

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO AMIU S.p.A. 2013/2015

In data odierna nella sede sociale tra AMIU S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Unico Rag. Antonio Ruggiero

e la RSU di Amiu S.p.A. nelle persone del Sig. Cozzoli Pietro, Cuocci Oronzo e Piccolo Giacomo

viene stabilito il seguente accordo avente come oggetto il premio di risultato per il triennio 2013/2015 così determinato :

CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO

1. **SODDISFAZIONE UTENZA** : L'obiettivo si intende raggiunto con la riduzione di segnalazioni, verbali e scritte, relative ai disservizi segnalati dall'utenza;
2. **RIDUZIONE TASSO DI ASSENTEISMO** : L'obiettivo si intende raggiunto riducendo il tasso di assenteismo misurato con la riduzione del numero di malattie e assenze ingiustificate;
3. **RIDUZIONE NUMERI DI SINISTRI**: L'obiettivo si intende raggiunto con la riduzione del numero di sinistri stradali per i quali l'assicurazione aziendale risarcisce la controparte;
4. **RIDUZIONE NUMERI DI INFORTUNI**: L'obiettivo si intende raggiunto con la riduzione del numero di infortuni con prognosi di pronto soccorso non superiore a 07 giorni per ciascun infortunio;
5. **RIDUZIONE NUMERO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**: L'obiettivo si intende raggiunto con la riduzione del numero di provvedimenti disciplinari con oltre 4 h di multa;
6. **TONNELLATE RD/TONNELLATE RU TOTALI RACCOLTE PER ANNO**: L'obiettivo si intende raggiunto con il miglioramento del rapporto tra raccolta differenziata e raccolta indifferenziata.-Si precisa che tale obiettivo si intende, ugualmente raggiunto se la percentuale non è inferiore a quella stabilita per l'anno precedente;
7. **INTERVENTI DISINFEZ.-DISINFEST-DERATTIZZAZIONE**: L'obiettivo si intende raggiunto qualora il numero di interventi non decrementi rispetto all'anno precedente;

L'ammontare del premio globale verrà erogato soltanto con il superamento di n. 4 obiettivi su 7 .

PROPOSTA DI DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

L'Azienda individua l'ammontare del premio globale per ogni livello da destinare a tale titolo (sommatoria delle retribuzioni base per livello) nei limiti e nel rispetto della legge appositamente attestati dal Responsabile dell'Ufficio Amministrativo.

Le parti, si danno atto che, in ogni caso, l'importo annuo da erogare a titolo di "Premio di risultato", non potrà superare l'importo totale delle retribuzioni lorde mensili ordinarie corrisposte a tutti i dipendenti nel mese di gennaio dell'anno di erogazione del premio stesso.

Ove necessario, gli importi individuali del premio, saranno riparametrati in proporzione all'entità della retribuzione base lorda individuale.

Tenendo presente che la produttività di ogni dipendente è commisurata ad ogni giorno utile lavorativo, si ha che ogni lavoratore produce per un numero di giorni calcolato nel seguente modo :
n. 365 giorni annui meno n. 52 riposi = 313 (giorni lavorabili).

Tale numero costituisce "**il target individuale di prestazione produttiva**" e subirà la diminuzione di una unità per ogni giorno di assenza dal lavoro comunque motivata, secondo la seguente tabella:

- a) malattia di 1 giorno determinerà lo scomputo di n. 3 unità;
- b) malattia di 2 giorni determinerà lo scomputo di n. 4 unità;
- c) malattia di 3 giorni determinerà lo scomputo di n. 5 unità;
- d) malattia di 4 giorni determinerà lo scomputo di n. 5 unità;
- e) malattia di 5 giorni determinerà lo scomputo di n. 5 unità e così via;
- f) assenza ingiustificata determinerà lo scomputo di n. 5 unità;
- g) contestazioni che avranno come esito finale il "rimprovero verbale", determineranno lo scomputo di n. 1 unità per ognuna di esse;

con le seguenti eccezioni:

- giorni di ferie;
- permessi compensativi;
- permessi per lutto o gravi motivi familiari;
- permessi sindacali;
- permessi (RLS) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- infortuni sul lavoro con prognosi di pronto soccorso superiori a 07 giorni per ciascun infortunio;
- ricoveri ospedalieri o day hospital;
- permessi donazione midollo osseo;

Si precisa che nel premio globale rientra ogni forma di premialità riconosciuta ai dipendenti e collegata a incrementi di produttività, per cui i dipendenti non possono percepire più di una forma di premialità. Il premio globale di risultato verrà poi suddivisa in maniera omogenea per livello di appartenenza tra tutti i dipendenti prendendo come parametro un valore che terrà conto del **target individuale di prestazione produttiva** (determinato secondo le modalità e i criteri su descritti) e del proprio livello di appartenenza.

La somma spettante a ciascun dipendente verrà determinata in base alla seguente formula matematica:

retribuzione di livello

----- x **target individuale di prestazione produttiva**

313 (giorni lavorabili)

Premesso che il premio di produttività globale è una forma di salario prevista dal 2° livello di contrattazione e rappresenta un importante strumento di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici, di produttività e di qualità aziendale, si intende premiare l'affidabilità e l'assiduità al lavoro di ciascun lavoratore, con un premio individuale aggiuntivo da erogare in aggiunta a quanto sopra stabilito.

Detto premio verrà erogato solo ed esclusivamente a coloro che si saranno distinti per tali qualità nel seguente modo:

- paga base x 50% per chi avrà il target individuale di prestazione produttiva pari a 313 con una franchigia di 06 giorni lavorativi relativamente alle malattie certificate dal medico curante;
- paga base x 30% per chi avrà il target individuale di prestazione produttiva pari ad almeno 303 con una franchigia di 03 giorni lavorativi relativamente alle malattie certificate dal medico curante;

La differenza tra il premio globale calcolato (ottenuto dalla sommatoria della paga base di ciascun lavoratore in base al livello di appartenenza + la premialità attribuita a ciascun dipendente) e quello effettivamente distribuito ai lavoratori, verrà ridistribuita a tutti coloro che sono rientrati nelle franchigie su indicate relativamente alle malattie certificate dal medico curante.

Il premio di risultato, individualmente determinato, verrà erogato per il 70% nel mese di marzo e il saldo, pari al 30%, verrà erogato dopo l'approvazione del bilancio aziendale.

L'Organo Amministrativo si riserva, inoltre, la facoltà di erogare, a singoli lavoratori, ulteriori somme al raggiungimento di specifici obiettivi strategici affidati agli stessi, proporzionate alla rilevanza degli obiettivi assegnati.

Si precisa che tale accordo avrà una durata di tre anni e decorrerà dal 01/01/2013 e si intenderà rinnovato tacitamente se non disdetto almeno un mese prima della scadenza.

10 MAR. 2014

Trani,

Per AMIU S.p.A.

L'Amministratore Unico

Rag. Antonio Ruggiero

Amministratore Unico

Rag. Antonio RUGGIERO



La RSU di AMIU S.p.A.

Handwritten signatures of the RSU members of AMIU S.p.A.