

ACCORDO SINDACALE DI SECONDO LIVELLO PER IL PREMIO DI RISULTATO AMIU S.p.A. 2018/2020.

PREMESSO

- che l'art. 2 del vigente CCNL dei servizi ambientali prevede che le Parti possano pattuire erogazioni a livello aziendale strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazioni di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, competitività, efficienza, qualità e redditività oltre al miglioramento delle condizioni di lavoro
- che il precedente accordo è scaduto il 31/12/2015;
- che è intenzione di AMIU S.p.A. ridisciplinare per il triennio 2018-2020 l'incentivo finalizzato alla maggiore produttività/qualità del servizio secondo i parametri di seguito definiti;
- che con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;
- Considerato, altresì, che le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire la contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della "legge di stabilità 2016"

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

tra AMIU S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Unico Ing. Alessandro Guadagnuolo, la R.S.U. aziendale rappresentata dal Sig. Casalaspro Francesco, Mastrapasqua Antonio, Monopoli Sebastiano e le OO.SS. territoriali giusta convocazione prot. 1041 del 01/02/2018 e nota prot. 1058 del 02/02/2018 nelle persone del Sig. Matteo Lupelli (territoriale CISL), Sig. Angelo Rondinone (territoriale CGIL) e Sig. Piccolo Giacomo (delegato dal Segretario Generale UIL Boffoli).

Le premesse formano parte integrante del presente accordo e con riferimento allo stesso viene stabilito il seguente patto avente ad oggetto il premio di risultato tenendo conto dei seguenti **obiettivi individuali**:

1. **Riduzione tasso di assenteismo:** L'obiettivo si intende raggiunto con la riduzione, rispetto all'anno precedente, del numero di malattie, assenze ingiustificate, per tali intendendosi anche quelle non comunicate ritualmente, effettuate da ciascun dipendente. Tale obiettivo si

intende ugualmente raggiunto se le malattie certificate, nell'anno di competenza, sono pari o inferiori a 10 giorni;

2. **Riduzione numero sinistri stradali per i quali l'assicurazione aziendale risarcisce la controparte e danni al patrimonio aziendale anche se non garantiti da apposita copertura assicurativa:** poiché ogni dipendente, come previsto dal CCNL, deve aver cura dei locali nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi ecc.), annualmente verranno analizzati i sinistri stradali nonché ogni condotta colposa o imperita che abbia cagionato danni al patrimonio aziendale affidato al dipendente, ovvero abbia cagionato danni a terzi. L'obiettivo si intenderà raggiunto se tale numero, inteso individualmente, si pari a n. 1.
3. **Riduzione del numero di provvedimenti disciplinari:** l'obiettivo, inteso individualmente per ciascun dipendente, si intende raggiunto se i provvedimenti disciplinari contestati in sede definitiva dalla Direzione Territoriale del Lavoro, ovvero accettati dal lavoratore abbiano punteggio pari o inferiore a 2 (due). A tal proposito si attribuiranno punti 1 (uno) per ogni condotta come sopra accertata da cui consegua la sanzione conservativa senza sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, mentre saranno attribuiti punti n. 2 (due) alle sanzioni conservative da cui consegua la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione anche per una sola giornata lavorativa. Ai lavoratori che raggiungano un punteggio pari a 1 (uno) l'obiettivo si riterrà raggiunto al 50%. Si precisa, altresì, che il dies a quo sarà rappresentato nel momento in cui la contestazione perviene al lavoratore.
4. **Infortuni:** l'obiettivo, individuale, si intende raggiunto se gli episodi legati all'infortunio non siano superiori a n. 1;
5. **Miglioramento rapporti con l'utenza:** l'obiettivo si intende raggiunto con un numero non superiore a n. 2 (due) di disservizi segnalati dall'utenza in forma scritta o verbale (anche telefonicamente) e definitivamente accertati dai preposti aziendali con apposita relazione. L'Azienda si impegna ad erogare il premio al raggiungimento degli obiettivi secondo la modalità di seguito indicate:
 - raggiungimento di cinque obiettivi su cinque, si avrà diritto al 100% del premio (**parametro D**);
 - raggiungimento di quattro obiettivi su cinque, si avrà diritto all'80% del premio (**parametro D**);
 - raggiungimento di tre obiettivi su cinque, si avrà diritto al 50% del premio (**parametro D**);

Si precisa che il raggiungimento di un numero di obiettivi inferiore a tre non darà diritto ad alcun premio.

Si conviene, inoltre, che il personale interessato al suddetto premio di risultato è costituito anche dai lavoratori che al 31.12 dell'anno di competenza abbiano un rapporto di lavoro con contratti a termine. Per quanto riguarda tali lavoratori si applicherà quanto previsto dal CCNL. In casi di passaggio di livello superiore nel corso dell'anno, il premio sarà applicato ed adeguato in relazione alla decorrenza del livello superiore. In caso di assenza dal servizio in corso d'anno il premio di risultato verrà erogato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di intera presenza, ad eccezione delle assenze dovute per gravidanza e puerperio o per adozione internazionale.

MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI BENEFICIARI DEL PREMIO E RELATIVA DISTRIBUZIONE DELLA SOMMA DA CORRISPONDERE.

Dal tenore espositivo del presente accordo, si evince che l'elemento cardine, per la valutazione di tutti gli obiettivi, è l'individualità di ciascun dipendente.

Pertanto, onde permettere di valutare l'apporto individuale in termini di assiduità al lavoro, affidabilità e correttezza comportamentale, al termine di ogni anno per ciascun lavoratore verrà formulata, da un responsabile amministrativo, una scheda individuale contenente tutti gli elementi necessari per valutare il raggiungimento o meno degli obiettivi richiamati nel presente accordo.

Al raggiungimento degli obiettivi previsti, si specifica che parte del premio sarà costituita dall'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1 comma 182 della Legge 208/2015.

L'importo complessivo riconosciuto a titolo di premio di risultato per l'anno di competenza (ammontare premio globale - **parametro Pg**) è determinato nel 30% del margine operativo lordo al 31/12 del medesimo anno di riferimento al lordo del predetto premio e, comunque non potrà essere superiore all'importo stabilito di € 150.000,00 al lordo di tasse e oneri previdenziali.

Tale ammontare verrà ripartito tra tutti i lavoratori che avranno superato i requisiti per l'erogazione del premio di risultato in proporzione alla retribuzione base parametrica e al livello di appartenenza di ciascun lavoratore.

Tenendo presente che la produttività di ogni dipendente è commisurata al livello di appartenenza (**parametro A**) ed ai giorni lavorati, discende che ogni lavoratore partecipa alla produttività globale in proporzione ai 313 giorni, teoricamente, lavorabili (**parametro B**). Si precisa, a tal fine, che il numero dei giorni teoricamente lavorabili viene determinato sulla base degli effettivi riposi spettanti.

Il premio individuale (π) spettante a ciascun lavoratore è commisurato all'effettiva presenza e quindi ai giorni "lavorabili". I suddetti giorni non subiranno un decremento nei seguenti casi:

- giorni di ferie;
- permessi compensativi;
- permessi per lutto o gravi motivi familiari contemplati dall'art. 51 del CCNL;
- permessi sindacali;
- permessi (RLS) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- ricoveri ospedalieri o day hospital (day surgery);
- permessi donazione midollo osseo e sangue;
- congedo matrimoniale.

Ovviamente nel premio globale rientra ogni forma di premialità riconosciuta ai dipendenti e collegata ad incrementi di produttività, per cui i dipendenti non possono percepire più di una forma di premialità.

Si precisa che il "premio di risultato" rientra tra le materie oggetto di contrattazione di secondo livello tra l'Azienda, la RSU e le OO.SS. territoriali competenti, rappresenta un importante strumento di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali, pertanto è premiata l'affidabilità e l'assiduità al lavoro di ciascun dipendente, con una maggiorazione aggiuntiva da erogare cumulativamente al premio individuale già spettante.

Il premio prevederà l'erogazione di una combinazione tra denaro e prestazioni di welfare.

Le maggiorazioni (**parametro C**) sono le seguenti:

valore 1,3 (maggiorazione del 30%) se B è compreso tra 313 a 308 giorni con una franchigia di 06 giorni di malattia certificati dal medico curante o struttura sanitaria SSN;

valore 1,20 (maggiorazione del 20%) se B è compreso tra 307 a 305 giorni con una franchigia di 09 giorni di malattia certificati dal medico curante o struttura sanitaria SSN;

valore 1,10 (maggiorazione del 10%) se B è compreso tra 304 a 302 giorni con una franchigia di 12 giorni di malattia certificati dal medico curante o struttura sanitaria SSN.

La somma spettante a ciascun dipendente verrà determinata sulla base delle seguenti formule:

$pi \text{ (premio individuale) } = A * B * C * D \text{ diviso } 313 \text{ gg. lavorabili determinati sulla base degli effettivi riposi spettanti.}$

Il premio, individualmente, determinato verrà erogato dopo l'approvazione del bilancio aziendale in ragione del 70% e il residuo entro la fine dell'anno ai soli dipendenti aventi diritto alla data di approvazione previa comunicazione da parte dell'Azienda dei risultati raggiunti.

Per la valutazione degli obiettivi intermedi e finali saranno costituiti gruppi di lavoro ai sensi dell'art. 4 del D.I. del 25/03/2016.

Si precisa che tale accordo avrà una durata di tre anni e decorrerà dal 01/01/2018 e si intenderà rinnovato tacitamente se non disdettato almeno un mese prima della scadenza da una delle due parti.

Si da atto che il presente accordo di II livello, prima della sua definitiva sottoscrizione, è stato trasmesso al Socio Unico, al Collegio Sindacale e all'O.d.V. e non è pervenuta alcuna osservazione o contributo.

Letto confermato e sottoscritto.

Trani, 03/02/2018



Handwritten signatures in blue ink, including names like "Antonio Paolo Corbelli" and "S. Mancini".