

Accordo n. 2/ 2016

Il 13 settembre 2016 tra la Società ASSA – Novara, unipersonale del Comune di Novara e le Organizzazioni sindacali FPCGIL – FITCISL- UILTRASPORTI- FIADEL - RSU ASSA

Premesso che:

Il Premio di Risultato è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici aziendali che ne potranno derivare;

Il Premio di risultato è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, di produttività, di competitività e di efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività, efficienza e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;

Il CCNL Federambiente considera il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle norme fiscali e contributive vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;

Per raggiungere questo obiettivo, il premio di risultato deve essere direttamente correlato sia ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati dell'azienda (redditività aziendale), sia all'incentivazione della produttività, della qualità, della competitività, della maggiore efficienza;

Visto che il contesto economico è caratterizzato da una grave recessione, le Parti - in un quadro di sempre maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale - ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime e dei singoli;

In relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL 17/6/2011, il premio non è determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate sul consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo dell'indicatore "utile d'esercizio, variazione del MOL e di sue componenti costitutive" rilevabile dal bilancio approvato dall'assemblea degli azionisti;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- 1.- le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- 2.- le Parti convengono che, con il presente accordo, regolamentano il Premio di Risultato per il triennio 2015 - 2016 - 2017 nella società ASSA SpA unipersonale del Comune di Novara;
- 3.- L'accordo è composto dalla parte A- Determinazione del Premio (Alimentare il MontePremi) e dalla Parte B- Distribuzione del premio (Valorizzare i meritevoli);

4.- Il Premio, determinato secondo quanto di seguito definito, sarà erogato a **condizione di un risultato di bilancio di valore positivo** misurato dall'utile netto di bilancio, quindi se il bilancio di esercizio sarà in perdita non si potrà erogare il premio, ma solamente il Compenso Retributivo Aziendale C.R.A..

<u>casì</u>	<u>Premio</u>	<u>CRA</u>	<u>Obiettivi</u>	<u>Controvalore</u>	
Bilancio in perdita	NO	SI	//	Contrattuale C.R.A.	Vedi sopra
Bilancio Utile	SI	NO	SI	Importi crescenti in base agli obiettivi raggiunti, con valore minimo il C.R.A.	Vedi sotto

PARTE A- DETERMINAZIONE DEL PREMIO - "Alimentare il MontePremi"

A.1 Con il bilancio d'esercizio in Utile si possono verificare 4 casi:

<u>casì</u>	<u>Premio</u>	<u>CRA</u>	<u>Obiettivi</u>	<u>Controvalore</u>	<u>Note</u>
Bilancio in Utile	SI	//	Non raggiunti	Contrattuale CRA + bonus eccellenti	Ctv stimato €..27/28 mila + max 5/6 mila eccellenze: max presenza, zero sinistri, performance ok =zero provv.disc.;
Bilancio in utile	SI	//	Livello base = stabilità con piccolo miglioramento	Il 30% del contributo al C/Economico	ctv stimato €..50 mila
Bilancio in Utile	SI	//	Livello medio "miglioramento sensibile"	Il 30% del contributo al C/Economico	Ctv stimato €..102 mila
Bilancio in Utile	SI	//	Livello alto "miglioramento robusto"	Il 30% del contributo al C/Economico	Ctv stimato €..160 mila

A.2 Gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto);

A.3 Per favorire l'impegno di tutti nel raggiungere gli obiettivi, ogni semestre verranno comunicati gli andamenti degli obiettivi stessi che permettono di fare chiudere il bilancio in utile e migliorare la produttività e la qualità del servizio erogato;

A.4 Le caratteristiche del premio definite nel presente accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive e rispettano l'accordo sindacale n.9 del 2013, ove il finanziamento di tali agevolazioni venisse rinnovato dallo Stato;

A.5 L'ammontare aziendale del premio è determinato secondo la metodologia prevista in CCNL: al massimo il 30 % del contributo positivo a conto economico riveniente dal conseguimento dell'obiettivo stesso.

A.6 Il monte premi viene alimentato in base al raggiungimento di ciascun obiettivo, cioè gli obiettivi sono singolarmente considerati.

A.7 Per alimentare il Monte Premi è necessario individuare obiettivi che permettano di migliorare sia la redditività sia la qualità della prestazione fornita, e che siano misurabili. Gli obiettivi per generare montepremi di cui si è ragionato nelle precedenti riunioni sono: Riduzione malattie, Riduzione infortuni, Riduzione rata premio Inail, Riduzione costi riparazioni manutenzioni mezzi & attrezzature & sedi, Riduzione costi vestiario, Aumento del valore della produzione con incremento del fatturato per addetto.

A.8 Vengono individuati i seguenti obiettivi, ciascuno di essi contribuisce singolarmente ed indipendentemente dagli altri alla alimentazione del montepremi complessivo annuale, all'interno del singolo obiettivo il livello di conseguimento non è cumulativo:

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: *MS*
 - Bottom left: *Meola*
 - Bottom center-left: *Cufy*
 - Bottom center: *Bucis*
 - Bottom center-right: *Rappellano*
 - Bottom right: *PS*

Obiettivo	Esito	€.
RIDUZIONE MALATTIE (nr.giorni)		Importo totale
Più di 3.914 giorni (aumentano)	Non raggiunto	0
Tra 3.913 e 3.523 (sino a meno 10%)	Base	+€.13.160
Tra 3.522 e 3.130 (oltre meno 10% sino a meno 20%)	Più	+€.21.620
Meno di 3.130 (oltre meno 20%)	Max	+€.25.756

Obiettivo	Esito	€.
RIDUZIONE INFORTUNI (nr.giorni) (operativi)		Importo totale
Più di 756 giorni (aumentano)	Non raggiunto	0
Tra 755 e 680 (sino a meno 10%)	Base	+€.5.256
Tra 679 e 605 (oltre meno 10% sino a meno 20%)	Più	+€.15.184
Meno di 605 (oltre meno 20%)	Max	+€.23.360

Obiettivo	Esito	€.
CUSTOMER SATISFACTION (reclami)		Importo totale
Più di 1.150 (peggioramento)	Non raggiunto	0
Meno di 1.100 (consolidamento)	Base	+€.8.272
Meno di 1.050 (riduzione)	Più	+€.14.288
Meno di 1.000 (forte riduzione)	Max	+€.25.004

Obiettivo	Esito	€.
VALORE AGGIUNTO PER ADDETTO (€.)		Importo totale
Meno di 50.800 (peggiora)	Non raggiunto	0
Oltre 51.000 (lieve aumento)	Base	+€.7.708
Oltre 51.200 (aumento)	Più	+€.17.860
Oltre 51.400 (forte aumento)	Max	+€.28.576

Obiettivo (se raggiunto separatam. tra operai e impiegati)	Esito	€.
RIDUZIONE DI FERIE ANNI PRECEDENTI (€.)		Importo totale (o+)
Oltre 9310 gg. (peggiora)	Non raggiunto	0
Meno di 8845 gg. (abbattimento del 5%)	Base	+€.2.068
Meno di 8380 gg. (abbattimento del 10%)	Più	+€.4.136
Meno di 7448 gg. (abbattimento del 20%)	Max	+€.8.084

Obiettivo	Esito	€.
RIDUZIONE COSTI DI MANUTENZIONE (€.)		Importo totale
Costi Più di 430.000 (aumento)	Non raggiunto	0
Costi Non oltre 387.000 (sino a meno 10%)	Base	+€.7.708
Costi Non oltre 365.000 (sino a meno 15%)	Più	+€.16.920
Costi Non oltre 344.000 (sino a meno 20%)	Max	+€.29.140
Costi non oltre €.322.000 (sino a meno 25%)	Super	+€.35.720

Obiettivo	Esito	€.
AUMENTO RICAVI RACC. DIFF. (€.)		Importo totale
Meno di €.1.200 mila (calo)	Non raggiunto	0
Tra €.1.200 e €.1.212 mila (sino a più 1%)	Base	+€.1.504
Tra €.1.212 e €.1.236 mila (sino a più 3%)	Più	+€.3.760
Tra €.1.236 e €.1.260 mila (sino a più 5%)	Max	+€.5.640

Obiettivo	Esito	€.
RIDUZIONE COSTI DI VESTIARIO (€.) (operativi)		Importo totale
Costo Oltre 30.000 (aumento)	Non raggiunto	0
Costo Non oltre 27.000 (sino a meno 10%)	Base	+€.876
Costo Non oltre 24.000 (sino a meno 20%)	Più	+€.1.898
Costo Non oltre 21.000 (sino a meno 30%)	Max	+€.2.920

Obiettivo	Esito	€.
AUMENTO SPAZZAMENTO (Km)		Importo totale
Sotto i Km 12.600 (peggioramento)	Non raggiunto	0
Oltre Km 12.600 (più 10%)	Base	+€.3.948
Oltre Km 13.200 (più 15%)	Più	+€.7.896
Oltre Km 13.800 (più 20%)	Max	+€.12.032

Raffellano

Cupo

Bucido

Polina

Maria

[Signature]

PARTE B. DISTRIBUZIONE DEL PREMIO – Valorizzare i meritevoli

B.1 La distribuzione del montepremi così costruito ai singoli dipendenti deve essere correlata a parametri misurabili legati sia al comportamento individuale sia all'andamento di indicatori generali (di azienda, area, reparto).

B.2 Definizioni: ore lavorate = ore ordinarie lavorate nell'anno; livello di inquadramento = convenzionalmente il livello del dipendente al 1° gennaio dell'anno in questione; Ora lavorata parametrata per livello = prodotto ore lavorate dal singolo lavoratore per il livello di inquadramento diviso cento

B.3 Il premio spettante a ciascuno viene calcolato applicando la seguente metodologia:

[Montepremi ottenuto : nr.partecipanti al premio] = [premio aziendale teorico].

Il premio aziendale teorico viene suddiviso tra le due aree "operativi" e "altri" in base al nr addetti e quindi viene erogato a ciascuno sulla base degli n/100 conseguiti; il residuo del premio non assegnato, poiché non tutti i dipendenti avranno una valutazione di 100/100, sarà ripartito per il 50% fra coloro che avranno conseguito una valutazione di eccellenza (100% presenza, niente provvedimenti disciplinari, niente sinistri o danni, polivalenti) e per il 50% fra coloro che avranno conseguito una valutazione di distinzione (91%-99% presenza, niente provvedimenti disciplinari, niente sinistri o danni, polivalenti):

Parametro	Peso % per gli Operativi	Peso % per gli Altri
1-Presenza	45	60
2-Sinistri	5	0
3-performance/polivalenza	30	0
4-Valutazione prestazione Individuale	20	40
TOTALE	100	100

B.4 Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del secondo periodo di cui all'art 14 del vigente CCNL;

B.5 Ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato;

B.6 Il premio potrà essere riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato – con esclusione di quelli con un solo contratto nell'anno non rinnovato - in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero;

B.7 A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

B.8 Verificato il costante superamento della soglia del 4,7% assenteismo, a coloro che abbiano assenze superiori al 4,7% per malattie di breve durata, sulla spettanza del premio individuale verrà applicato quanto previsto dall'art.42 lettera G); la cifra risparmiata sarà distribuita tra gli altri lavoratori; in deroga – per il 2015 verrà applicato il criterio dei 7 certificati, come applicato per gli anni precedenti.

Marco Raffellano Roberto Baccini [Signature] [Signature]

B.9 Non saranno erogati importi, - ai definitivamente cessati – calcolati secondo il presente accordo, pari o inferiori a €.120,00. Non saranno erogati importi al personale che abbia sottoscritto con l'azienda accordi per esodi agevolati.

B.10 A coloro cui siano state comminate sanzioni disciplinari pari o superiori a 4 ore di multa per eventi accaduti, viene riconosciuto l'importo minimo ex CCNL (€.12,50 al mese lavorato effettivo). Non saranno erogati importi al Personale licenziato per motivi disciplinari. Schema per valutazione prestazione individuale: si applicheranno i due schemi previsti dal CCNL 17/6/2011 alle pagine 253 (tabella) e 254 (seconda tabella).

B.11 L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà – possibilmente, tenuto conto delle condizioni di tesoreria -con la retribuzione del mese di giugno, ovvero al più tardi, nel mese di settembre di ciascun anno; se la qualità percepita del servizio fornito al principale cliente, identificato con la città di Novara, per gli anni 2016 e 2017 sarà positiva sulla base di analisi di soddisfazione del cliente/utente, a ciascun dipendente che abbia conseguito una valutazione di distinzione (non meno di 75/100) potranno essere erogati ulteriori €.90 pro capite

Clausola di salvaguardia reciproca: in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio, azienda ed organizzazioni sindacali provinciali ed rsu si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

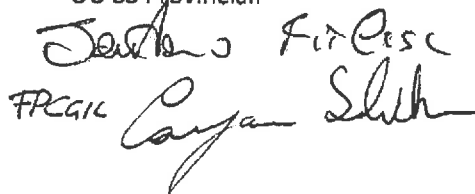
Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL.

Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello, relativamente al Premio di risultato.

ASSA Spa



OO SS Provinciali



RSU

