

PROMOS ITALIA - CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMESSE:

- Promos Italia S.c.r.l. è l'Agenzia Italiana per l'Internazionalizzazione creata dalla volontà di Unioncamere e delle Camere di Commercio di Milano MonzaBrianza Lodi, Genova, Modena, Ravenna e Udine che hanno fatto confluire in essa le proprie Aziende Speciali che si occupavano di internazionalizzazione o fami delle stesse, per consentire al sistema camerale italiano la gestione di servizi volti a facilitare l'avvicinamento delle aziende ai mercati internazionali, secondo una logica di efficienza e competenza tecnica.
- Le Parti (OO.SS./ Azienda) ritengono di fondamentale importanza la contrattazione di secondo livello come elemento di miglioramento dei diritti e delle condizioni generali delle lavoratrici e dei lavoratori.
- L'obiettivo principale è quello di rilanciare una nuova stagione di crescita e sviluppo della contrattazione aziendale attraverso la funzione delle relazioni sindacali a tutti i livelli, patrimoniizzando la storia proveniente da anni di contrattazione e da diversi territori geografici, definendo ambiti e materie.
- Le Parti ritengono quindi necessario, nel confronto, l'averamento di tutele che conducano ad un benessere delle condizioni lavorative e ad un esercizio concreto della centralità del fattore lavoro che attraverso tutti i diversi aspetti: dal miglioramento delle retribuzioni all'attivazione di politiche familiari, promozione del ricambio generazionale e valorizzazione delle differenze di genere, miglioramento delle politiche di work-life balance e costruzione di una contrattazione inclusiva, fino alla stabilizzazione della forza lavoro.
- A fronte di quanto sopra, si ritiene opportuno introdurre anche nuovi temi che permettano una maggiore flessibilità.
- Le Parti, attraverso il presente accordo, intendono sviluppare inoltre i contenuti del Codice Etico ed in particolare, nel riconoscere la centralità della persona, promuovere e garantire il rispetto della stessa attraverso il rafforzamento delle misure a tutela del lavoratore. Pertanto, la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorire lo sviluppo e la crescita professionale.
- Si intende inoltre riaffermare il valore aggiunto di corrette e moderne relazioni sindacali che vedono costantemente al centro il confronto, la partecipazione ed il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le proprie RSA/RSU.

Articolo 1

Diritti di informazione

Fermi restando i diritti di informazione previsti dal CCNL, le Parti convengono che i diritti di informazione di cui al presente articolo saranno attivabili sia a livello aziendale che territoriale. Per favorire un sistema di relazioni sindacali adeguato al contesto aziendale, al fine di un confronto costruttivo tra OO.SS. e Azienda, quest'ultima fornirà:

- I dati di bilancio Preventivo e consuntivo;
- Elementi del piano strategico aziendale che hanno ricadute sul personale;

Promos Italia s.c.r.l. - Contratto Integrativo Aziendale

[Handwritten signatures and initials]

- Variazioni annue dell'organico del personale dipendente;
- I dati occupazionali relativi ai dipendenti (nelle modalità consentite dalla privacy) Indicanti tipologia di contratto e livelli di inquadramento;
- Il totale degli straordinari effettuati dal personale l'anno precedente, con indicazione dell'utilizzo (banca ore o compensazione economica);
- Il dato minimo, medio e massimo delle retribuzioni all'interno di ciascun livello di inquadramento e per genere (nelle modalità consentite dalla privacy);
- Dato medio pro capite dei residui di ferie e permessi retribuiti-Rol al 31/12;
- Dati sugli infortuni occorsi nel periodo 01/01 - 31/12;
- Informativa sulle modifiche della struttura organizzativa;
- Informativa sugli indicatori per il sistema premiante;
- Dati sulle ore che i lavoratori hanno fatto confluire nella Banca Ore Etica.

Articolo 2 Agibilità

Le agibilità sindacali sono riconosciute secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Articolo 3 Orario di lavoro

Stante quanto previsto dal CCNL vigente in materia di orario di lavoro, con specifico riferimento all'articolazione settimanale di 40 ore di lavoro dal lunedì al venerdì, si stabilisce quanto segue:

- Ingresso: dalle 8.30 alle 9.45;
- pausa pranzo: dalle 12.30 alle 14.30 (minimo 30 min, massimo 1 h e 30 minuti);
- orario minimo giornaliero di 7 ore e 30 minuti, con uscita dalle ore 17.00;
- Carenze compensate nell'arco del mese.

Tale orario di lavoro è rivolto a tutto il personale dipendente, fatta eccezione per coloro che, per esigenze organizzative, richiedono coperture di servizio particolari. In tal caso sarà prevista una diversa articolazione oraria.

Articolo 4

Straordinari / Straordinari in missione e trasferta

Lo straordinario viene riconosciuto al solo personale con qualifica di impiegato, ed orario di lavoro full time in applicazione e nei limiti del CCNL vigente (max 250h annue) previa autorizzazione aziendale.

- Sono conteggiate come ore di straordinario le ore eccedenti il normale orario di lavoro, effettuate nella sede o durante le missioni/trasferte.
- Le ore di straordinario effettuate durante le missioni/trasferte sono inserite dal dipendente nel sistema di gestione delle presenze ed approvate dal Responsabile. Per le ore di straordinario

Promos Italia srl - Contratto Integrativo Aziendale

[Handwritten signatures and initials]

effettuate in missione/trasferta, è obbligatorio per tutti i dipendenti il recupero del 50% delle stesse entro il 31/12 dell'anno di maturazione.

Il dipendente è tenuto, per le ore di straordinario effettuate in trasferta, a consegnare all'Ufficio preposto copia della documentazione di viaggio (biglietti del treno, aereo, ricevute del casello autostradale, eccetera) dalla quale si evincano gli orari di inizio e di fine della trasferta.

Articolo 5 Banca Ore

Confluiscono in Banca Ore le ore effettuate in sede, oltre il normale orario lavorativo, secondo quanto previsto dai sistemi di controllo vigenti.

Per le ore di straordinario effettuate in sede dal personale con qualifica di impiegato, full time, si istituisce la Banca Ore regolamentata come di seguito:

La Banca Ore sarà utilizzata secondo le seguenti regole:

- le prime 4 ore di straordinario effettuate nel mese confluiranno automaticamente in Banca Ore;
- almeno il 50% delle ore straordinarie maturate confluirà in Banca Ore;
- è facoltà del dipendente richiedere l'inserimento in Banca Ore di ulteriori ore sino al raggiungimento del 100% degli straordinari maturati e autorizzati;
- le ore di straordinario effettuate nel mese di dicembre non vanno in Banca Ore, ma vengono liquidate sul cedolino di gennaio dell'anno successivo.

È obbligo del dipendente recuperare le ore maturate in Banca Ore entro il 30/11 dell'anno di maturazione. Le ore di straordinario presenti in Banca Ore che il dipendente, per comprovati motivi di lavoro, non potesse recuperare alla data del 30/11 saranno liquidate nello stipendio di dicembre.

La fruizione della Banca Ore si attua con le seguenti modalità:

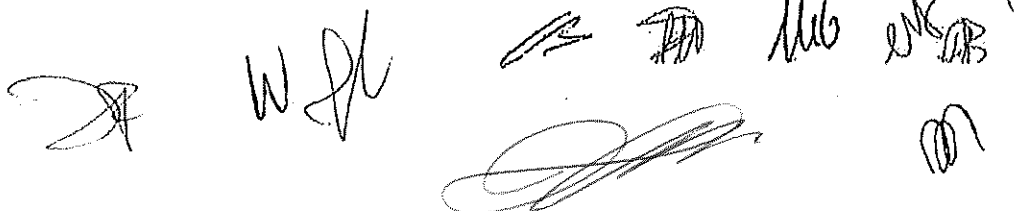
- I riposi compensativi possono essere utilizzati in ogni mese dell'anno ad eccezione delle chiusure aziendali per le quali il dipendente è obbligato ad utilizzare la causale ferie;
- I riposi compensativi possono essere utilizzati da mezz'ora e successivi 15 minuti;
- nel caso di utilizzo della Banca Ore, le maggiorazioni del lavoro straordinario verranno pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa;
- il prelievo delle ore maturate avverrà tramite un'apposita causale presente sul sistema di gestione delle presenze. La richiesta di fruizione dei permessi compensativi deve avvenire con almeno 5 giorni di preavviso se si superano i 3 giorni consecutivi di permesso.

Il personale di livello quadro, in caso di raggiungimento della soglia di 60 ore di lavoro eccedenti nel periodo gennaio-aprile, potrà recuperare le ore eccedenti tale soglia, fino ad un massimo di 8 ore.

La medesima situazione si verificherà per il periodo maggio-settembre.

La fruizione dei recuperi potrà avvenire in frazioni di mezz'ora o multipli. Le ore dovranno essere godute entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione e non potranno essere usate durante i periodi di chiusura aziendale. Al 31 dicembre di ogni anno il contatore delle ore eccedenti fruibili come riposi compensativi per i quadri verrà azzerato.

Promos Italia srl - Contratto Integrativo Aziendale



Articolo 6
Banca Ore Etica

Le Parti Istituiscono una Banca Ore Etica che, in un'ottica solidaristica, consente ai dipendenti di cedere gratuitamente e volontariamente le proprie ferie e i propri permessi maturati a favore di colleghi che versino in situazioni di grave necessità.

I dipendenti potranno fare confluire tutti o in parte gli Istituti Individuali retribuiti (ferie, rol) maturati negli anni precedenti e non goduti. A tal proposito si precisa che, in ogni caso, gli Istituti di ferie e ROL mantengono la loro scadenza naturale. Potranno confluire nella Banca Ore Etica solamente i giorni di ferie eccedenti il periodo minimo di 4 settimane che il dipendente è tenuto a fruire nell'anno di maturazione.

Il corrispondente importo economico lordo dei permessi così ceduti, valorizzati in base alla retribuzione in atto al momento della cessione, sarà accantonato nella predetta Banca Ore Etica.

Potranno essere beneficiari coloro per i quali si verificano congiuntamente le seguenti condizioni:

- necessità di assentarsi dal lavoro per gravi motivi personali riferiti al figlio, al coniuge (o convivente di fatto) o ai genitori che versino in gravi condizioni di salute;
- non siano già state accolte domande da parte dello stesso dipendente nel 12 mesi precedenti, salvo casi di particolare gravità;
- non abbiano a disposizione, al momento della richiesta, più di 24 ore residue di Istituti Individuali retribuiti, al netto di eventuali chiusure aziendali.

Le richieste saranno evase in ordine cronologico, tramite tempestiva valutazione di un'apposita commissione costituita dall'Azienda e dalle RSA/RSU al fine di valutare il possesso dei requisiti di ammissibilità.

A seguito dell'esperimento positivo della predetta procedura, ai dipendenti che siano dichiarati assegnatari l'Azienda riconoscerà fino a un massimo di 80 ore tra quelle cedute volontariamente dai dipendenti. In casi di particolare gravità l'Azienda si riserva di assegnare al dipendente, come propria liberalità, un ulteriore numero di ore fino ad un massimo 16. I permessi dovranno essere usati, almeno parzialmente, non oltre tre mesi dal loro accredito ed esauriti entro 12 mesi. Ove ciò non avvenisse, i permessi residui confluiranno nuovamente nella Banca Ore Etica, con valorizzazione in base alla retribuzione in atto del dipendente che non li ha utilizzati.

Nel mese di gennaio 2021 le Parti si incontreranno per valutare l'andamento dell'Istituto.

Articolo 7
Part-time / Part-time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno d'età, l'Azienda accoglierà - in misura pari al 5% della forza occupata per la sede di Milano e di 1 unità complessiva per le altre sedi, fino ad un massimo del 5% dei lavoratori complessivi - la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Potranno essere inoltre accolte richieste di trasformazione in part-time verticale e orizzontale anche per i lavoratori e le lavoratrici non rientranti nel caso previsto dal 1° comma, qualora il numero complessivo dei part-time non superi il 20% dell'organico.

- In merito alle richieste di part-time le Parti si incontreranno in un apposito incontro annuale per verificare la disponibilità dell'Azienda ad accogliere le richieste presentate e per valutare l'andamento delle stesse nell'anno precedente.

Promos Italia srl - Contratto Integrativo Aziendale

[Handwritten signatures and initials]

- La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni ed indicare il periodo per il quale viene fatta la richiesta di riduzione della prestazione lavorativa e l'entità della riduzione.

Articolo 8

Frazionamento Congedi parentali

Quale condizione di miglior favore, le Parti concordano di consentire la fruizione del congedo parentale su base oraria da un minimo di un'ora e successivi multipli.

Articolo 9

Buoni Pasto

A partire dalla mensilità successiva alla firma del Contratto, a tutti i dipendenti viene riconosciuto per ogni giornata lavorata un buono pasto del valore di 7 euro. Il valore del buono pasto è allineato quello riconosciuto al personale camerale e ne seguirà gli adeguamenti. Il buono pasto viene riconosciuto a condizione che venga effettuata la pausa pranzo e che il dipendente riprenda l'attività lavorativa per almeno 30 minuti.

Articolo 10

Convenzione Trasporto pubblico locale

L'Azienda si impegna, a partire dalla firma del presente Contratto, a sottoscrivere delle Convenzioni di utilità per i dipendenti quali, ad esempio, convenzioni per il trasporto urbano e Interurbano, già oggi vigenti, così come saranno proposte dai soggetti che erogano il servizio, al fine di consentire l'abbattimento del costo degli abbonamenti annuali e la rateizzazione mensile con trattenute sullo stipendio.

L'Azienda si impegna a valutare la sottoscrizione anche di altre Convenzioni che offrano servizi ulteriori, anche su segnalazione dei dipendenti.

Articolo 11

Anticipo TFR

Il dipendente, a fare data dalla firma del presente Contratto, potrà richiedere l'anticipo del TFR a condizione di avere un'anzianità minima di 4 anni.

Inoltre, sarà possibile richiedere l'anticipo anche per le seguenti casistiche aggiuntive:

- spese per istruzione figli;
- ristrutturazione della propria abitazione;
- ristrutturazione dell'abitazione di proprietà dei figli;
- spese mediche in generale;
- aspettativa non retribuita per casi gravi di malattia e/o assistenza familiari.

Promos Italia srl - Contratto Integrativo Aziendale

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'RB' and 'ent'.

Potrà, in aggiunta, essere richiesto un anticipo fino al 30% senza giusta causa.

Articolo 12

Formazione

Le Parti intendono promuovere percorsi di formazione continua al fine di realizzare sempre nuove competenze. A tal fine incontreranno le RSA / RSU due volte all'anno al fine di valutare le eventuali necessità formative emerse e condividere il programma formativo.

Articolo 13

Previdenza complementare

Si conviene che, a fare data dalla firma del contratto, il contributo a carico dell'Azienda (ordinariamente l'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR) è fissato, al massimo, al 2,5%.

L'aumento della contribuzione da parte dell'Azienda avverrà solo nel caso in cui anche il lavoratore incrementi la propria contribuzione individuale fino al 2,5% nell'arco di un triennio. Il contributo aziendale non potrà essere superiore a quello scelto dal lavoratore.

Le variazioni dell'aliquota contributiva seguiranno le tempistiche definite dal Fondo Fôn.Te.

Articolo 14

Trasferte e Missioni

L'Azienda si fa carico di attivare una polizza assicurativa per tutto il personale viaggiante all'estero. Per il dipendente autorizzato a effettuare trasferte o missioni con auto propria, l'Azienda stipulerà un'apposita polizza Kasko o similare.

Articolo 15

Bilateralità

L'Azienda procederà all'iscrizione all'Ente Bilaterale delle Unità Locali ancora non iscritte. L'Azienda si farà carico dei versamenti per la Bilateralità a livello nazionale (EBINTER) anche della quota a carico dei dipendenti.

Articolo 16

Premio di produttività

Il premio di produttività è pari, al massimo, rispettivamente al 9% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per il personale con qualifica di Impiegato e al 13% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per il personale con qualifica di Quadro. La RAL viene calcolata moltiplicando la retribuzione mensile lorda del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento per 14.

Promas Italia srl - Contratto Integrativo Aziendale

[Handwritten signatures and initials]

Nel caso di assunzione in corso d'anno e fatto salvo quanto previsto ai paragrafi che seguono, il premio verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati.

Il sistema incentivante si articola in diverse sottoclassi:

- obiettivi generali dell'Azienda definiti annualmente dal Consiglio d'Amministrazione e validi per tutti i dipendenti (50 punti);
- obiettivi di produttività individuale (50 punti); entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, e comunque a seguito dell'approvazione del bilancio preventivo, l'Azienda comunicherà a ciascun dipendente gli obiettivi specifici che, unitamente alla valutazione della performance, costituiscono gli obiettivi di produttività individuale. In ogni caso l'Azienda si impegna a riconoscere ad almeno il 70% complessivo dei dipendenti con qualifica di Quadro ed Impiegato un'ulteriore somma, pari, al massimo, al 4,5% della Retribuzione Annuale Lorda per gli Impiegati e al 6,5% della Retribuzione Annuale Lorda per i Quadri. La Direzione, la Direzione Risorse Umane e la Direzione aziendale si coordineranno a seguito della chiusura delle valutazioni dei singoli, da parte dei Responsabili per individuare il personale che si è distinto per le buone ed eccellenti performance durante il corso dell'anno.

La valutazione della performance avverrà tramite una scheda di valutazione previamente sottoposta alle OO.SS.

Il premio verrà erogato esclusivamente al personale che ha preso servizio entro il 31 luglio dell'anno di riferimento e in condizione che il rapporto di lavoro sia in essere alla data del 31/12.

Al dipendente che supera, durante l'anno, i 60 giorni di assenza dal lavoro per malattia, per aspettativa non retribuita e per maternità facoltativa (fatti salvi per quest'ultima i primi 60 giorni), il premio non verrà erogato. In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria, per maternità anticipata e per maternità facoltativa (i primi 60 giorni), ricovero ospedaliero nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni di calendario), assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero.

Il premio verrà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo; fatto salvo quanto previsto in ordine alla scelta del lavoratore di fruire, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate al sensi del presente contratto e rientranti nel campo di applicazione del welfare aziendale (art. 1, co. 182 L. 208/2015 e s.m.l.).

Articolo 17

Definizione degli obiettivi generali

Le Parti definiscono che già per il 2019 gli obiettivi generali, così come stabiliti dal Consiglio d'Amministrazione, saranno recepiti in apposito verbale di accordo da sottoscrivere annualmente, al fine di consentire l'allineamento ai più recenti dettami normativi in tema di benefici fiscali, detassazione e conversione in welfare.

Articolo 18

Premio di produttività - conversione in welfare

Le Parti prevedono che il dipendente (di qualsiasi inquadramento e livello) potrà liberamente fruire delle somme erogate al sensi del presente contratto e rientranti nel campo di applicazione di cui al comma 1 del art. 1 Legge 208/2015 e successive modifiche, di somme e valori di cui al comma 2, all'ultimo periodo del comma 3 e comma 4 dell'art. 51 del TU di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, numero 917.

L'Azienda definirà, con appositi provvedimenti, i tempi e le modalità con le quali i dipendenti dovranno segnalare la loro scelta sulla conversione in tutto, in niente o in parte del premio in welfare.

Articolo 19

Welfare Aziendale

L'Azienda, attraverso il welfare aziendale, intende promuovere interventi a sostegno dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, migliorando al contempo il potere di acquisto dei dipendenti.

A tale scopo si impegna a dotarsi di una piattaforma di flexible benefits che consenta ai dipendenti, in via diretta e senza intermediazione dell'Azienda, di fruire di beni o servizi, facilitazioni, incentivi e supporti di vario tipo (TUIR, artt. 51 e 100).

Le rappresentanze sindacali verranno informate dell'esito della selezione del fornitore della piattaforma di flexible benefits.

Le Parti concordano che l'ammontare lordo annuo individuale della "quota welfare", sia per il personale full-time sia per quello part-time, è pari a 270 Euro.

La quota welfare è assegnata dall'Azienda a ciascun dipendente, fatta eccezione per coloro che sono in periodo di preavviso, al 1 gennaio di ciascun anno.

In caso di assunzioni in corso d'anno, a condizione che l'assunzione avvenga entro il 31 luglio, la "quota welfare" viene attribuita al dipendente al superamento del periodo di prova e riproporzionata sui mesi di durata del contratto nell'anno di riferimento, garantendone la spendibilità sulla piattaforma di cui sopra. Se l'assunzione avverrà entro il giorno 15 di ogni mese, per tale mese verrà considerato il rateo completo della quota welfare.

La piattaforma verrà attivata a partire dall'anno 2020; le quote individuali spettanti per il 2019 (270 Euro) e il 2020 (270 Euro) verranno riconosciute in un'unica soluzione.

Articolo 20

Detassazione

Con il presente accordo si ribadisce che, al fine di migliorare la competitività del proprio Personale, l'Azienda intende utilizzare tutti gli strumenti di flessibilità regolati dal vigente CCNL per i Dipendenti delle Aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi e da accordi sindacali aziendali, così come espressamente disciplinati, che qui si intendono integralmente recepiti. Tali strumenti si intendono volti a garantire incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico dell'Azienda o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In via esplicativa, ma non esclusiva, si fa riferimento a premi variabili di rendimento.

Sulla base di quanto sopra concordato e con riferimento agli istituti concretamente applicati, l'Azienda, in attuazione delle disposizioni normative sopra richiamate, effettuerà l'assoggettamento al regime di imposta agevolata in presenza dei requisiti normativi definiti annualmente e dei requisiti reddituali richiesti dalla suddetta normativa.

Articolo 21

Salute e sicurezza

Le Parti avvieranno da subito un percorso che, nel rispetto di quanto previsto dalla Legislazione, consenta a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, di avere un Rappresentante RLS di riferimento presso la propria sede.

Articolo 22

Tutela di genere

Le OO.SS. e l'Azienda sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne, contro le molestie sessuali, contro la violenza e la discriminazione in genere;
Le Parti adotteranno iniziative utili a prevenire qualsiasi tipo di discriminazione e/o molestia sul luogo di lavoro.

Articolo 23

Permessi visite mediche

L'Azienda accorderà specifici permessi retribuiti, sino ad un massimo di 3 ore giornaliere e per un monte ore complessive di 30 ore annue per l'effettuazione di visite mediche specialistiche cadenti nel proprio orario di lavoro. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di 48 ore, salvo casi urgenti. L'assenza dovrà essere giustificata mediante il documento che attesti giorno, orario di inizio e fine della prestazione. Promos Italia si impegna a valutare i casi particolari di dipendenti che richiedano, esaurite le 30 ore a disposizione, i permessi retribuiti, le ROL e le ferie ulteriori permessi anche per effettuare visite mediche, eventualmente ricorrendo a soluzioni flessibili che contemperino l'esigenza di cura del dipendente e la produttività aziendale.

Articolo 24

Permessi per decessi e gravi infermità

Per ciascun evento di lutto e gravi infermità ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL, l'Azienda concederà, su richiesta del dipendente, 2 giorni di permesso non retribuito. Tali giorni potranno essere trattati distintamente dalle giornate spettanti secondo quanto previsto dal CCNL.

Articolo 25

Smart Working

Le Parti si impegnano ad incontrarsi nel mese di gennaio 2020 per valutare le modalità e i tempi di introduzione di un progetto di Smart working, da attuare in via sperimentale.

Articolo 26

Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) ha validità per tutti i dipendenti assunti e per tutte le figure professionali ad eccezione dei Dirigenti;

In tutti i casi ove non sia diversamente specificato il CIA ha durata di 3 anni dal 01/01/2020 al 31/12/2022 con proroga di ultravigenza salvo disdetta di una delle Parti.

Milano, 29/11/2019

Per l'Azienda

Alessandro Galli

Paola Aronadio

Il Direttore Generale

Dirigente Area Risorse Umane
ed Organizzazione Aziende Speciali
e Società Controllate

Per le OO.SS.

FISASCAT CISL

Ivan Notarnicola

Fabiano D'Elia



FILGAMS CGIL

Sergio Alliprandi

Daniela Casadio

Claudina Lavioia

Per la RSA / RSU

Marco Angioni

Matteo Annoni

Raffaello Benetti

Cinzia Bolognesi

Andrea Glunchi

Stefania Mannato

Anna Daniela Mazzali

PROMOS-ITALIA SRL

Allegato al Contratto Integrativo Aziendale 2020 - 2022

Premio di produttività 2019

Premesso

Il giorno 29 / 11 / 2019 si sono riuniti presso gli uffici di Milano di Promos-Italia srl per la Società il Direttore, dott. Alessandro Gelli, e la Dirigente Area Risorse Umane ed Organizzazione, dott.ssa Paola Amodeo, e per le Organizzazioni Sindacali GILCAMS - CGIL e FISASCAT - CISL il sig. Sergio Aliprandi, Daniele Casallo, Nicola Cappelletti, Olandina Laviola, Stefano Negri, Ivan Notarnicola, Fabiano D'ella unitamente alla RSA/RSU nelle persone di Marco Angioni, Matteo Annoni, Raffaello Benetti, Cinzia Bolognesi, Andrea Giunchi, Stefania Manhato e Anna Daniela Mazzali,

Premesso che

- nell'ambito della trattativa per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale e del processo di armonizzazione degli Istituti presenti all'interno delle singole aziende specializzate ovvero ramificazioni di esse confluite in Promos-Italia srl, le Parti hanno affrontato il tema del premio di risultato;
- le Parti confermano - attraverso la contrattazione Integrativa - la comune intenzione di valersi avvalere delle vigenti disposizioni di legge volte a collegare il premio di produttività al raggiungimento di risultati incrementali in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale;
- le Parti hanno inteso definire, nel Contratto Integrativo Aziendale di cui il presente allegato costituisce parte integrante, la struttura del sistema incentivante, il suo valore massimo, i casi di decadenza dal diritto al premio, le tempistiche di erogazione nonché la possibilità per il lavoratore di convertire il premio Aziendale in servizi di welfare aziendale applicabili per tutta la vigenza del Contratto Integrativo e pertanto per gli anni 2020 - 2022 (art. 16);
- le Parti hanno diversamente ritenuto di definire annualmente gli obiettivi generali in un apposito allegato al Contratto Integrativo Aziendale, strumento che consente una maggiore flessibilità ma che al contempo garantisce l'allineamento ai più recenti dettami normativi in tema di benefici fiscali, detassazione e conversione in welfare.

Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue

PREMIO DI PRODUTTIVITA' - ANNO 2019

Per l'anno 2019, ferma restando l'applicabilità del sistema di incentivazione e delle condizioni di cui all'art. 16 del Contratto Integrativo Aziendale, gli obiettivi di carattere generale sono i seguenti:

a. Primo margine (calcolato come differenza tra ricavi e costi diretti esterni, al netto degli eventuali maggiori costi di struttura rispetto ai preventivati e di eventuali contributi a copertura di costi non coperti da commesse):

- Se uguale o superiore a 6,344 mil Euro - 20 punti
- Se compreso tra 6,000 mil Euro e 6,343 mil Euro - 18 punti
- Se compreso tra 5,500 mil Euro e 5,999 mil Euro - 10 punti
- Se inferiore a 5,500 mil Euro - 0 (zero) punti

b. Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi:

- Se uguale o superiore a € 4,535 mil Euro - 30 punti
- Se compreso tra 4,200 mil Euro e 4,534 mil Euro - 27 punti
- Se compreso tra 3,900 mil Euro e 4,199 mil Euro - 18 punti
- Se inferiore a 3,900 mil Euro - 0 (zero) punti

Per fatturato generato indirettamente da terzi si intende, ad esempio, quello a valere su progetti realizzati in accordo con Regione Lombardia.

Per quanto riguarda la componente del Premio legata a obiettivi di produttività individuale, l'Azienda si impegna, al raggiungimento di almeno 20 punti sugli obiettivi di carattere generale, a riconoscere al personale una somma complessiva pari almeno al 30% dell'importo teorico spettante, da distribuire ai dipendenti in funzione della loro performance individuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 29/11/2019

Per l'Azienda

Alessandro Galli

Il Direttore Generale

Paola Antòdeo

Dirigente Area Risorse Umane
ed Organizzazione Aziende Speciali
e Società Controllate

Per le OO.SS.

FISASCAT C/ISL

Ivan Notarnicola

Fabiano D'Elia



FILCAMS CGIL

Severo Allpranti

Daniela Casadio

Gianfranco Laviola

Alfio

Donatella

Donna Isola

Nicola Cappalotti

Stefano Negri

Alfio / Negri / Ben

Per le RSA / RSU:

Marco Angioni

Mattia Annoni

Raffaello Baratti

Grazia Bolognesi

Alfio

Mattia

Raffaello

Grazia

Andrea Giunchi

Stefania Mannato

Anna Daniela Mazzali

Andrea

Stefania

Anna Daniela