

ACCORDO AZIENDALE PROMOFIRENZE AZIENDA SPECIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE

Addì, 8 Aprile 2015 in Firenze, Volta dei Mercanti 1, presso gli uffici della CCIAA di Firenze, si sono riuniti i Sigg.ri:

- FILCAMS- CGIL rappresentata da Marco Bombini
- UGL TERZIARIO rappresentata da Vincenzo Ciccone
- FISASCAT CISL Fi-PO rappresentata da Salvo Carofratello
- PromoFirenze, Azienda Speciale della Camera di Commercio di Firenze rappresentata da Laura Benedetto

Le parti come sopra rappresentate

PREMESSO E RICHIAMATO

il combinato disposto dell'art. 53 comma 1 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010 e l'art. 1, comma 47 della Legge 220/2010 (c.d. legge di stabilità) che ne ha dato attuazione in materia di tassazione agevolata della retribuzione erogata e correlata ad incrementi di produttività, di redditività, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

l'art. 1, comma 481 della legge 228/2012 (legge di stabilità 2013) che dispone la proroga nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione e prevedendo che con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, siano stabilite le relative modalità di attuazione;

il DPCM n. 66 del 22/01/2013 che indica le modalità di attuazione dell'agevolazione prevista dall'art. 1 comma 481 della legge 228/2012 e richiamato, in particolare, l'art. 2 che individua, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, quale retribuzione di produttività, le voci retributive che fanno espresso riferimento ad indicatori di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione;

la Legge di stabilità per l'anno 2015 che non ha prorogato il meccanismo della detassazione;

che tale meccanismo potrebbe essere reintrodotta negli anni futuri nel qual caso troverà applicazione;

i sistemi di misurazione e valutazione delle performance in uso presso le Aziende Speciali del Sistema Camerale orientati a incrementare la produttività, la qualità, la competitività, la redditività,

l'innovazione ed l'efficienza organizzativa mediante l'assegnazione di obiettivi, indicatori e target, la loro misurazione e la conseguente valorizzazione del merito;

la nota MEF 74006 del 01.10.2012 e la nota MISE 1066 del 04.01.2013 che ribadiscono l'applicazione dei CCNL delle imprese private del settore di riferimento ai dipendenti delle Aziende Speciali e la necessità che il trattamento economico dei dipendenti sia determinato nel rispetto dei relativi CCNL;

il CCNL per i Dipendenti di Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi 2008 (Confcommercio, CGIL, FISASCAT, UILTUCS, UGL TERZIARIO), come rinnovato per il triennio 2011-2012-2013 e per il triennio 2015 -2016-2017, "Capo II – Livello Territoriale" ;

CONSIDERATO CHE

le Aziende Speciali del Sistema Camerale adottano il sopra richiamato CCNL;

Considerato che nello stesso sono previsti criteri generali di misurazione e valutazione, che la premialità è connessa ai risultati di livello aziendale e individuale e che le risorse, previste nei bilanci aziendali a preventivo sono rese disponibili dopo apposita valutazione delle performance ottenute;

i sistemi di incentivazione sono strumenti di gestione aziendale finalizzati all'incremento della produttività attraverso la premialità del merito diffusamente applicati nel settore privato;

i sistemi di incentivazione sono espressamente disposti e applicati nei contratti pubblici, in particolare nel CCNL delle Autonomie Locali applicato presso la Camere di Commercio di cui le Aziende Speciali costituiscono emanazione ai sensi della Legge 580/1993 come modificata in ultimo dal D.Lgs. 23/2010;

per lo svolgimento di tali attività le parti condividono di voler fare ricorso anche a contratti di lavoro subordinato con forme di impiego compatibili con la natura discontinua delle esigenze organizzative;

CONCORDANO CHE

Art. 1

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - Produttività - definizione

ai sensi della citata Dichiarazione a verbale contenuta nel CCNL per i Dipendenti di Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi 2008, come rinnovato nel 2011 e nel 2015, l'applicazione dei seguenti Istituti dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- Lavoro straordinario, supplementare richiesto per incremento dei servizi

- Maggiorazione corrisposta in caso di lavoro festivo e domenicale
- Premi variabili di rendimento
- Ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione e l'efficienza organizzativa, attribuita secondo i sistemi di misurazione e valutazione delle performance aziendali e del personale dipendente in uso presso le aziende

L'azienda applicherà le agevolazioni fiscali, se previste dalla legge, a tutti i dipendenti anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale.

Art. 3 - Produttività - valutazione

Il Sistema di valutazione si colloca all'interno del **percorso di coordinamento Camera/Azienda speciale** richiesto dalla Camera stessa, in ottemperanza alle disposizioni emanate per le pubbliche amministrazioni che si prefiggono il miglioramento della qualità dei servizi, la valorizzazione del merito, l'orientamento al risultato il tutto nell'ambito della più ampia trasparenza.

Lo sviluppo del sistema si è articolato in una fase sperimentale che si è conclusa nel 2012. A regime si prevede anche la formalizzazione del piano di lavoro annuale nel quale saranno assegnati gli obiettivi ad ogni dipendente in linea con quelli assegnati all'Azienda.

Descrizione

Il Sistema di valutazione della produttività si sviluppa su tre **parametri**:

- A. obiettivi dell'**Azienda**;
- B. obiettivi del gruppo di appartenenza (**Divisione**);
- C. produttività **individuale**.

Il Sistema è utilizzato come leva per il perseguimento di obiettivi strategici ed operativi, collettivi ed individuali.

Si ritiene che la costruzione di un clima interno favorevole e l'adozione di comportamenti finalizzati anche allo sviluppo di capacità professionali e manageriali, siano strumenti appropriati al perseguimento delle finalità dell'Azienda.

Gli obiettivi sono definiti in relazione alle strategie di medio periodo ed alle necessità contingenti di correzione di tendenze negative ovvero di incoraggiamento di quelle positive.

L'aspetto qualitativo/quantitativo della valutazione è rappresentato dagli obiettivi di Azienda e di Divisione, mentre il contributo al risultato in termini comportamentali costituisce il risultato individuale.

La valutazione spetta al Direttore che, per quanto attiene al risultato individuale, può sentire i Responsabili di Divisione.

Obiettivi

Gli obiettivi sono:

A. obiettivi dell'Azienda:

- perseguimento del pareggio di bilancio;
- riorganizzazione delle procedure aziendali verso una maggiore integrazione con quelle della Camera di Commercio.

B. obiettivi del gruppo di appartenenza (Divisione):

- gestione del budget divisionale nei limiti delle risorse assegnate;
- riorganizzazione delle procedure aziendali verso una maggiore integrazione con quelle della Camera di Commercio.

C. produttività individuale. La produttività individuale è il risultato della valutazione delle seguenti qualità individuali in relazione agli obiettivi da raggiungere ed al ruolo ricoperto:

- autonomia operativa:
 - autonomia nella gestione delle attività assegnate;
 - capacità di problem solving.
- capacità di adattamento al cambiamento:
 - flessibilità nell'adattarsi a nuove attività assegnate;
 - capacità di assumere le responsabilità proprie del nuovo ruolo in autonomia.
- capacità di far fronte a richieste contingenti:
 - disponibilità nella gestione di attività contingenti, ad esempio picchi di lavoro, assenza colleghi etc;
 - flessibilità nell'adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze del servizio, anche prestando lavoro oltre l'orario contrattuale.
- capacità di proporre soluzioni innovative:

- capacità e orientamento all'innovazione, mediante proposte concrete anche trasversali finalizzate al miglioramento delle attività (pro attività).
- capacità di concretizzazione delle proposte:
 - capacità di concretizzazione delle idee attraverso la realizzazione degli stessi progetti ideati.
 - appartenenza:
 - integrazione in azienda;
 - disponibilità dimostrata nella gestione di attività trasversali ad aree diverse;
 - capacità di coordinarsi e collaborare costruttivamente con i colleghi.
 - capacità organizzative:
 - rispetto delle scadenze operative assegnate;
 - gestione efficiente del budget assegnato;
 - implementazione delle attività assegnate;
 - ottimizzazione del tempo lavorativo;
 - capacità di organizzare le risorse affidate programmando e controllando l'attività.
 - relazioni esterne ed orientamento al cliente:
 - capacità di ottimizzazione e/o fidelizzazione delle relazioni con l'utenza/clientela;
 - relazioni interne e rispetto delle disposizioni aziendali:
 - conformità dei comportamenti alle disposizioni aziendali;
 - attenzione alle esigenze lavorative dei colleghi.
 - qualità della prestazione lavorativa:
 - qualità professionale nello svolgimento delle mansioni rispetto alle attese.

I parametri indicati, dove non applicabili, sono da ritenersi alternativi e non necessariamente esaustivi.

La valutazione della produttività individuale dei **coordinatori di divisione**, ove nominati, tiene inoltre conto dei seguenti elementi:

- collegamento tra risultati della divisione di riferimento ed individuali;
- valutazione del contributo manageriale individuale alla costruzione ed il mantenimento di un positivo clima interno e del team aziendale;
- valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate in modo tale da assicurare che i comportamenti del valutato si allineino nel tempo al contesto mutevole organizzativo e gestionale dell'Azienda.

Colloquio infra annuale

Il Responsabile di riferimento, di norma entro il mese di luglio, incontra ciascun lavoratore; l'incontro rappresenta un confronto reciproco con lo scopo di evidenziare gli elementi (attività realizzate, stato di avanzamento attività in corso, etc) su cui valutare i parametri di produttività individuale. L'incontro

è verbalizzato, e di tale documento il Responsabile di riferimento dovrà tenere conto in sede di valutazione finale.

Procedure operative

Punteggi

I parametri di cui al precedente punto. sono valutati:

- A. obiettivi dell'Azienda – punteggio attribuibile tra **70 e 100**;
- B. obiettivi del gruppo di appartenenza – punteggio attribuibile tra **70 e 100**;
- C. produttività individuale – punteggio attribuibile da **0 a 100** con un massimo di 10 punti per ciascuna delle 10 qualità oggetto di valutazione;

I **punteggi** inerenti i **risultati raggiunti** dall'azienda e quelli delle divisioni sono di **competenza del Direttore**.

I **responsabili di riferimento** effettuano una **proposta di valutazione** della **produttività individuale** sulla base dei parametri fissati.

Il **criterio** da adottare per la definizione del punteggio deve tener conto dell'**effettiva prestazione** lavorativa, secondo le caratteristiche oggetto di valutazione, con una **sensibile differenziazione** relativamente alle caratteristiche stesse possedute da ciascun dipendente in relazione agli obiettivi da raggiungere ed al ruolo ricoperto.

Il **Direttore** provvede poi all'attribuzione del **punteggio definitivo**.

Risorse attribuibili

Per la determinazione del premio di produttività individuale, nei limiti dello stanziamento di bilancio, si procede determinando a priori la somma complessiva distribuibile, eventualmente individuando separatamente la quota attribuibile al personale da quella attribuibile alla dirigenza. Per quanto attiene alla consistenza delle risorse, viste le **Note del MEF n. 74006 del 1/10/2012 e del MISE n. 1066 del 4/01/2013**, si applica prudenzialmente la disposizione di cui all'**art. 9, comma 1, DL 78/2010**, che prevede, tra l'altro, la previsione dell'ammontare nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2010. In ragione di quanto sopra, per l'anno 2015 l'importo è determinato in complessivi € 51.843,45 in accordo con le rappresentanze sindacali.

Le parti si impegnano sin d'ora a rivedersi prima della distribuzione tenendo conto dell'evoluzione normativa ed interpretativa sulla materia.

Fasce di merito

Al fine di **garantire** una **reale differenziazione** delle somme individuali si procede poi all'individuazione di **4 fasce di merito**. I dipendenti vengono quindi collocati nelle suddette fasce in relazione al punteggio conseguito (range da un minimo a un massimo stabilito per ogni fascia).

La dimensione delle fasce¹ è la seguente:

1° fascia 45% dei dipendenti ammessi

2° fascia 30% dei dipendenti ammessi

3° fascia 15% dei dipendenti ammessi

4° fascia 10% dei dipendenti ammessi

I punteggi conseguiti dai singoli dipendenti sono rettificati a seconda della fascia di appartenenza come segue:

1° fascia **100%** dei punti attribuiti;

2° fascia **70%** dei punti attribuiti;

3° fascia **50%** dei punti attribuiti;

4° fascia **30%** dei punti attribuiti.

Operativamente il processo prevede l'utilizzo di apposite schede individuali e schede riepilogative che potranno essere trattate e conservate informaticamente.

Determinazione del premio produttività individuale

I punti ottenuti sono poi **corretti** sulla base **dell'orario contrattuale** (Part o Full Time) e **delle assenze** al netto delle ferie e dei permessi retribuiti.

Il quoziente tra le risorse disponibili e la somma di tutti i **punti** così definiti determina il valore del singolo punto che, moltiplicato per il punteggio individuale definitivo, determina a sua volta il valore dell'incentivo.

Il fondamento del meccanismo risiede nella necessità di effettuare valutazioni che consentano una differenziazione dei risultati economici.

¹ Le percentuali potranno subire variazioni in relazione alla casualità della variazione del range

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente accordo hanno voluto formalizzare le intese già raggiunte circa l'adozione di un modello di organizzazione del lavoro diretto al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività aziendale.

Art. 4 Servizio sostitutivo di mensa

In relazione alle esigenze funzionali connesse all'articolazione dell'orario di servizio, le parti confermano l'accordo di cui alla delibera contenuta nel verbale n. 4 del 20/07/1995 del CdA dell'Azienda Laboratorio chimico e la delibera n. 7 del 19/10/1995 del CdA dell'Azienda Promofirenze inerente la corresponsione a ciascun dipendente di un buono pasto giornaliero il cui valore è stabilito in 7 euro.

Art. 5 - Ferie e permessi retribuiti (ROL)

Ferma restando la disciplina vigente prevista dall'Art. 147 - FERIE di cui al CAPO IV Titolo V Sezione Quarta del CCNL, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, le ferie di cui al summenzionato Art. 147 spettano nella misura di 5/6.

Si stabilisce la trasformazione del contatore delle ferie da giorni in ore, fermo restando la loro fruizione in un giorno intero.

Le ferie saranno fruito obbligatoriamente durante i periodi di chiusura definiti dall'azienda, quest'ultimi individuati di norma per almeno 2 settimane consecutive nel periodo estivo oltre alle giornate occasionalmente cadenti tra le festività e tra queste ed i riposi settimanali in genere, con particolare riferimento al periodo natalizio. In occasione dei periodi di chiusura suddetti, ove risultassero esaurite le ferie obbligatorie, potranno essere fruiti permessi retribuiti (ROL). I permessi retribuiti potranno essere fruiti anche per compensare eventuali deficienze di orario di lavoro derivanti dall'applicazione della elasticità dell'orario di lavoro in uso in azienda.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà di quest'ultima autorizzare la fruizione di ferie e permessi eventualmente richiesti durante tutti gli altri periodi dell'anno.

Per il periodo maggio - settembre sarà predisposto un piano per la programmazione delle ferie e delle eventuali ore di permesso residue, quest'ultime con particolare riferimento a quelle maturate nell'esercizio precedente da fruire entro il mese di giugno. Resta inteso che, ove eccezionalmente non sia stato possibile l'esaurimento dei permessi retribuiti entro tale data, si applicheranno le disposizioni del CCNL.

Art. 6- Straordinari e permessi a recupero

Le prestazioni di lavoro straordinario richieste ed autorizzate possono essere retribuite o generare una banca ore di permessi a recupero, in cui confluiscono anche le ore lavorate in eccesso rispetto all'orario teorico per effetto della elasticità dell'orario di lavoro in uso in azienda, che non potrà eccedere le 24 ore nel corso dell'anno; tale limite potrà essere eccezionalmente superato solo nel caso di prestazioni

effettuate nei giorni di domenica e sabato, quest'ultimo solo esclusivamente in conseguenza di missioni.

Art. 7- Indennità di posizione di lavoro di coordinamento delle divisioni aziendali

Indennità di posizione di lavoro che prevedono il coordinamento delle divisioni aziendali, da attribuire a personale con qualifica di quadro, caratterizzate da autonomia gestionale e organizzativa, gestione e controllo di unità organizzative complesse, alta professionalità e specializzazione, attività di staff, di studio e di ricerca svolte in autonomia sono corrisposte ai Coordinatori, ove nominati, quale compenso degli oneri propri della posizione stessa, con determinazione del Direttore dell'Azienda, adottata nei limiti dello stanziamento di bilancio dell'anno in accordo con le rappresentanze sindacali nella misura, per l'anno 2015, di € 6.000,00 al lordo delle ritenute di legge.

Le parti si impegnano a confrontarsi annualmente per valutare eventuali possibili variazioni del presente accordo.

Le parti si impegnano ad incontrarsi, in data successiva alla stipula del presente accordo, in un tavolo di confronto al fine di prevedere un sistema per retribuire e compensare i lavoratori che per motivi di servizio sono comandati a svolgere parte della propria attività lavorativa in trasferta in Italia e fuori confine.

L'accordo vale per l'attuale personale dipendente in forza alla data della sottoscrizione al quale viene applicato il contratto nazionale terziario distribuzione e servizi. Se in futuro ci dovessero essere nuove assunzioni le parti si impegnano a ritrovarsi.

Letto confermato e sottoscritto

- FILCAMS- CGIL rappresentata da Marco Bombini
- UGL TERZIARIO rappresentata da Vincenzo Ciccone
- FISASCAT CISL FI-PO rappresentato da Salvo Carofratello
- PromoFirenze, Azienda Speciale della Camera di Commercio di Firenze rappresentata da Laura Benedetto