

Accordo sindacale

Premio di risultato anni 2014, 2015 e 2016 e nuovo accordo per il triennio 2017/2019 per il personale del Consorzio di Valorizzazione Culturale La Venaria Reale

In data 14 giugno 2017, presso gli Uffici della Direzione del Consorzio di Valorizzazione Culturale La Venaria Reale (il “**Consorzio**”), in Piazza della Repubblica n. 4 della Città di Venaria Reale, si incontrano i Sig.ri

Mario Turetta, Direttore del Consorzio,
Daniele Carletti, Responsabile Area Amministrazione del Consorzio,
Dante Ajetti, Segretario Organizzativo CGIL – Funzione Pubblica di Torino,
Salvatore Buonaiuto, dipendente del Consorzio e rappresentante sindacale dei lavoratori,

i quali,

Premesso che

- a. In data 21 ottobre 2013 il Consorzio ha sottoscritto un accordo collettivo aziendale (l’**“Accordo Collettivo 2013”**) con cui sono stati disciplinati i criteri per il riconoscimento del premio di risultato per il triennio 2013-2016.
- b. Ai sensi dell’articolo 6) dell’Accordo Collettivo 2013 *«La retribuzione variabile non è corrisposta qualora il bilancio dell’esercizio finanziario cui essa si riferisce si sia chiuso in passivo»*.
- c. Il bilancio 2014 del Consorzio si è chiuso evidenziando un passivo di esercizio.
- d. Ciò nonostante, per errore materiale, nell’aprile 2016 è stato erogato ai dipendenti del Consorzio il premio di risultato 2014 (il **“Premio 2014”**) in luogo del premio di risultato 2015 (il **“Premio 2015”**), per il pagamento del quale sussistevano i presupposti.
- e. Essendo intenzione del Consorzio di coinvolgere sempre di più i lavoratori nell’attività di razionalizzazione e contenimento delle spese e, più in generale, nell’attività di miglioramento della produttività del lavoro, si ritiene opportuno sottoscrivere un nuovo accordo collettivo aziendale con il quale:
 - (i) per il triennio 2017-2019 rinnovare i criteri e le modalità per l’erogazione delle voci retributive rientranti nel concetto di “retribuzione di produttività”, ispirati sia al risultato “di gruppo” sia al percorso professionale di ogni singolo lavoratore;
 - (ii) definire transattivamente tutte le questioni relative all’erogazione del Premio 2014 e del Premio 2015 e disciplinare l’erogazione del premio di risultato 2016 (il **“Premio 2016”**), considerato che tale ultimo premio, da erogare nel 2017, risulta in linea con i criteri previsti dalla legge n. 208/2015;

tutto quanto sopra premesso,

convengono e stipulano quanto segue:

- 1) Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- 2) Considerato quanto evidenziato nelle premesse b), c), d) ed e), l’erroneo pagamento del Premio 2014 verrà imputato al Premio 2015. Eventuali differenze a credito in favore del Consorzio nascenti dal calcolo del Premio 2015 saranno abbuonate ai lavoratori, che pertanto nulla dovranno restituire al Consorzio. Le differenze a credito in favore dei lavoratori saranno



invece liquidate dal Consorzio a questi ultimi unitamente alla prima retribuzione successiva alla sottoscrizione del presente accordo.

- 3) In virtù dei risultati particolarmente positivi raggiunti nell'anno 2016, il Premio 2016, riconosciuto ai lavoratori secondo i criteri di cui all'Accordo Collettivo 2013 aggiornati alla luce delle modifiche legislative intervenute nel 2015, sarà aumentato del 20%.
- 4) Resta inteso che con la sottoscrizione del presente accordo le parti dichiarano definita ogni pendenza relativa agli anni passati e dichiarano reciprocamente di non avere ulteriori pretese l'una nei confronti dell'altra a qualsiasi titolo.

Nuovo accordo per il triennio 2017/2019

- 5) Per gli anni 2017, 2018 e 2019 sarà riconosciuto il premio di risultato di cui all'articolo 64 del CCNL Federculture, salvo che il bilancio dell'esercizio finanziario dell'anno a cui esso si riferisce si sia chiuso in passivo. Nel caso in cui il disavanzo sia dovuto a ritardi nel trasferimento dei contributi a carico dei Consorziati il premio sarà comunque erogato, ma il pagamento dello stesso potrà essere differito ed, eventualmente, pagato in più *tranche* anche distribuite su più anni.
- 6) Le risorse destinate al premio di risultato devono essere previste nel bilancio di previsione annuale proposto dal Consiglio di Amministrazione e approvato dall'Assemblea dei Consorziati.
- 7) Il premio di risultato è quantificato nella misura di una mensilità, al lordo del compenso straordinario. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso, computandosi per intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni. Nei confronti del personale a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro convenuto.
- 8) Una quota pari al 50% del premio sarà legato alla redditività aziendale e dunque sarà riconosciuta a tutti i dipendenti nel caso di sussistenza dei presupposti di cui all'articolo 5).
- 9) Una quota pari al restante 50% sarà legata alla produttività individuale ("**Quota Produttività**") e, più in particolare, per il 25% sarà parametrata ai giorni di effettiva presenza sul luogo di lavoro durante l'anno e per il restante 25% dipenderà dalla valutazione individuale del Responsabile di Area, d'intesa con il Responsabile dell'Area Amministrazione, così come previsto dal successivo articolo 13.
- 10) Sono considerati giorni di effettiva presenza quelli da cui risulta l'effettiva prestazione lavorativa, le giornate di ferie e le festività soppresse godute nell'ambito di quelle spettanti, permessi di cui all'articolo 33, Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i., congedo di maternità (astensione anticipata e obbligatoria), permessi banca ore, infortunio sul lavoro, permessi nascita figlio, paternità obbligatoria, assenze dovute a ricovero ospedaliero e post ricovero, licenze matrimoniali, assenze per lutto e malattie gravi tra quelle elencate all'articolo 44, lettera D del CCNL.
- 11) La quota di premio legata ai giorni di effettiva presenza sul luogo di lavoro (pari, come detto, al 25% del premio) è ridotta del 10% nel caso in cui il coefficiente di presenza individuale sia compreso tra 0,90 e 0,85; del 25% nel caso in cui il coefficiente di presenza individuale sia compreso tra 0,84 e 0,75; del 50% nel caso in cui il coefficiente di presenza individuale sia compreso tra 0,74 e 0,65. Al di sotto di tale ultima soglia, la quota riferita ai giorni di effettiva presenza sul luogo di lavoro non verrà erogata.
- 12) La Quota Produttività sarà ridotta nel caso di sanzioni disciplinari a carico del dipendente nel corso dell'anno di riferimento:



- in misura pari al 25% nel caso di procedimento disciplinare, con provvedimento di richiamo verbale;
- in misura pari al 50% nel caso di provvedimento di richiamo scritto;
- in misura pari al 100% nel caso di provvedimento disciplinare più severo del richiamo scritto ovvero di più provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno.

13) Entro il 31 marzo di ciascun anno il Responsabile dell'Area Amministrazione riceverà dai singoli Responsabili di Area e di Ufficio di staff e trasmetterà al Direttore del Consorzio una sintetica valutazione dei singoli lavoratori, rilevante ai fini dell'attribuzione della relativa quota di premio legata alla valutazione individuale, e la conseguente proposta di attribuzione del premio calcolato secondo le modalità disciplinate dagli articoli da 5 a 12. L'attribuzione del premio di risultato è disposta dal Direttore con proprio provvedimento entro il termine del 30 aprile di ogni anno, ove ne sussistano le condizioni. Il relativo pagamento avverrà con la prima retribuzione utile, fatto salvo quanto disposto dall'articolo 5).

14) Il presente accordo ha durata triennale con decorrenza dal 1° gennaio 2017 e scadenza al 31 dicembre 2019.

15) Per quanto non disciplinato dal presente accordo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 64 del CCNL Federculture vigente.

16) Le parti si danno reciprocamente atto che le somme corrisposte in relazione alle individuate voci e criteri hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione della detassazione e dello sgravio contributivo previsto dalle norme vigenti in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro.

17) Le parti concordano che, successivamente, si potrà eventualmente addivenire ad un accordo avente ad oggetto la sostituzione di parte del premio di risultato con forme di Welfare aziendale.

18) Le parti si impegnano a riconsiderare il contenuto dell'articolo 5), con riferimento al disposto dell'articolo 64 del CCNL Federculture, entro un anno dalla data di sottoscrizione del presente accordo aziendale.

19) Il presente accordo aziendale, con la prescritta autodichiarazione di conformità dello stesso alle disposizioni recate dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013, sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Torino.

Letto, approvato e sottoscritto.

Mario Turetta 

Daniele Carletti, 

Dante Ajetti, 

Salvatore Buonaiuto 

