

PREMIO DI RISULTATO ED INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'

ANNI 2019 - 2021

Il giorno 31/05/2019 presso la sede di Codigoro (Fe) ubicata in via Vittorio Alfieri n 3 per la sottoscrizione di un accordo aziendale,

Sono presenti:

- per la soc. C.A.D.F. S.p.A.:

il Direttore Generale, Ing. Stricchi Silvio,

il Dirigente Settore Tecnico, Ing. Carlo Bariani e

il Dirigente Settore Amministrativo, Dott. Annibale Cavallari;

- per le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. Aziendale, in rappresentanza dei lavoratori:

Antonio D'Antoni - Filctem - CGIL

Eugenio Benini - Uiltec - UIL

Luigi Baiano - Femca - CISL

Alessandro Canazza - RSU

Enrico Gennari - RSU

Emiliano Luciani - RSU

Visto l'accordo integrativo sottoscritto in data 27/06/2016 finalizzato alla definizione ed erogazione del Premio di Risultato al personale di CADF S.p.A. nel triennio 2016 - 2018;

Dato atto che il suddetto accordo è giunto a scadenza il 31/12/2018;

Premesso quanto sopra, tra le parti, si conviene e si stipula il seguente accordo finalizzato alla definizione ed erogazione del Premio di Risultato e degli incentivi di produttività al personale di CADF S.p.A. nel triennio 2019 - 2021.

1) Validità dell'accordo.

1. Il presente accordo ha validità triennale.

2. L'accordo potrà essere rivisto e modificato durante il suo periodo di vigenza, coerentemente con quanto sarà eventualmente previsto dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

2) Istituti contrattuali previsti.

1. Gli istituti contrattuali riguardano tre distinti gruppi di dipendenti:

A - Personale inquadrato dal 3° al 6° livello;

B - Personale inquadrato al 7° ed 8° livello;

C - Personale inquadrato a livello Quadro.

C.A.D.F. SPA

Protocollo:

2019/0027090 - 04/06/2019



ARN00530080

2. I fondi individuati nei seguenti paragrafi saranno fatti oggetto di adeguamento in aumento, nel corso della vigenza del presente contratto, in caso di accrescimento del numero di dipendenti in servizio nell'ambito dei diversi livelli contrattuali.

3. Al fine di stabilire la corrispondenza tra i fondi costituiti ed il numero di personale in servizio alla data del presente accordo, si fa riferimento agli organici numerici sotto descritti:

Personale inquadrato dal 3° al 6° livello: n. 119;

Personale inquadrato nel 7° ed 8° livello: n. 22;

Personale inquadrato nel livello Quadro: n. 5.

3) Determinazione delle risorse disponibili.

1. Fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 6 le risorse messe a disposizione per gli anni 2019, 2020 e 2021 dall'azienda ai fini della corresponsione degli istituti contrattuali sono determinate come di seguito:

A – Personale inquadrato dal 3° al 6° livello:

un fondo complessivo, per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021, pari ad € 135.840,00.

B – Personale inquadrato al 7° ed 8° livello:

un fondo complessivo, per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021, pari ad € 137.500,00.

C – Personale inquadrato al livello Quadro:

un fondo complessivo per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021, pari ad € 8.250,00.

4) Modalità di distribuzione del premio di risultato.

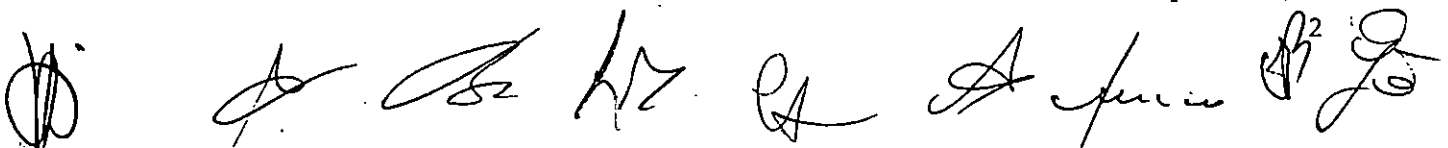
A – Personale inquadrato dal 3° al 6° livello.

Il fondo destinato al premio di risultato, costituito nell'importo di € 135.840,00, verrà distribuito, per gli anni 2019, 2020 e 2021, nel modo seguente:

A/1 – Obiettivi Aziendali Incrementali

La somma di € 135.840,00 verrà distribuita, in relazione al raggiungimento degli obiettivi da parte del Servizio/Unità Organizzativa di appartenenza del dipendente, mediante corresponsione a ciascun dipendente di un importo differenziato attraverso una valutazione complessiva della prestazione che si focalizza sia sulla valutazione dei risultati raggiunti, sia sulla valutazione dei comportamenti: in sostanza si procederà alla definizione di un'unica scheda di valutazione che consentirà di integrare il punteggio per il raggiungimento degli obiettivi incrementali con il punteggio attribuito ai fattori comportamentali per ciascun dipendente, destinando un peso pari al 60% per la parte legata agli obiettivi.

Per quanto attiene alle modalità di effettuazione del processo di valutazione e quant'altro previsto in merito alla partecipazione dei valutati nelle diverse fasi di realizzazione del medesimo processo, si



rimanda al documento denominato "Manuale per la gestione del sistema di pianificazione delle risorse umane: la valutazione delle prestazioni" approvato con determina del Direttore Generale n. 62 del 03/04/2014 cui le Parti si richiamano espressamente.

Gli obiettivi saranno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno; di tali obiettivi, al fine della loro correlazione con il premio di risultato, verrà data informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

Gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2019 saranno presentati entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

La corresponsione del compenso relativo al raggiungimento dell'obiettivo verrà pagato in due tranches, di cui la prima pari al 50% entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e la seconda, pari al restante 50% entro il mese di maggio sulla base di apposita rendicontazione del raggiungimento dei risultati previsti.

B – Personale inquadrato al 7° ed 8° livello

Il fondo destinato al personale inquadrato nei livelli 7° ed 8° è costituito nell'importo di € **137.500,00**

Il fondo verrà distribuito nel modo seguente:

- quanto al 30%, pari ad Euro 41.250,00, in base all'applicazione del "Sistema di valutazione delle specifiche posizioni di responsabilità per i livelli 7° ed 8°" approvato con determina del Direttore Generale n. 62 del 03/04/2014.
- quanto al 70% pari ad Euro 96.250,00, in base al raggiungimento dei target connessi agli obiettivi di Servizio e/o Unità Organizzativa.

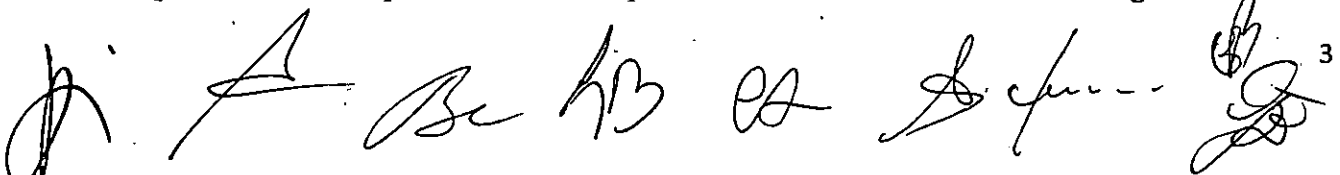
B/1 – Valutazione del ruolo

La somma di Euro 41.250,00 verrà corrisposta facendo riferimento alle modalità di effettuazione del processo di valutazione del ruolo così come previste dal documento denominato "Sistema di valutazione delle specifiche posizioni di responsabilità per i livelli 7 ed 8°" approvato con determina del Direttore Generale n. 61 del 03/04/2014 cui le Parti si richiamano espressamente.

Il compenso verrà determinato tenendo conto dei punteggi attribuiti dalla Direzione, sulla base del sistema sopra indicato, a ciascuna posizione cui corrisponderà un dipendente di Livello 7° od 8°, al quale sarà quindi attribuito il conseguente valore economico derivante dal prodotto del punteggio citato per il valore economico dato a ciascun punto.

La valutazione è verificata annualmente da parte del Direttore, dei Dirigenti e dai Quadri di riferimento e confermata a consuntivo dell'attività svolta per attestare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione del compenso.

La corresponsione del compenso relativo alla pesatura del ruolo avverrà nel modo seguente:

 3

- quanto al 90% del compenso spettante con liquidazioni in 14 mensilità durante il corso dell'anno;
- quanto al restante 10% a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento;

B/2 – Obiettivi Aziendali Incrementali

La somma di € 96.250,00 verrà distribuita in relazione al raggiungimento degli obiettivi da parte del Servizio/Unità Organizzativa di appartenenza del dipendente, mediante corresponsione a ciascun dipendente di un importo differenziato attraverso una valutazione complessiva della prestazione che si focalizza sia sulla valutazione dei risultati raggiunti, sia sulla valutazione dei comportamenti: in sostanza si procederà alla definizione di una unica scheda di valutazione che consentirà di integrare il punteggio per il raggiungimento degli obiettivi incrementali con il punteggio attribuito ai fattori comportamentali per ciascun dipendente, destinando un peso pari al 60% per la parte legata agli obiettivi.

Per quanto attiene alle modalità di effettuazione del processo di valutazione e quant'altro previsto in merito alla partecipazione dei valutati nelle diverse fasi di realizzazione del medesimo processo, si rimanda al documento denominato "*Manuale per la gestione del sistema di pianificazione delle risorse umane: la valutazione delle prestazioni*" approvato con determina del Direttore Generale n. 62 del 03/04/2014 cui le Parti si richiamano espressamente.

Gli obiettivi saranno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno; di tali obiettivi, al fine della loro correlazione con il premio di risultato, verrà data informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

Gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2019 saranno presentati entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

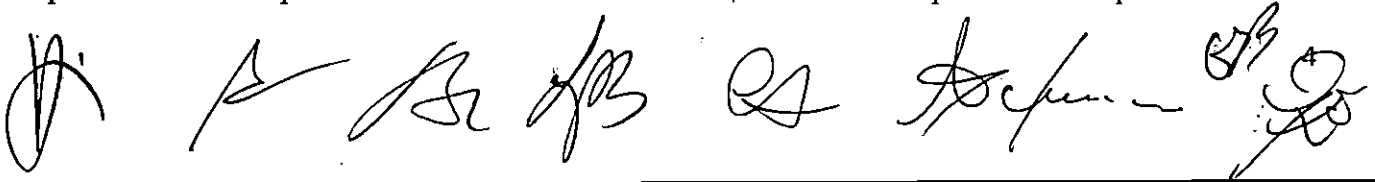
La corresponsione del compenso relativo al raggiungimento dell'obiettivo verrà pagato in due tranches, di cui la prima pari al 50% entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e la seconda, pari al restante 50% entro il mese di maggio sulla base di apposita rendicontazione del raggiungimento dei risultati previsti.

C – Personale inquadrato al livello Q

Il fondo destinato al premio di risultato dei Quadri, viene definito nell'importo di € 8.250,00.

C/1 – Obiettivi Aziendali Incrementali

La somma di Euro 8.250,00 verrà distribuita, in relazione al raggiungimento degli obiettivi da parte del Servizio/Unità Organizzativa di appartenenza del dipendente, mediante corresponsione a ciascun dipendente di un importo differenziato attraverso una valutazione complessiva della prestazione che



si focalizza sia sulla valutazione dei risultati raggiunti, sia sulla valutazione dei comportamenti: in sostanza si procederà alla definizione di una unica scheda di valutazione che consentirà di integrare il punteggio per il raggiungimento degli obiettivi incrementali con il punteggio attribuito ai fattori comportamentali per ciascun dipendente, destinando un peso pari al 60% per la parte legata agli obiettivi.

Per quanto attiene alle modalità di effettuazione del processo di valutazione e quant'altro previsto in merito alla partecipazione dei valutati nelle diverse fasi di realizzazione del medesimo processo, si rimanda al documento denominato "*Manuale per la gestione del sistema di pianificazione delle risorse umane: la valutazione delle prestazioni*" approvato con determina del Direttore Generale n. 62 del 03/04/2014 cui le Parti si richiamano espressamente.

Gli obiettivi saranno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno; di tali obiettivi, al fine della loro correlazione con il premio di risultato, verrà data informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

Gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2019 saranno presentati entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

La corresponsione del compenso relativo al raggiungimento dell'obiettivo verrà pagato in due tranches, di cui la prima pari al 50% entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e la seconda, pari al restante 50% entro il mese di maggio sulla base di apposita rendicontazione del raggiungimento dei risultati previsti.

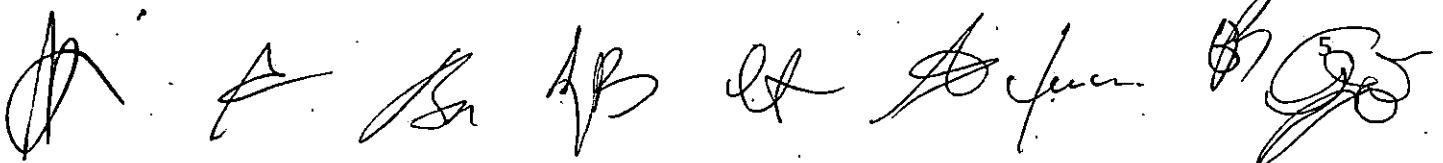
5) Conversione volontaria in servizi di welfare.

In conformità a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia (L. 208/2015 e s.m.i. e D.P.R. 917/1986 e s.m.i.), si concorda di offrire al personale, il cui reddito di lavoro dipendente non supera il limite previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione del premio, la possibilità di fruire di un Piano di Welfare Aziendale composto dai beni e servizi individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) – individuati nel "Paniere" di cui al successivo articolo 7, in sostituzione di una parte del Premio di Risultato sino al valore massimo di € 500,00.

6) Ulteriori risorse per progetti di welfare aziendale.

L'Azienda intende riversare sulla quota che sarà convertita in welfare, una cifra relativa al risparmio fiscale e contributivo che ne deriverà, nella misura che sarà consentita in base alla percentuale di adesione e all'importo minimo convertito da ciascun dipendente, e così nel dettaglio:

a. In via sperimentale, per gli anni 2019/2021, verrà riconosciuto ai dipendenti che avranno



convertito almeno € 250,00 sul Piano di Welfare, un premio di € 100,00 che andrà ad integrare il premio di risultato individuale individuato per gli Obiettivi Aziendali Incrementali di cui ai punti A/1, B/2 e C/1 di cui al presente accordo.

b. Oltre a quanto previsto dal punto a) precedente, ed esclusivamente per i dipendenti appartenenti ai livelli dal 3° al 6°, l'Azienda ritiene di riversare sulla quota minima di € 250,00 che venga convertita in welfare, una ulteriore cifra di € 100,00 o di € 200,00 per coloro che avranno convertito in welfare la quota massima di € 500,00.

7) Il Paniere di beni e servizi welfare.

Viene istituito per il triennio 2019-2021 un "*Paniere di beni e servizi welfare*" il cui controvalore sarà determinato individualmente così come previsto dagli articoli 5 e 6 precedenti ed assegnato a ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato, indipendentemente dall'inquadramento.

Il Paniere welfare sarà composto dai seguenti beni e servizi:

- Previdenza
- Sanità
- Istruzione e formazione
- Assistenza famigliari
- Cultura e tempo libero
- Viaggi
- Sport e benessere
- Trasporto
- Buoni acquisto

Nel caso di assunzione nel corso d'anno i riconoscimenti avverranno rispetto ai dodicesimi di presenza e per il personale Part Time saranno riproporzionati in base all'orario di lavoro.

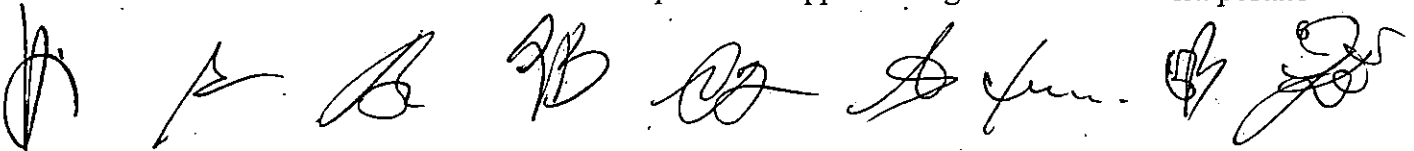
Ciascun dipendente potrà fruire del "*Pacchetto WELFARE*" scegliendo la combinazione di beni e servizi secondo le proprie esigenze personali e famigliari.

Per il corrente anno 2019 la scelta di convertire il premio di risultato in welfare dovrà essere effettuata entro il mese di luglio. La quota convertita in welfare sarà disponibile a partire dal mese di agosto 2019 e potrà essere utilizzata immediatamente e anticipatamente rispetto alla naturale data di erogazione del premio di risultato.

8) Modalità di attuazione del Piano di welfare.

I contenuti dell'iniziativa Welfare di cui al presente Accordo saranno oggetto di apposita informazione a tutto il personale concordate nei modi e nei termini con le organizzazioni sindacali e con le RSU aziendali.

Le modalità di attuazione del Piano saranno disciplinate da apposito Regolamento che verrà portato



a conoscenza dei dipendenti.

Ai dipendenti verrà garantita una apposita formazione sul welfare aziendale e sull'utilizzo della piattaforma messa a disposizione per la fruizione del paniere di beni e servizi.

Le parti si danno atto reciprocamente che entro il 31/12/2019 si effettuerà un monitoraggio congiunto in merito alla prosecuzione ed eventuale implementazione del Piano stesso negli anni 2020 e 2021 di vigenza del presente accordo.

9) Agevolazioni fiscali e coinvolgimento dei lavoratori

Il Premio di Risultato annuale è un elemento fondamentale che, agendo su indici di miglioramento condivisi e verificabili, ricerca miglioramenti continui in termini di redditività dell'impresa, affidabilità dei servizi e performance degli operatori; il Premio di Risultato massimo ottenibile, da considerarsi complessivamente, si compone degli obiettivi alternativi tra di loro e funzionali, oltre alla determinazione dell'importo erogabile del Premio di Risultato stesso, alla verifica dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata.

Le Parti si danno atto che il P.d.R. spettante in funzione degli incrementi dei parametri definiti possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D.Lgs 81/15, dell'art. 1 commi 182-189 L.208/15 e successivi provvedimenti.

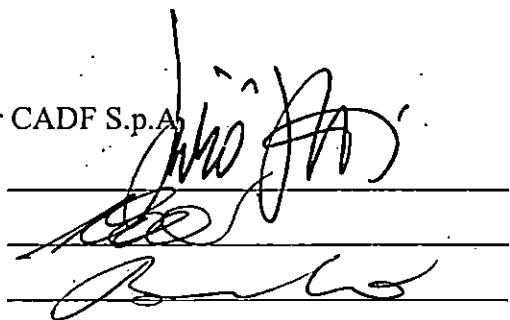
Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 della Legge n. 208/2015, il presente accordo verrà depositato presso la Direzione territoriale del lavoro, ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 151/2015; entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione.

Per l'applicazione delle agevolazioni di cui al presente articolo si farà riferimento alla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/F del 15/06/2016 ed alla Risoluzione della medesima Agenzia n. 78/E del 19/10/2018.

10) Verifiche

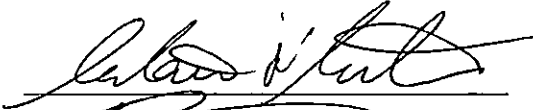
Le parti si danno atto che il presente accordo sarà fatto oggetto di verifiche congiunte entro il mese di settembre di ciascun anno, relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi anche al fine di apportare eventuali modifiche che si rendessero necessarie ed opportune.

Per CADF S.p.A.

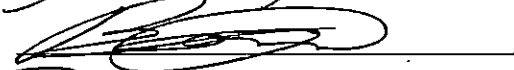


Per le OO.SS.

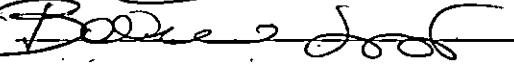
Filctem - CGIL



Uiltec - UIL



Femca - CISL



Per le RSU

