

Contrattazione di secondo Livello

DENOMINAZIONE STUDIO

In data, alle ore circa presso la **DENOMINAZIONE STUDIO** in Via a (.....), si sono incontrate le seguenti Parti:

- la **DENOMINAZIONE STUDIO** con sede in Via P.I., rappresentata assistita dal Delegato Provinciale SACI o CdL ;

e

- i lavoratori della **DENOMINAZIONE STUDIO** rappresentati dal Delegato Aziendale/RSA Sig., assistiti dalla Segreteria Provinciale Fe.Na.S.A.L.C. – C.I.S.A.L. nella persona del Sig.

Premesso che:

1. la **DENOMINAZIONE STUDIO** applica il “CCNL per i dipendenti di Società di servizi alla proprietà immobiliare e Studi professionali degli amministratori condominiali” sottoscritto da S.A.C.I. – Fe.Na.S.A.L.C. il
2. con il presente Accordo aziendale di 2° Livello le Parti intendono adempiere e concludere la contrattazione prevista dall’art. 8 del CCNL applicato, anche ai fini dell’esclusione dell’Indennità Sostitutiva prevista dall’art. 129 del CCNL stesso;
3. nel comparto in cui opera la **DENOMINAZIONE STUDIO** la produttività è strettamente determinata dai servizi vendibili al Cliente e, quindi, dalla presenza del Lavoratore.

Tutto ciò premesso, le Parti:

con il presente Contratto di secondo livello concordano di riconoscere un trattamento economico conforme ai punti **2. e 3.** della Premessa ed avendo individuato nell’effettiva presenza al lavoro l’indice di produttività cui legare il relativo trattamento economico variabile e condizionato mensile od annuale, prevedono l’istituzione di un Premio Aziendale di Risultato Annuale (PRA) e di Risultato Mensile (PRM) che, per tali ragioni, usufruirà degli sgravi previdenziali e fiscali, previsti dalla Legge.

PRA (Premo di Risultato Annuale)

Sarà liquidato con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell’anno e nel mese d’erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei dodici mesi di calendario dell’anno precedente (01.01 – 31.12), eventualmente pro-quota.

Determinazione del PRA

L'importo da riconoscere, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento, che siano eccedenti la "base" di ore **1804**¹, per l'importo "K" del livello d'inquadramento del lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (TP), espresso in decimi.

Si esprime nella formula:

$$\text{PRA} = (\text{ore ordinarie lavorate} - 1804 \times \%TP)K$$

Valore di K:

Tab: 1

livello	K
Q	10,081
1	8,871
2	8,468
3	8,065
4	6,855
5	6,048
6	4,435

Ai fini della determinazione del PRA, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, con le seguenti eccezioni tassative:

- le ore d'infortunio sul lavoro, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008;
- le ore equivalenti di congedo matrimoniale;
- le ore di festività godute;
- le ore di assemblea sindacale retribuita;
- le ore di riposo per avvenuta donazione di sangue;
- le ore di festività infrasettimanali godute;
- le ore di riposo compensativo, mediante rarefazione, delle ore di intensificazione accreditate nella "Banca delle Ore".

NON concorrono a formare il PRA le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno².

Criteri di calcolo di PRA:

- a. Per ciascuna retribuzione del mese di giugno, il diritto al premio PRA matura in proporzione alle ore lavorabili dalla matricola nell'anno di calendario precedente.
- b. Solo i cessati avranno diritto alla liquidazione, contestualmente alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto, degli importi maturati pro quota nel corso dell'anno di cessazione.

- c. Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto (perché il lavoratore è neo assunto, è a tempo determinato o per effetto di rapporto "neutro" a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc.), il premio PRA spetterà in modo proporzionale al tempo effettivamente lavorabile, cioè con la "base", ridotta in proporzione al rapporto tra le ore lavorabili dalla matricola nell'anno e le ore lavorabili del calendario annuale, secondo la seguente formula:

$$\text{PRA} = (\text{ore ordinarie lavorate} - \text{"base"}) \times \frac{\text{ore lavorabili per il lavoratore}}{\text{ore lavorabili di calendario}} \times \frac{\% \text{ TP}}{K}$$

- d. Saranno dovuti al lavoratore solo gli importi risultanti maggiori di zero, senza trattenuta di eventuali risultati negativi.
- e. Per i lavoratori forfettizzati o, comunque, non soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro, le "ore ordinarie lavorate" si ricavano dalle ore lavorabili annuali meno i giorni di assenza "tutti i motivi", (con le sole eccezioni tassative sopra previste espresse in giorni), moltiplicati per otto.
- f. Il PRA, avendo natura incentivante correlata ai risultati, è già comprensivo di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, ininfluenza nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie e non sarà utile ai fini del calcolo del T.F.R. dovuto.

PRM (Premio di Risultato Mensile)

Con i criteri e le eccezioni di seguito precisate, esso è mensilmente spettante per 12 mensilità a tutti i lavoratori in forza nel mese di competenza.

Determinazione del PRM

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile (**VM**), di ciascun livello, per il correttivo **H** dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ MENSILE} = \text{VM} \times \text{H}$$

Livelli	LVM ³
Q	104,17
1	91,67
2	87,50
3	83,33
4	70,83
5	62,50
6	45,83

assenze nel mese	H
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{OLM - OLav}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

OLM = Ore Lavorabili nel Mese

OLav = Ore Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.

Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza⁴.

Ai fini del calcolo del PRM, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- a. i giorni di ferie;
- b. *le ore di riposo compensativo, mediante rarefazione, effettuate a compenso delle ore di intensificazione accreditate nella "Banca delle Ore";*
- c. i riposi per donazione sangue;
- d. il tempo delle assemblee sindacali retribuite;
- e. i giorni di congedo matrimoniale;
- f. i giorni di permesso contrattualmente retribuiti per documentati lutti familiari;
- g. i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto Inail, purché non *in itinere* e purché vi sia stato il rispetto da parte del lavoratore delle disposizioni del D.Lgs 81/08.

Criteri di calcolo di PRM:

- a. Per i neo assunti e per i lavoratori cessati quando spettante, il premio sarà riconosciuto nel primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.
- b. Il PRM spetta per tutti i mesi lavorati anche agli assunti a tempo determinato.
- c. Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "d'effettiva prestazione ordinaria" nel mese, eventualmente moltiplicata per la percentuale di Tempo Parziale (%TP). In quest'ultimo caso (Tempo Parziale) anche il valore LVM sarà moltiplicato per %TP.

- d. Il premio mensile PRM, ricavato dal prodotto del valore indicato nella colonna LVM (Tab. 2a) per il coefficiente H (Tab. 2b) e %TP, avendo natura incentivante correlata ai risultati è già comprensivo dei ratei mensili di retribuzione differita ed è perciò ininfluenza sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie oltre che al T.F.R. spettante.

Decorrenza PRA e PRM

Il primo PRA sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno, con base di calcolo sulle ore ordinarie effettivamente lavorate, eventualmente proporzionate all'anno solare precedente a quello di prima erogazione.

Il PRM decorre mensilmente a partire dal mese di

Clausole transitorie e finali sui Premi PRA e PRM

- a. I premi PRA e PRM di cui al presente accordo, si applicano alla generalità dei lavoratori dipendenti con la sola esclusione, salvo diverso accordo individuali, dei Dirigenti e degli Apprendisti per i primi 24 mesi di lavoro.
- b. Per i lavoratori con contratto a tempo parziale i valori di PRA e PRM saranno proporzionati alla percentuale di prestazione lavorativa.
- c. Le Parti concordano che i trattamenti previsti nel presente Accordo di 2° livello (PRA, PRM, Permessi Ex Festività) sostituiscono, fino a concorrenza, eventuali trattamenti previsti dalla contrattazione nazionale od individuale che siano eccedenti alla P.B.N.M., come per esempio l'indennità di mancata contrattazione mensile od annuale; l'Una Tantum sostitutiva della contrattazione di secondo livello ed eventuali superminimi assorbibili.
- d. I premi PRA e PRM non concorrono a formare elementi di calcolo ai fini dell'integrazione aziendale in caso di malattia, infortunio, maternità e qualsiasi altra retribuzione che avvenga in deroga alle prestazioni corrispettive.
- e. In caso di assorbimento di PRA o PRM su trattamenti individuali e/o collettivi, si utilizzeranno i seguenti criteri:
- nei primi 12 mesi di applicazione del PRM si garantirà in ciascun mese un importo che sia complessivamente equivalente al trattamento economico individuale e/o collettivo preesistentemente assorbito, mensile o quota di quello annuale, nel valore del 70% del massimo PRM teoricamente spettante.
Dal 13 mese di decorrenza di PRM, ai fini dell'assorbimento, si considererà utile il 94% del 70% del valore massimo teorico di PRM, senza ulteriori ricalcoli;
 - identica disciplina per PRA. Nel primo anno di erogazione si garantirà, fino a concorrenza, un'erogazione integrativa equivalente alle quote (mensili od

annuali) assorbite. Dal secondo anno sarà definitivamente utile il 94% del 70% del valore di PRA, senza ulteriori ricalcoli.

Ex Festività

In deroga all'art. 120 del CCNL che destinava all'Enmoa 4 ex festività, per complessive 32 ore annuali, eventualmente ridotte proquota in caso di lavoro a tempo parziale, dal, le stesse saranno invece riconosciute al Lavoratore a titolo di permessi individuali retribuiti, con maturazione di 2,67 ore mensili, che, quindi, saranno aggiunti alle 16 ore già contrattualmente previste dall'art. 110 del CCNL.

Resta inteso che eventuali futuri trattamenti collettivi più favorevoli assorbiranno, fino a concorrenza, la presente disciplina.

I permessi retribuiti maturati e non goduti entro la fine dell'anno di maturazione saranno retribuiti con l'aliquota oraria ordinaria corrente unitamente alle competenze del mese di febbraio dell'anno successivo.

Diritti Sindacali e di Associazione

Dalla decorrenza del presente Contratto di 2° livello, saranno riconosciuti ai lavoratori 10 ore retribuite all'anno, per partecipare ad assemblee ed incontri in materia sindacale con le organizzazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL applicato.

La richiesta di tali permessi dovrà avvenire rispettando il preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi, salvo eventi gravi ed imprevedibili.

Il monte ore, a pena di decadenza, saranno utilizzabili entro il 31.12 di ciascun anno.

La convocazione dell'Assemblea potrà avvenire tramite il Sindacato Provinciale anche su sollecitazione dei lavoratori interessati.

Inoltre, le 4 (quattro) ore retribuite, previste dall'art. 9 del CCNL per accedere ai siti d'interesse sindacale, potranno essere utilizzate dalla Segreteria Provinciale del Sindacato sottoscrittore del CCNL (Fe.Na.S.A.L.C./C.I.S.A.L.) per la formazione sindacale sugli aspetti d'interesse dei lavoratori, ivi compresi quelli attinenti la sicurezza e l'igiene del lavoro.

Ambito di applicazione

Il presente contratto, salvo diversa esplicita indicazione, si applica ai lavoratori attualmente in forza all'atto della sua sottoscrizione.

Ai lavoratori già assunti con qualifica di Apprendista ed ai lavoratori che saranno assunti, anche con qualifica diversa dall'apprendistato, dopo la data di sottoscrizione del presente contratto di secondo livello, i premi PRA e PRM saranno spettanti dal compiersi di 24 mesi di anzianità, al 50% dei valori del K e di LVM ed al 100% al compiersi di 48 mesi di anzianità.

Le 32 ore di permesso, in aggiunta alle 16 ore già previste, saranno integralmente riconosciute proquota dalla data di assunzione anche agli apprendisti ed ai lavoratori neo assunti.

Durata contrattuale

Il presente contratto di secondo livello ha validità dal fino al e sarà tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi almeno 60 giorni prima della scadenza, mediante comunicazione scritta della parte che ne ha interesse all'altra Parte. Tale comunicazione potrà essere effettuata mediante lettera raccomandata A.R. oppure mediante fax, e-mail o qualsiasi altro mezzo idoneo a trasmettere con data certa ed in modo certo la comunicazione a controparte.

Quota contratto

I lavoratori non iscritti all'Organizzazione Sindacale che ha sottoscritto il presente Contratto di 2° livello, avranno l'applicazione dei benefici ivi previsti, previa rifusione, almeno parziale, dei costi di trattativa sostenuti dall'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice.

Allo scopo, le Parti concordano di trattenere, ai non iscritti che aderiscono al presente Contratto di 2° livello, una quota pari ad Euro 30,00 (trenta/00), suddivisa in n. 3 trattenute mensili di Euro 10,00 (dieci/00) ciascuna, da versare alla Fe.Na.S.A.L.C. – C.I.S.A.L. Provinciale/Regionale.

Disposizione Finale

Il presente Contratto di 2° livello, a cura di una Parte, sarà depositato presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Luogo, data

Letto, confermato e sottoscritto

Denominazione Studio

(.....)

Delegato Aziendale dei Lavoratori

(.....)

Delegato Provinciale SACI

(.....)

Fe.Na.S.A.L.C. – C.I.S.A.L.

(.....)

¹ Così ricavato: 365 gg/anno – 104 sabati/domeniche – 20 gg ferie – 3 festività infrasettimanali (convenzionali) = 238 gg * 8 ore/gg = 1904 ore lavorabili.

Con "base" 1804 il lavoratore sempre presente avrà 100 ore utili al PRA (443,5 € per il 6° livello : $K * 100 = 4,435 * 100 = 443,5€$)

Volendo cambiare il valore PRA è sufficiente cambiare il valore della "base": se la "base" è inferiore a 1804, aumenta il premio (perché aumenta il numero delle ore utili); se la "base" è superiore a 1804 il premio diminuisce.

Attenzione! I valori annuali massimi del PRA e del PRM devono essere all'incirca uguali.

² Ciò perché nella determinazione della "base" si è già tenuto conto di 160 ore di ferie godute.

³ Volendo variare in più od in meno il Premio PRM sarà sufficiente moltiplicare i valori proposti di LVM per un coefficiente inferiore ad uno per diminuire il PRM e superiore ad 1 per aumentare PRM. (Per esempio: $LVM * 0,9$ vuol diminuire PRM del 10%; $LVM * 1,15$ vuol dire aumentare PRM del 15%).

⁴ Esempio

$$\frac{168}{8} = 0,628 = 1$$

$$\frac{165}{8} = 0,375 = 0$$