

VERBALE DI ACCORDO

In data 8 agosto 2018, presso la sede della FONDAZIONE CENTRO RICERCHE MARINE, in Cesenatico (FC), Viale A. Vespucci, 2

si sono incontrati

- **ATTILIO RINALDI**, nella sua qualità di Presidente pro tempore e legale rappresentante della l'ente FONDAZIONE CENTRO RICERCHE MARINE (di seguito denominata più semplicemente FCRM), P.IVA/cod. fis.: 00686160409, con sede in Cesenatico (FC) in Via Vespucci, 2, telefono: 0547 80278, assistito dal Consulente del Lavoro Mauro Agostini e dal Direttore dell'ente FCRM, **Anna Milandri**
- VALENTINA DELUSSU per l'organizzazione sindacale SGB Sindacato Generale di Base unitariamente alla RSA nella persona di MONICA CANGINI,

al fine di definire l'istituzione di un premio per obiettivi, così come previsto dal vigente CCNL del settore FEDERGAS-ACQUA, tenuto conto delle condizioni produttive ed occupazionali, nonché dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

PREMIO DI RISULTATO – PRINCIPI GENERALI

Le parti concordano un premio di risultato volto e collegato al conseguimento di risultati di miglioramento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di specifici criteri di misurazione, avendo quindi i requisiti per poter beneficiare della detassazione.

Il sistema premiale della Fondazione Centro Ricerche Marine si struttura come segue:

Un parametro di andamento generale dell'azienda – cancello economico di accesso al premio complessivo; è parametro che agisce come vera e propria soglia di accesso all'intero sistema di premio di risultato, e consente di giustificare la valenza economica del premio e la opportunità della sua erogazione. Il mancato raggiungimento del valore assegnato come obiettivo comporta il non accesso alla erogazione del premio per nessun lavoratore, in quanto in tale caso il sistema aziendale non avrà registrato quell'incremento di produttività ed efficienza necessario per la erogazione del premio.

Premesso che l'attività della Fondazione si concretizza non in una produzione di beni ma di servizi, in particolare analisi e ricerche, il parametro è individuato nell' incremento del numero delle analisi effettuate nel biennio 2016-2017 rispetto al numero delle analisi effettuate nel biennio 2018-2019.

Una serie di obiettivi di gruppo – peso del valore complessivo del premio. Si tratta di obiettivi sia quantitativi che qualitativi come sotto riportato di seguito



1



CRITERI DI CALCOLO ED EROGAZIONE

VALORI ECONOMICI

Le parti concordano due diversi valori riferiti ai parametri di inquadramento del personale, individuabili nella seguente maniera:

PROPOSTA DI IMPORTO DEL PREMIO: € 1.850,00 (milleottocentocinquanta/00)

La misura dell'importo del premio, fermo restando l'andamento economico del bilancio 2018, è fissata in € 1.850,00 (parametro 100 = 4° livello).

Il premio per obiettivi è stato definito in senso onnicomprensivo poiché, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza. Esso, pertanto, non avrà alcun riflesso sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti ed indiretti.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto.

DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI COLLETTIVI

Per gli anni 2018-2019 il premio di produttività sarà condizionato alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

- 1. Incremento dell'attività analitica dei laboratori** - Incidenza del premio: 50%.
Tale incremento, come sopra esposto nei principi generali, avrà valenza sia per quanto concerne il parametro generale di andamento della produttività della Fondazione, sia per quanto concerne la determinazione dell'importo da corrispondere. Essendo riferito a due anni (2018 e 2019) il predetto incremento dovrà essere documentato per ciascuno degli anni di riferimento.
- 2. Organizzazione e compimento della effettiva realizzazione del premio "CERVIA AMBIENTE" e sviluppo del Progetto Polo Adriatico CEAS, su educazione e formazione ambientale.** Questo anche in relazione all'avvenuto accorpamento (2014) della Fondazione "CerviaAmbiente" e dei relativi compiti in materia di educazione e formazione alla sostenibilità - Incidenza del premio: 20%.
- 3. Monitoraggio biotossicologico e microbiologico delle aree di produzione di vongole della Tunisia e Controllo analitico di fitoplancton tossico e di biotossine in vongole del Mar Nero (Bulgaria)** - Incidenza del premio: 10%.
Su incarico del Ministero dell'Agricoltura della Tunisia, viene eseguito il monitoraggio settimanale delle biotossine marine (liposolubili, PSP e ASP) e dei parametri microbiologici nelle aree di produzione di vongole veraci (*Tapes decussatus*) del Paese, ai sensi dei Regolamenti adottati dall'Unione Europea, ai fini dell'esportazione di tali prodotti nei Paesi dell'UE. Inoltre su richiesta di alcune Ditte del settore ittico della Bulgaria vengono analizzate le acque delle aree di produzione delle telline (*Donax trunculus*), per la determinazione quali-quantitativa delle specie algali produttrici di tossine e le telline, per la ricerca di eventuali contaminazioni.
- 4. Adeguamento della Fondazione agli obblighi della Pubblica Amministrazione ed in particolare a quanto dispone il nuovo Regolamento europeo in materia di protezione dei dati.** Il Regolamento generale per la protezione dei dati personali n. 2016/679 (*General Data Protection Regulation* o **GDPR**) è la normativa europea in materia di protezione dei dati, il cui scopo è la definitiva armonizzazione della regolamentazione in materia di protezione dei dati personali all'interno dell'Unione europea - Incidenza del premio: 20%.

La Fondazione CRM, in quanto ente di diritto privato in controllo pubblico, deve adottare le



procedure previste per le Pubbliche Amministrazioni (aggiornamento costante della sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale, pubblicazione degli Avvisi e Decisioni per l'Affidamento dei Lavori, Servizi e Forniture, ecc.).

Il premio complessivo spettante a ciascun dipendente dovrà essere riproporzionato in relazione ai livelli di inquadramento di ciascun lavoratore.

DETAZZAZIONE

Le parti prendono atto che, **a differenza del passato**, l'**imposta sostitutiva del 10%** potrà essere applicata **esclusivamente** in relazione a "**premi di risultato (...) di ammontare variabile**". Rimangono, pertanto, **escluse** dal regime fiscale agevolato tutte quelle **voci retributive aggiuntive** (straordinari, maggiorazioni, indennità varie, ecc.) non qualificabili come "premi di risultato" benché riconducibili a maggiore produttività. Il premio di risultato deve essere di ammontare variabile: ciò implica che il relativo importo dovrà essere modulato in funzione del grado di raggiungimento del risultato misurabile in modo oggettivo attraverso indicatori numerici o di altro tipo puntualmente individuati. Non risulta, invece, detassabile il premio di importo fisso erogato al raggiungimento del risultato in quanto non verrebbe soddisfatto il requisito della variabilità del relativo ammontare.

Per quanto sopra detto le parti indicano di seguito la percentuale di incidenza del premio per ogni singolo obiettivo, con l'avvertenza che, in caso di mancato raggiungimento di uno degli obiettivi suddetti, la relativa percentuale di premio non verrà erogata.

Le parti convengono infine che il raggiungimento degli obiettivi evidenziati nell'accordo per il premio di produttività potranno essere valorizzati singolarmente anche in percentuale su 100, ferma restando la parte di incidenza di ognuno sull'importo complessivo.

WELFARE AZIENDALE

Tenuto conto che normativa in materia consente la possibilità di optare per forme di welfare aziendale anche in sostituzione, in tutto o in parte delle somme erogate come premi di produttività ed ha inoltre potenziato le misure di welfare aziendale che consentono ai datori di lavoro di poter erogare somme, opere, servizi e prestazioni ai lavoratori in esenzione da contribuzione e imposizione fiscale, si concorda che, come prima applicazione di welfare aziendale, i lavoratori potranno, volontariamente, destinare le somme del premio di risultato al proprio Fondo di Previdenza Complementare e Fondo di assistenza sanitario integrativo. In tal caso, il versamento al Fondo avverrà con una trattenuta del 10% a titolo di contributo Inps che l'azienda è tenuta a versare. L'opzione deve essere esercitata entro il mese di novembre.

EROGAZIONE

Il premio sarà erogato entro due mesi dalla data di approvazione del bilancio di ogni anno.

PRINCIPIO DI COMPETENZA TEMPORALE

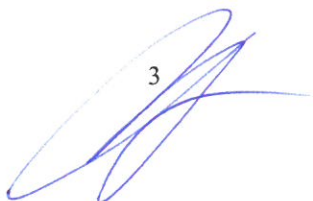
Il premio sarà erogato in relazione alla partecipazione alla produttività dei singoli lavoratori nel periodo di riferimento dell'obiettivo.

Esso sarà riconosciuto per tutto il periodo di presenza al lavoro, nei casi di assenza per ferie e permessi retribuiti, assenza per malattia e infortunio, astensione obbligatoria per maternità.

In tutti gli altri casi di assenza il premio, per la sua stessa natura di premio legato alla produttività, non verrà erogato.

Ai lavoratori assunti a tempo parziale il premio verrà erogato proporzionalmente alle ore contrattuali lavorate settimanalmente rispetto all'orario normale.

3



In caso di prestazione ridotta in corso d'anno per assunzione e/o licenziamento, inclusi i lavoratori con contratto a termine, il premio sarà erogato in 12mi, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a giorni 15.

INCIDENZA SU ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI.

Il premio di produttività oggetto del presente accordo non sarà computato ai fini di nessun altro istituto contrattuale.

Il presente accordo sarà inviato, entro 30 giorni, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Forlì ai sensi delle norme sopra richiamate.

DECORRENZA E VALIDITA' DEL PREMIO

Il presente accordo produrrà i suoi effetti nel periodo 2018 – 2019.

Per quanto concerne l'anno 2019 esso sarà erogato in base al risultato di bilancio.

VERIFICHE

La Direzione aziendale avrà cura di informare la O.S. sull'andamento degli obiettivi da conseguire. Incontri di verifica potranno essere concordati previa esplicita richiesta.

Letto, approvato e sottoscritto

Timbro e firma dell'azienda



OO.SS.

Ue Paen
Maria Comini