

ACCORDO

Il giorno 20 Febbraio 2015, presso gli Uffici societari di via XX Settembre 42, si sono incontrati:

- ❖ la Direzione Liguria Digitale Scpa
- ❖ le Organizzazioni Sindacali Fiom CGIL, Fim CISL e Uilm UIL
- ❖ la RSU Liguria Digitale Scpa

insieme, congiuntamente, "le Parti"

Premesso che

nel corso del 2014 la Società ha continuato a confrontarsi con una situazione economica ed organizzativa di particolare complessità. La Società si è trovata infatti spesso oggetto di specifici provvedimenti legislativi di diverso rango, con significative complessità interpretative, specie ove impattanti sulle statuizioni del CCNL attualmente di riferimento per la Società, mentre sono contestualmente intervenuti radicali cambiamenti di processo (trasformazione in Società Consortile, modello a costo, ecc.), a tutt'oggi in corso di elaborazione ed istituzionalizzazione da parte degli Azionisti;

tale complessa situazione di scenario non ha consentito alle Parti, nonostante l'ampio e costruttivo confronto, la definizione nel corso del 2014 di un nuovo Premio di Risultato nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale e non ha permesso, di conseguenza, il suo deposito con tutto ciò che ne sarebbe derivato;

è oggi volontà delle Parti riconoscere comunque ai lavoratori, relativamente all'anno 2014, una forma di Premialità Collettiva in esito ai risultati aziendali ottenuti.

Tutto ciò premesso

le Parti hanno concordato, per l'anno 2014, la corresponsione di elementi economici premiali nei termini di seguito regolati :

✓ Destinatari della premialità

Il sistema premiale di cui al presente documento è rivolto al personale non Dirigente della Società, dipendente a tempo indeterminato o determinato.

✓ Valore del fondo destinato alla premialità 2014

Lo stanziamento del fondo 2014 destinato alla premialità erogabile al personale non dirigente dipendente da Liguria Digitale Scpa. al pieno raggiungimento dell'obiettivo prefissato, risulta pari a euro 410.000,00 lordi.

AR
GR

GR TAT 1

GR

GR

✓ Risultato collettivo di riferimento per l'anno 2014

Si conviene tra le Parti che la Premialità Collettiva assuma a riferimento un singolo indicatore, ovvero il perseguimento e mantenimento di un livello di eccellenza in termini di Customer Satisfaction:

- "Customer Satisfaction" (Media Globale Intera Azienda), determinata dalle valutazioni cliente espresse su di un panel di progetti/servizi.

✓ Partizione del fondo

In parziale accoglimento delle richieste delle Rappresentanze Sindacali una quota pari al 20% del fondo complessivo reso disponibile verrà diviso tra i lavoratori in parti uguali nei modi di cui infra.

La quota residuale di fondo, depurata del 20% prima indicato, sarà determinata nel suo valore effettivo con riferimento al solo e già citato obiettivo di "Customer Satisfaction - Media Globale Intera Azienda", il cui valore verrà individuato a seguito dell'indagine di customer satisfaction da realizzarsi entro il primo quadrimestre 2015.

Detta quota residuale di fondo verrà quindi attribuita sulla base del valore economico complessivo che assumerà secondo la seguente tabella :

Tabella 1

Intervallo di fascia	$>4,5 \leq 5$	$\geq 4,0 \leq 4,5$	$\geq 3,7 < 4,0$	$< 3,7$
% decremento valore economico	0	- 8%	- 12%	-100%

✓ Valorizzazione dell'importo premiale da distribuire ai singoli lavoratori

L'eventuale importo premiale legata a tale indicatore è differenziato per livello categoriale sulla base della parametrizzazione in appresso indicata.

[Handwritten signatures and initials]

Livelli categoriali	Parametro
Q	134
VII	134
VI	120
VS	108
V	100
IV	89
III	83

Noto il valore complessivo della quota di fondo maturata, già depurata del 20% di cui sopra, il valore per categoria individualmente spettante sarà il risultato dell'applicazione della seguente formula :

$$\left[\frac{\text{quota economica nella maturata}}{(n. Q * 134) + (n. VII * 134) + (n. VI * 120) + (n. VS * 108) + (n. V * 100) + (n. IV * 89) + (n. III * 83)} \right] * \text{parametro categoria}$$

Dove "n" è il numero (espresso in FTE - Full Time Equivalente - al 31 Dicembre dell'anno oggetto di valutazione) degli appartenenti alla categoria contrattuale indicata.

✓ **Criteri di erogazione delle premialità**

- L'erogazione verrà effettuata unitamente alla retribuzione e comunque entro il mese di Giugno 2015, una volta consuntivati i risultati raggiunti.

Il premio, in tutte le sue componenti, verrà corrisposto ai lavoratori in forza alla data di erogazione, in proporzione al numero di mesi di effettiva attività lavorativa svolta nell'anno di riferimento e comunque a fronte di un periodo minimo di servizio non inferiore a quattro mesi, computandosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Incidono in diminuzione della quota premiale in capo al dipendente le assenze per malattia, le assenze conseguenti alla richiesta di congedi straordinari, all'utilizzo dei permessi ex L. 104/92 per i familiari. Per tali tipologie di assenze è comunque introdotta una franchigia pari a 10 (dieci) giornate.

AR

TEU

AB

3

W

GI

Q

Incidono in diminuzione della quota premiale in capo al dipendente, senza applicazione di alcuna franchigia, le assenze correlate alle donazioni sangue, ai congedi parentali facoltativi, alle cariche elettive ed ogni altra assenza non retribuita (permessi non retribuiti, sciopero) e/o non giustificata

Sono fatte salve, e non incidono in diminuzione del premio in capo al dipendente, le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, l'assenza per infortunio sul lavoro, il ricovero ospedaliero e il day hospital, le patologie gravi richiedenti terapie salvavita.

- La quota individuale differenziata per parametri categoriali sarà opportunamente riproporzionata per i lavoratori part-time.
- Le eventuali ore extra orario non retribuite, lavorate dagli appartenenti alla 7^a categoria professionale e alla Qualifica di Quadro, sono computate a compensazione, sino a concorrenza, di eventuali assenze che agiscono in diminuzione della quota premiale.
- L'importo premiale maturato è concordemente da considerarsi complessivo ed onnicomprensivo di ogni propria incidenza su tutti gli istituti contrattuali, e pertanto non verrà conteggiato ai fini del calcolo del TFR, né ai fini del trattamento economico di ferie, festività, indennità di malattia, infortunio e in genere di tutti gli istituti indiretti e differiti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Liguria Digitale Scpa	OOSLL	R.S.U.
		
		
		
		