

VERBALE DI ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE E
DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DERIVANTE DALLA
CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO.

(Premio di Risultato)

Centri di servizio Aysel Spa Val Susa – Torino

In data 13/11/2019 presso la sede amministrativa della Società Aysel Spa in S.Ambrogio di Susa TO, si sono incontrate, al fine di raggiungere l'accordo di 2° livello, relativo alla determinazione del Premio di Risultato, così come previsto dall'art 2 del CCNL Federambiente accordo di rinnovo 17/06/2011 - 21/03/2012 - 25/07/2014 e 10/07/2016

in rappresentanza della suddetta società :

il Direttore Generale Ing Marco Avondetto e la responsabile delle risorse umane sig.ra Brizio M.

in rappresentanza delle RSU

Cesare NIZZI

Vito Francesco CAPALDO

Giuseppe D'AMELIO DEBILIO

Mauro VITTON

Premesso che le Parti :

intendono con l'incontro odierno chiudere per l'anno 2019 il confronto negoziale per il raggiungimento di un accordo come dettato dall'art 2 del CCNL Federambiente " Premio Produttività"

poiché

il premio di risultato così determinato, in quanto completamente variabile e basato su oggettivi dati di miglioramento dell'azienda, rientra nella fattispecie di cui alla legge 135/97 in merito alla decontribuzione degli accordi aziendali di secondo livello nella misura indicata dall'art 60 della legge 144/99, nonché alla detassazione previsto dal D.L. 24/07/2008 n° 126 e successive modifiche e integrazioni, nonché il Decreto del Presidente della Repubblica 16/11/2011 pubblicato sulla G.U. 18/11/2011 n 269 con i limiti previsti dal decreto pubblicato nella G.U. n 125 del 30/05/2012.

Convengono

Circa la necessità di individuare un obiettivo di risultato che abbia per progetto il raggiungimento di standard produttivi e qualitativi tali da mantenere la presenza competitiva dell'azienda sul mercato da svilupparsi anche all'interno di ogni unità produttiva della Provincia di Torino;

a tal fine si concorda quanto segue :

Parametri per la distribuzione individuale del premio :

Settore Operativo

il premio viene erogato al raggiungimento dei seguenti obiettivi :

1. Mantenimento dell'indice di assenteismo 40%
2. Assenza di danni provocati agli automezzi 40%
3. Cura nella manutenzione degli automezzi 20%

Il tasso di assenteismo di riferimento è fissato nel 3%; qualora il dipendente accumulasse giorni di assenza superiori, il premio verrà ridotto in maniera proporzionale (fatto salvo patologie gravi che richiedono terapia salvavita). Parimenti se il dipendente ha assenze inferiori il premio viene proporzionalmente aumentato.

I danni provocati ai mezzi per negligenza o incuria fanno perdere il diritto alla relativa quota di premio.

Per cura e manutenzione del mezzo si intende la pulizia esterna ed interna del veicolo, la cura di tutte le dotazioni di sicurezza di bordo e delle dotazioni individuali, nonché delle piccole manutenzioni che devono essere effettuate a norma del contratto nazionale collettivo di lavoro su indicazione del Responsabile del Cantiere. La corresponsione del premio economico relativo a questo obiettivo verrà effettuata sulla base di una valutazione effettuata dal Responsabile stesso.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dall'art 65 C.C.N.L. fanno perdere il diritto al premio nella seguente misura :

- multa 1 – 4 ore 5%
- sospensione da 1 a 5 giorni 20%
- sospensione da 5 a 10 giorni 50%
- oltre 10 giorni e licenziamento perdita totale

Uffici

il premio viene erogato al raggiungimento dei seguenti obiettivi :

1. Mantenimento del tasso di assenteismo 100%

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dall'art 65 C.C.N.L. fanno perdere il diritto al premio nella seguente misura :

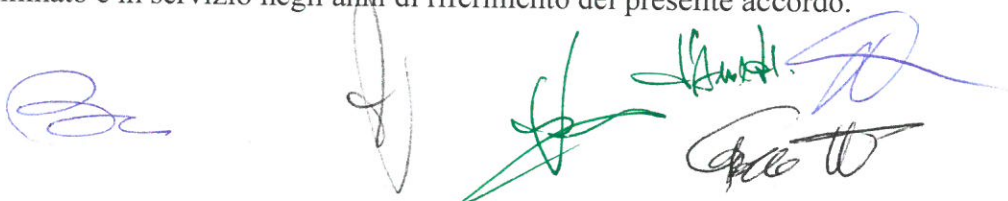
- multa 1 – 4 ore 5%
- sospensione da 1 a 5 giorni 20%
- sospensione da 5 a 10 giorni 50%
- oltre 10 giorni e licenziamento perdita totale

Il premio oggetto del presente Accordo è da considerarsi onnicomprensivo, cioè non ha incidenza su alcun istituto contrattuale e di legge (13° - 14° - ferie – festività ecc ..)

L'importo di riferimento del premio per singolo livello contrattuale è previsto in allegato 1.

A titolo individuale il premio sarà riconosciuto solo a coloro che abbiano svolto nel corso del 2019 almeno sei mesi di attività lavorativa continuativa.

L'azienda procederà al pagamento del premio di risultato di competenza entro il mese successivo all'approvazione del bilancio annuale d'esercizio, tra i dipendenti, inquadrati fino al livello 8° incluso assunti a tempo indeterminato e in servizio negli anni di riferimento del presente accordo.



In presenza di un risultato di bilancio non positivo il premio non verrà erogato, la Direzione dichiara sin d'ora la propria disponibilità ad avviare un esame congiunto con le parti per la valutazione della situazione.

In presenza di elementi che determinino cambiamenti significativi dello scenario di riferimento, per quanto riguarda gli obiettivi aziendali ed i parametri del premio di risultato, così come stabiliti dal presente accordo, la Direzione e le parti si incontreranno per valutare le conseguenze di tali cambiamenti sulla struttura del premio di risultato, con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia.

Letto confermato e sottoscritto

S.Ambrogio, 13/11/2019

Per l'Azienda :

Direttore Generale Ing Marco Avondetto
Responsabile Risorse Umane M. Brizio



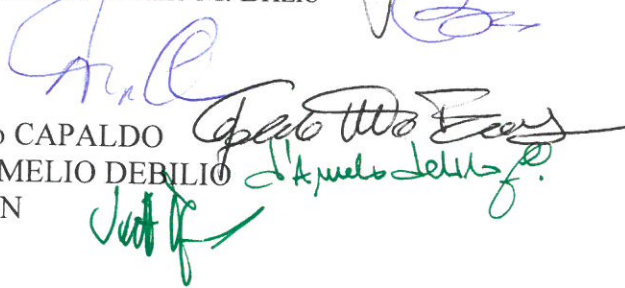
RSU :

Cesare NIZZI

Vito Francesco CAPALDO

Giuseppe D'AMELIO DEBILIO

Mauro VITTON



Valore Economico all. 1

PREMIO DI RISULTATO 2019

CALCOLO DELL'IMPORTO DI RIFERIMENTO PER LIVELLO

LIVELLI	IMPORTO DI RIFERIMENTO
Q	1.020,00
8A	1.020,00
7A	1.020,00
7B	1.020,00
6A	1.020,00
6B	1.020,00
5A	1.020,00
5B	1.020,00
4A	1.020,00
4B	1.020,00
3A	1.020,00
3B	1.020,00
2A	1.020,00
2B	1.020,00
1A	1.020,00

