

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE
per la gestione dei trattamenti economici che possono usufruire
di incentivi fiscali e retributivi sulla retribuzione variabile

Addì 4 aprile 2014 presso la sede di Veneto Promozione ScpA si sono incontrati

Veneto Promozione S.c.p.A., rappresentata dal Direttore Generale f.f. dott. Lorenzo Belloni

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali sig.ra Silvia Barbini e sig. Alessandro Coccolo assistite dalla UILTucs rappresentata dal sig. Luigino Boscaro

premessi che

- a) Veneto Promozione è una Società consortile per Azioni senza scopo di lucro partecipata dalla Regione del Veneto e dall'Unioncamere del Veneto che applica integralmente le disposizioni del CCNL del Terziario;
- b) la Società ha lo scopo di sviluppare ogni attività ed iniziativa volte al sostegno del Sistema economico veneto secondo le finalità e le modalità di cui alla Legge Regionale Veneto 24 dicembre 2004 n° 33. La Società pone in essere tutte quelle attività ed iniziative ritenute utili al conseguimento di tale scopo, svolgendo esclusivamente funzioni di servizio alla Regione Veneto ed al Sistema camerale veneto nonché agli eventuali ulteriori soci interessati all'internazionalizzazione del modello veneto, nel rispetto della vigente normativa nazionale ed europea;
- c) l'art. 1, comma 481, della L. n. 228/2012 ha prorogato le "misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro" già previste in passato, rimandando ad un apposito D.P.C.M. l'indicazione delle modalità di attuazione dell'agevolazione. Tali modalità sono state definite con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013);
- d) per l'anno 2014, non è stata ancora prevista nessuna normativa in materia di detassazione, e pertanto

le parti hanno concordato quanto segue:

- 1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
- 2. Le parti – anche in considerazione della peculiarità aziendale – concordano di ritenere riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa e miglioramento della competitività aziendale le seguenti modalità di organizzazione del lavoro:
 - lavoro straordinario
 - lavoro supplementare
 - compensi per clausole elastiche e flessibili
 - lavoro a turno e/o spostato riposo
 - lavoro domenicale o festivo anche svolto in normale orario di lavoro
 - premi variabili di rendimento
 - lavoro notturno.



3. Qualora nel corso dell'anno 2014 venisse adottato il provvedimento sulla detassazione del salario di produttività, i trattamenti economici relativi agli istituti sopra richiamati potranno dare luogo ai benefici fiscali (tassazione agevolata).
4. La Società erogherà un premio annuale diretto a incentivare il miglioramento dei servizi. La misurazione della qualità e dell'efficienza da questo punto di vista diventa essenziale. Il premio è determinato sulla base della valutazione dei servizi prestati nell'anno precedente a quello dell'erogazione e l'importo è definito su base individuale, tenendo conto di indici riferiti alle prestazioni offerte dal personale e dei risultati ottenuti in termini di quantità, qualità ed efficienza del lavoro svolto nell'anno. L'erogazione del premio è rapportata alla effettiva presenza in servizio e l'importo è calcolato proporzionalmente per i dipendenti a *part-time*. La valutazione si basa su parametri riferiti a: flessibilità della prestazione oraria (straordinario e presenza), esperienza acquisita (anzianità di servizio) e operato di ciascun dipendente in termini di efficienza e qualità.
Il premio varia anche sulla base del gruppo organizzativo di appartenenza: Quadri, Responsabili di servizio e Staff organizzativo.

QUADRI misuratore unico

L'attribuzione del punteggio viene effettuata da parte della Presidenza e del Direttore Generale.

Parametro

	punteggio	
	Min	Max
a) Effettive responsabilità assunte in seno alle proprie competenze	0	10
b) Presenza vigile e costante sul lavoro svolto dai subalterni	0	10
c) Capacità organizzativa	0	10
d) Capacità direzionale	0	10
e) Spirito di iniziativa	0	10
f) Qualità del lavoro svolto	0	10

Ogni punto vale € 66,40

RESPONSABILI DI SERVIZIO doppio misuratore

Misuratore 1

L'attribuzione del punteggio viene effettuata da parte dei Quadri

Parametro

	punteggio	
	Min	Max
a) Capacità organizzativa	0	10
b) Spirito di iniziativa	0	10
c) Quantità e qualità del lavoro svolto	0	10
d) Effettive responsabilità assunte in seno alle proprie competenze	0	10

Misuratore 2

Il punteggio sub e) è attribuito come media della somma dei punteggi derivanti dalla tabella

A) dell' allegato

e) Presenza vigile e costante sul lavoro	0	10
--	---	----

Ogni punto vale € 53,12

STAFF ORGANIZZATIVO triplo misuratore

Misuratore 1

L'attribuzione del punteggio viene effettuata da parte dei Quadri

Parametro

	punteggio	
	<u>Min</u>	<u>Max</u>
a) Svolgimento effettivo di più mansioni all'interno di uno stesso ufficio o svolgimento di compiti propri degli altri uffici	0	10
b) Tempestività nell'esecuzione dei propri compiti, effettiva e costante partecipazione ai lavori dell'ufficio, impegno	0	10
c) Grado di precisione e qualità del lavoro svolto	0	10

Misuratore 2

Il punteggio sub d) è attribuito come media della somma dei punteggi derivanti dalla tabella B dell' allegato

d) Particolari articolazioni dell'orario di lavoro, disponibilità ad ampliare le fasce orarie di presenza, reperibilità	0	10
---	---	----

Misuratore 3

Il punteggio sub e) è attribuito come da tabella C dell' allegato

e) Esperienza acquisita e maturazione professionale	0	10
---	---	----

Ogni punto vale in funzione dei livelli di appartenenza

2° livello € 39,84

3° livello € 36,52

4° livello € 33,60

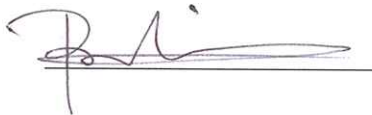
5. Il presente Accordo si applica ai premi erogati nel periodo dal 04/04/2014 al 31/12/2014.
6. Le parti si impegnano a rivedere i termini del presente accordo qualora ci fossero delle sostanziali variazioni legislative rispetto alla materia trattata.

Venezia-Marghera, 4 aprile 2014

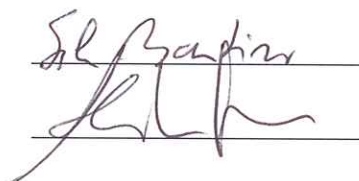
Veneto Promozione ScpA



UILTucs



RSA



**ALLEGATO ALL' ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE
per la gestione dei trattamenti economici che possono usufruire
di incentivi fiscali e retributivi sulla retribuzione variabile**

TABELLA A)

particolari articolazioni/presenza vigile e costante sul lavoro
base di calcolo:
media mensile straordinario in sede

punteggio

0	da 0 a 0,99
5	da 1 a 1,99
6	2,00 a 3,99
7	da 4,00 a 5,99
8	da 6,00 a 7,99
9	da 8,00 a 9,99
10	oltre 10

media mensile ore assenze (permessi-malattia)

punteggio

0	oltre 6
5	da 5 a 5,99
6	da 4 a 4,99
7	da 3 a 3,99
8	da 2 a 2,99
9	da 1 a 1,99
10	da 0 a 0,99

TABELLA B)

particolari articolazioni dell'orario di lavoro disponibilità ad ampliare le fasce orarie di presenza,
reperibilità

base di calcolo: media mensile straordinario in sede

punteggio

0	da 0 a 0,99
5	da 1 a 1,99
6	2,00 a 3,99
7	da 4,00 a 5,99
8	da 6,00 a 7,99
9	da 8,00 a 9,99
10	oltre 10

media mensile giorni assenze (malattia/permessi)

0	oltre 6
5	da 5 a 5,99
6	da 4 a 4,99
7	da 3 a 3,99
8	da 2 a 2,99
9	da 1 a 1,99
10	da 0 a 0,99

TABELLA C)

esperienza acquisita e maturazione professionale

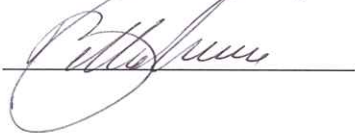
punteggio

base di calcolo: anzianità di servizio (come da accordo di trasferimento dal Centro Estero Veneto)

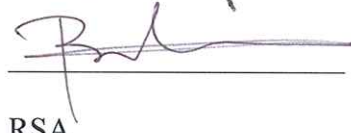
2	0-4,99 anni
4	5-9,99 anni
6	10-14,99 anni
8	15-19,99 anni
10	oltre 20 anni

Venezia-Marghera, 4 aprile 2014

Veneto Promozione ScpA



UILTucs



RSA

