

Accordo aziendale

Oggetto: A) Provvedimenti organizzativi
B) "Premio di risultato": modalità di assegnazione e determinazione della misura

Il giorno 21 giugno 2019, presso la sede aziendale di via Tezze s.n. in Ranica (BG),

TRA

Tramvie Elettriche Bergamasche S.p.A.

E

Segreterie Territoriali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, assistite dalla R.S.U.;

SI CONCORDA E SI STIPULA

A) **Provvedimenti organizzativi**

Articolo 1 Turni del personale di guida a tempo parziale

La regolamentazione del lavoro a tempo parziale è disciplinata da specifici accordi, che rimangono in vigore salvo le precisazioni che seguono riferite al personale di guida.

La prestazione a tempo parziale su richiesta dell'interessato è riservata esclusivamente al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo orizzontale

1. La prestazione settimanale complessiva nell'arco di 8 settimane è pari a 22 ore, con prestazione massima feriali pari a 3h40' e prestazione festiva a turno intero, comprensivi di eventuali tempi accessori.
2. La prestazione a tempo parziale di tipo orizzontale può essere effettuata esclusivamente con un'unica ripresa.
3. Nel servizio scolastico lunedì-venerdì la prestazione è effettuata, di norma, nell'orario di punta del mattino o del mezzogiorno; per gli altri periodi feriali la prestazione è effettuata in orario concordato dall'azienda con la Commissione Turni.
4. Gli agenti ammessi a tale tipo di prestazione saranno assegnati a gruppi di riposo diversi tra loro per assicurare la presenza nelle giornate di domenica.
5. I turni in questione saranno assegnati fuori rotazione; nelle giornate di domenica tale tipologia di turno sarà definita in accordo con la Commissione Turni.

Nelle giornate festive infrasettimanali il personale interessato sarà collocato in licenza.

6. Gli agenti ammessi a tale tipo di prestazione non potranno effettuare cambi turno e/o cambi riposo nei giorni feriali con agenti assegnati ad altre rotazioni.
7. Gli agenti interessati potranno usufruire di giornate di licenza e/o di permesso retribuito solamente a giornata intera.
8. Il passaggio dal contratto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa avviene, di norma, in occasione dell'applicazione dell'orario invernale; pertanto gli agenti interessati dovranno inoltrare richiesta entro il 30 giugno di ogni anno; la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale è di anni 1 (uno), a decorrere dalla data di applicazione del servizio invernale; in assenza di conferma delle posizioni preesistenti, i dipendenti saranno automaticamente assoggettati a prestazioni di servizio a tempo pieno.
9. L'assegnazione dei turni a tempo parziale sarà determinata dall'azienda in relazione alle esigenze organizzative, previa comunicazione alla RSU.
10. In presenza di più domande sarà data precedenza ai lavoratori con esigenze indicate come prioritarie dalla contrattualistica di categoria e, nei limiti del possibile, sarà data applicazione al principio dell'alternanza tra lavoratori.

Articolo 2 Concessione ferie

La concessione delle giornate di licenza è subordinata, di norma, alle disponibilità derivanti dalla programmazione del servizio.

In caso di eccedenza del personale viaggiante potranno essere assegnate ad ogni dipendente fino a 3 licenze d'ufficio per ogni anno solare, in modo progressivo e proporzionale tra i destinatari.

Per periodi prolungati di eccedenza del personale di tutte le categorie, l'azienda potrà assegnare periodi continuativi di licenza, anche non richiesti: tali assegnazioni sono considerate a tutti gli effetti normali licenze e, pertanto, non rientrano nel computo delle licenze d'ufficio. Tale assegnazione sarà prioritariamente operata nei confronti di personale con residuo ferie dell'anno precedente.

Articolo 3 Straordinario programmato

In relazione ad esigenze di servizio legate a carenza di organico e con l'obiettivo di provvedere tempestivamente all'assunzione del personale necessario, per periodi non superiori a 5 mesi, intervallati dal medesimo lasso temporale in cui il provvedimento non opera e previa consultazione della RSU, l'azienda potrà ricorrere alla formazione di turni contenenti una quota di straordinario programmato non superiore, per ciascun turno, a 1 h. e 15', e per un numero di turni giornalieri non superiori a 6.

Con l'applicazione dei suddetti turni di straordinario programmato è ammesso, in maniera proporzionale, il superamento del limite di durata del nastro lavorativo (fino ad un massimo di 10 h.).

Articolo 4 Prestazioni di servizio in orario notturno

A far tempo dall'entrata in vigore del presente accordo, il personale di guida, gli addetti al CCO ed il personale operaio e tecnico potranno essere chiamati a prestare servizio in orario notturno per particolari attività operative e/o per eventi eccezionali e/o saltuari.

Tale attività potrà sostituire in tutto o in parte la normale attività lavorativa giornaliera.

Il personale impegnato in tale tipologia di servizio, oltre alla normale retribuzione, percepirà un compenso “aggiuntivo” pari a € 50,00 lordi, per ogni giornata prestata.

Articolo 5 Impiego del personale abilitato a mansioni di guida in linea

A far tempo dall'entrata in vigore del presente accordo, tutto il personale abilitato alla condotta dei tram, previo eventuale percorso di addestramento specifico e compatibilmente con il corretto svolgimento delle attività operative aziendali, potrà essere chiamato, per periodi continuativi non superiori a due mesi, a coprire turni di guida in linea qualora il numero degli addetti titolari della condotta dei tram risulti insufficiente a garantire la piena copertura del servizio.

Articolo 6 Progetto di espansione dell'attività interna di manutenzione

Il personale operaio e tecnico, nonché il personale del CCO, quando quest'ultimo sia impegnato nei turni di presidio alle attività di monitoraggio degli impianti e delle infrastrutture, potrà essere coinvolto in progetti di internalizzazione di attività attualmente appaltate a fornitori esterni, previa adeguata formazione e preventiva programmazione comunicata alla RSU.

Articolo 7 Incremento della prestazione lavorativa

A far tempo dal 1° settembre 2019 la prestazione lavorativa settimanale del personale operaio, tecnico e impiegatizio, impegnato in orario di giornata, dal lunedì al venerdì, con prestazione 5+2, passa da 39 a 40 ore, con prestazione giornaliera che passa da 7 ore e 48' a 8 ore.

Tale maggiore prestazione, che prevede una ricarica annuale di ferie e/o di permessi pari a n. 2,5 (due virgolacinque) giornate sarà remunerata con i meccanismi di incremento del “premio di risultato”, essendo direttamente correlata al miglioramento della produttività lavorativa.

Articolo 8 Progressione di carriera del personale di guida

Con riferimento a quanto previsto dal CCNL di categoria e nel rispetto delle clausole in esso contenute, le parti danno atto che i parametri retributivi 175 e 183 saranno riconosciuti agli “operatori di esercizio”, rispettivamente, al raggiungimento dei 16 e dei 21 anni di guida effettiva, a prescindere dalla data di attribuzione del precedente parametro 158.

Articolo 9 Assistenza sanitaria

Dopo la positiva sperimentazione attuata in alcune società del gruppo, le parti intendono istituire, per il biennio 2020-2021, forme di assistenza sanitaria per tutte le categorie di lavoratori, i cui costi saranno interamente sostenuti dall'azienda, nell'ambito delle iniziative di welfare.

In particolare, l'azienda è disponibile a finanziare, con oneri totalmente a proprio carico, l'iniziativa con società già operante nel gruppo, attraverso specifica convenzione che determina, in relazione al livello delle prestazioni assicurate, un impegno di spesa pari a €. 120,00, oltre agli oneri di legge, per ciascuna prestazione annuale pro capite a favore dei lavoratori.

In futuro le parti potranno valutare la possibilità di migliorare le condizioni delle prestazioni sanitarie previste in convenzione, anche con quote di oneri a carico dei dipendenti.

Articolo 10 Trattamento normativo e retributivo della categoria “quadri”

1. L'accordo per la categoria dei quadri ha durata triennale dal 2019 al 2021.
2. Al punto D) dell'accordo aziendale 7 aprile 2014 viene aggiunto il seguente paragrafo.
“Al fine di incrementare la produttività del lavoro e per consentire l'adeguamento dell'indennità di funzione, la prestazione lavorativa settimanale della suddetta categoria, a far tempo dal 1° settembre 2019, passa da 39 a 40 ore, con prestazione giornaliera che passa da 7 ore e 48' a 8 ore. Tale maggiore prestazione prevede una ricarica annuale di ferie e/o di permessi pari a n. 2 (due) giornate (n. 1 giornata, nel 2019).

3. Al punto D) art. 3 lett. a) del citato accordo viene inserita la seguente modifica:

indennità di funzione mensile, riconosciuta alla categoria, dal 1° settembre 2019 e sino al 31 dicembre 2021:

1^ fascia: € 1.200,00

2^ fascia: € 950,00

3^ fascia: € 650,00

4. premio di risultato: il “premio di risultato” è erogato in virtù dei provvedimenti di incremento della produttività del lavoro, di cui al precedente punto 2. del presente articolo e del conseguimento totale o parziale di obiettivi concordati con la direzione e verificati congiuntamente a consuntivo.

Gli obiettivi sono, di norma, di tipo quantitativo e qualitativo.

Obiettivi di tipo quantitativo: sono collegati al raggiungimento di risultati a carattere generale e/o individuale conseguiti nell'area o servizio di appartenenza, misurabili in base a parametri/indicatori predeterminati.

Obiettivi di tipo qualitativo: sono collegati alle competenze professionali e alle capacità gestionali dei quadri, valutate secondo i criteri (items), di seguito indicati a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: orientamento al risultato ed efficienza nella gestione, capacità di agire in situazioni complesse, capacità di iniziativa e soluzioni innovative, collaborazione e capacità di lavoro in team, orientamento al cliente, sviluppo dei collaboratori.

Fermo il resto.

B) “Premio di risultato”: modalità di assegnazione e determinazione della misura

Articolo 1 Struttura e modalità di definizione del “premio di risultato”

Le parti definiscono l'accordo sul “premio di risultato” per una durata triennale, ai sensi dell'art. 4 dell'A.N. 28 novembre 2015, vale a dire per gli anni 2019-2021, con l'intesa che, sino a diversa pattuizione, lo stesso sarà valido anche per gli anni successivi, in relazione sia ai contenuti organizzativi e normativi, sia ai contenuti economici.

Le parti danno conseguentemente atto che quanto stabilito nell'Accordo aziendale 7 aprile 2014, relativamente al **valore economico** del “premio di risultato”, è **assorbito** dai valori stabiliti nel presente accordo, mentre, per la parte organizzativa e normativa, resta in vigore quanto stabilito nel citato accordo, non modificato dal presente atto.

La struttura del “premio di risultato” oggetto del presente accordo è articolata come segue:

- il “premio di risultato” prevede l’erogazione di una quota annuale “A”, legata a risultati conseguiti in ambito aziendale generale, di una quota annuale “B”, diversificata su base individuale e di una quota annuale “C” diversificata per settore aziendale, in relazione agli obiettivi raggiunti sulla base di specifici indicatori;
- il “premio di risultato” disciplinato dal presente punto B) è applicabile a tutto il personale aziendale che non rivesta la funzione di “quadro”, per il quale il relativo “premio” trova regolamentazione all’art. 10 del precedente punto A) del presente accordo, destinato alla categoria;
- il valore del “premio di risultato” è riferito, salvo diversi criteri specificamente previsti, al **parametro retributivo 158**; ai fini dell’erogazione del “premio” si terrà conto del parametro retributivo posseduto, al 31 dicembre dell’anno di riferimento, da ciascun dipendente presente in azienda alla medesima data; al personale assunto in corso d’anno, il relativo premio sarà assegnato proporzionalmente ai mesi di servizio, applicando, per i periodi inferiori al mese, le regole in uso.

Articolo 2 Modalità di determinazione del premio di risultato

L’obiettivo del presente progetto è il miglioramento della produttività aziendale, attraverso l’incremento della professionalità e della flessibilità nelle prestazioni di servizio.

Le misure delle singole quote e del premio complessivo sono stabilite come segue:

Quota premio	A	B	C	Totale
Premio di risultato 2019	€. 300	€. 450	€. 250	€. 1.000
Premio di risultato 2020-2021	€. 300	€. 550	€. 400	€. 1.250

Le quote “A” e “B” sono assegnate con riparametrazione.

La quota e “C” è assegnata in parti uguali per reparto, senza riparametrazione.

Le quote di premio “A” e “B” non assegnate vengono erogate in misura proporzionale al numero di giornate di presenza in servizio (senza riparametrazione) **al personale che non sia incorso in alcuna penalizzazione o in provvedimenti disciplinari superiori alla multa.**

2.1 Quota “A”

Il premio di risultato assegnato con la quota “A” è riferito ai progetti di produttività del lavoro “consolidati” in precedenti accordi aziendali e ai provvedimenti organizzativi, di flessibilità e di produttività del lavoro, di cui al precedente punto A), con le limitazioni di cui a seguire.

La quota "A" potrà essere **ridotta** percentualmente in relazione ad "**assenze per malattia**", di cui alla successiva tabella.

Tabella n. 1

N. assenze per malattia	Percentuale di penalizzazione
fino a 3 eventi o 8 giorni	0
da 9 a 11 giorni	10%
da 12 a 20 giorni	25%
da 21 a 30 giorni	40%
da 31 a 60 giorni	50%
oltre 60 giorni	70%

Le penalizzazioni di cui alla tabella n. 1 saranno applicate con il seguente meccanismo:

per ciascun dipendente si terrà conto delle assenze per malattia registrate nell'anno di riferimento e nel triennio precedente (anno solare), non computando, per una sola volta nella vita aziendale, la trattenuta percentuale applicabile secondo la suddetta tabella, a condizione che nel periodo precedente non sia incorso in alcuna penalizzazione.

Le assenze per maternità non saranno computate.

2.2 Quota "B"

Il premio assegnato con la quota "B" è riferito alle valutazioni di performance individuali, di cui al successivo articolo 3 (3.1, 3.2, 3.3 e 3.4).

2.3. Quota "C"

Il premio relativo la quota "C" viene assegnato in base al raggiungimento di specifici obiettivi di reparto, di cui al successivo articolo 4.

Articolo 3 Elementi di valutazione individuale

Si assumono quali **elementi di valutazione individuale** della suddetta quota "B" del premio gli indicatori di **efficienza ed efficacia della prestazione**, della **professionalità** e della **formazione del personale**, diversificati per reparto/settore aziendale.

È definita una soglia minima di 30 punti su 100, al di sotto della quale il singolo lavoratore non percepisce alcun premio.

A ciascun lavoratore viene assegnato un premio nella misura pari alla percentuale complessiva corrispondente ai punti assegnati.

Il raggiungimento di almeno 90 punti dà diritto all'assegnazione dell'intero premio (100%).

Le eventuali **quote non assegnate** sono ripartite in misura proporzionale (senza riparametrazione) ai lavoratori con punteggio superiore a 90 punti.

Per tutte le categorie, nell'anno solare di riferimento, in caso di primo evento sanzionato con provvedimento disciplinare superiore alla multa (esclusa normativa ritardi), la decurtazione dei punti sarà pari al 50%, mentre a seguito del **secondo evento** sanzionato in via disciplinare **non sarà erogata la quota "B" del premio.**

3.1 Reparto Amministrazione

La quota "B", legata agli **indicatori individuali**, all'implementazione ed alla misurazione delle competenze amministrative e di ruolo, sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **Efficienza nella prestazione:** max. 40 punti
accuratezza, rapidità e puntualità nelle mansioni affidate;
- **Efficacia della prestazione:** max. 30 punti
capacità di collaborazione e positività nei rapporti con la clientela.
- **Professionalità e formazione:** max. 30 punti
conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità anche attraverso la formazione.

3.2 Reparto Manutenzione materiale rotabile

La quota "B", legata ai risultati conseguiti dal reparto in termini di flessibilità del lavoro, di ottimizzazione dei processi generali di gestione e di efficacia anche nel supporto operativo relativo alle attività complementari a quelle d'istituto, tra cui quelle richiamate al precedente punto A) artt. 4, 5 e 6, sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **Efficacia della prestazione:** max. 60 punti
 - ✓ rispetto delle scadenze della manutenzione ordinaria programmata e della manutenzione straordinaria;
 - ✓ rispetto delle procedure operative di reparto;
 - ✓ efficacia e puntuale esecuzione degli interventi di manutenzione;
 - ✓ minimizzazione dei tempi di fermo vettura per "guasti a caduta";
- **Professionalità e formazione:** max. 40 punti
 - ✓ conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità anche attraverso la formazione.

3.3 Reparto Impianti fissi e Controllo della Circolazione (CCO)

La quota "B", legata ai risultati conseguiti dal reparto in termini di flessibilità del lavoro, di ottimizzazione dei processi generali di gestione e di efficacia anche nel supporto operativo relativo alle attività complementari a quelle d'istituto, tra cui quelle richiamate al precedente punto A) artt. 4, 5 e 6, sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **Efficacia della prestazione:** max. 60 punti
 - ✓ rispetto delle procedure operative di reparto;
 - ✓ efficacia e puntuale esecuzione degli interventi;
- **Professionalità e formazione:** max. 40 punti

- ✓ flessibilità, conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità anche attraverso la formazione.

3.4 Reparto Produzione del Servizio (personale di guida)

Per l'erogazione della quota "B" ad ogni agente sono assegnati **100 punti** su base annua, che potranno risultare **ridotti** per effetto e nella misura per effetto delle **mancanze** di seguito indicate (i punti vengono decurtati al verificarsi di ogni singolo evento):

- | | |
|--|----------|
| • mancata o incompleta compilazione moduli di servizio e cedola di servizio vettura | 10 punti |
| • mancata comunicazione di servizio al collega al cambio documentato con rapporto di servizio della sala operativa | 15 punti |
| • mancata comunicazione per avarie e guasti, come da procedura aziendale | 15 punti |
| • danni involontari arrecati ai beni aziendali (esclusi incidenti causati da terzi) | 15 punti |
| • ritardo inizio servizio/ripresa (oltre il 5° nell'anno solare) | 15 punti |
| • mancata risposta a cellulare di servizio e/o delle chiavi di servizio | 10 punti |
| • mancata segnalazione di inizio o continuazione di malattia/infortunio nei tempi previsti | 10 punti |
| • uniforme non regolamentare | 10 punti |

Articolo 4 Obiettivi di miglioramento di reparto

4.1 Reparto Amministrazione

La quota "C" è legata ai risultati conseguiti dal reparto impiegatizio in riferimento alle specifiche prestazioni di seguito indicate:

- a. **Mantenimento gestione sistemi di certificazione**, azioni di miglioramento continuo (UNI EN 13816, etc.) e **acquisizione di eventuali nuove certificazioni**.
- b. **Predisposizione e mantenimento delle procedure amministrative** (es. procedure operative Modello 231, etc.).
- c. **Rispetto delle scadenze temporali nei pagamenti e/o nell'invio/comunicazione/caricamento dei dati obbligatori richiesti dagli enti/associazioni/aziende**.

L'erogazione della quota "C" è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati ai punti a., b. e c.

4.2 Reparto Manutenzione Materiale Rotabile

La quota "C" è legata ai risultati conseguiti dal reparto addetto alla manutenzione in riferimento alle specifiche prestazioni di seguito indicate:

- a. **Garanzia sulla scorta minima**: scorta minima su base giornaliera pari ad un solo veicolo per un numero massimo di n. 2 giornate su base annua, al netto delle indisponibilità determinate dai sinistri.
- b. **Disponibilità media della flotta**: l'indice di disponibilità per ciascun tram appartenente alla flotta (I_D) è stabilito su base annua in termini di rapporto tra i tram*km complessivi effettivamente erogati (calcolati in base alle letture dei contachilometri) e i tram*km teorici complessivi, erogabili in base alla rotazione dei turni macchina previsti di anno in anno in riferimento al programma di esercizio stabilito dai contratti con gli Enti di riferimento.

Valore (I_D) minimo rilevato nel 2018 ad esclusione del tram più penalizzato: I_{D2017} : 85%

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{DRegime} \geq 85\%$ per ogni singolo tram

Il valore obiettivo su base annua è da intendersi raggiunto se applicabile ad almeno 13 tram sui 14 appartenenti all'intera flotta TEB.

Saranno inoltre esclusi eventuali ulteriori tram solo nel caso di fermi prolungati legati a sinistri di rilevante entità.

- c. **Affidabilità del servizio:** numero complessivo di corse (parziali o complete) sopresse o non erogate su base annua per cause legate a guasti del materiale rotabile.

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$: 17

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$ 20

L'erogazione della quota "C" è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati ai punti a., b. e c.

4.3 Reparto Impianti fissi e Controllo della Circolazione (CCO)

La quota "C" è legata ai risultati conseguiti dal personale addetto agli impianti fissi e al CCO in riferimento alle specifiche prestazioni indicate di seguito:

- a. **Puntualità del servizio:** indice di puntualità mensile medio del servizio calcolato su base annua.

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$: 99,91%

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$: 99,85%

- b. **Affidabilità del servizio:** numero complessivo di corse (parziali o complete) sopresse o non erogate su base annua per cause legate a guasti o anomalie degli impianti e/o delle infrastrutture (con esclusione degli eventi non riconducibili alle attività di verifica e manutenzione in carico al reparto).

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$ corse sopresse: 8,3

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$ max. corse sopresse: 4

- c. **Mantenimento certificazione UNI EN 13816**

L'erogazione della quota "C" è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati ai punti a., b. e c.

4.4 Reparto Produzione del Servizio (personale di guida)

La quota "C" è legata ai risultati conseguiti dal personale di guida in riferimento alle specifiche prestazioni indicate di seguito:

- a. **Affidabilità del servizio:** numero complessivo di corse (parziali o complete) sopresse o non erogate su base annua per cause legate a mancanza di personale in servizio (esclusi scioperi).

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$ corse sopresse: 12

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$ max. corse sopresse: 12

- b. **Puntualità del servizio:** indice di puntualità mensile medio del servizio calcolato su base annua.

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$: 99,91

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$ 99,85

- c. **Mantenimento certificazione UNI EN 13816**

L'erogazione della quota "C" è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati ai punti a., b. e c.

Articolo 5 Durata dell'accordo

Le parti danno atto che il presente accordo perviene a scadenza il **31 dicembre 2021**, ma convengono la possibilità di un recesso anticipato dal medesimo, con decorrenza dal **1° luglio 2020**, su iniziativa della parte interessata, previa comunicazione all'altra parte con preavviso di almeno 3 mesi (entro il 31 marzo 2020).

Articolo 6 Pagamento del premio

Il "premio di risultato" sarà erogato con la retribuzione di **gennaio** dell'anno successivo a quello di riferimento, a seguito di esame dei dati effettuato dai rappresentanti delle parti.

Articolo 7 Trattamento giuridico – economico del premio di risultato

Il "premio di risultato" sarà erogato secondo le norme di legge e di contratto in vigore nel periodo di riferimento.

Il suddetto premio non rientra nella retribuzione normale di cui all'art. 1 del CCNL 12 marzo 1980 e successive modificazioni, non fa parte del T.F.R. ed è già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali.

Le parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni di cui all'art. 1 commi da 182 a 191 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e al Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, attuativo della legge medesima, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato della retribuzione di produttività e della misura della tassazione agevolata.

Letto, confermato e sottoscritto

Rappresentanza sindacale unitaria

Segreterie Territoriali

T.E.B. S.p.A.
