

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

(Premio di Risultato)

Centri di servizio Acsel Spa Val Susa – Torino

In data 15/03/2021 presso la sede amministrativa della Società Acsel 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, Cristina SAVINO
in rappresentanza della CGIL Maurizio SCAZZI
in rappresentanza della CISL Paolo RUTIGLIANO

in rappresentanza delle RSU

Cesare NIZZI
Vito Francesco CAPALDO
Giuseppe D'AMELIO DEBILIO
Mauro VITTON
Mario FOSCHIA

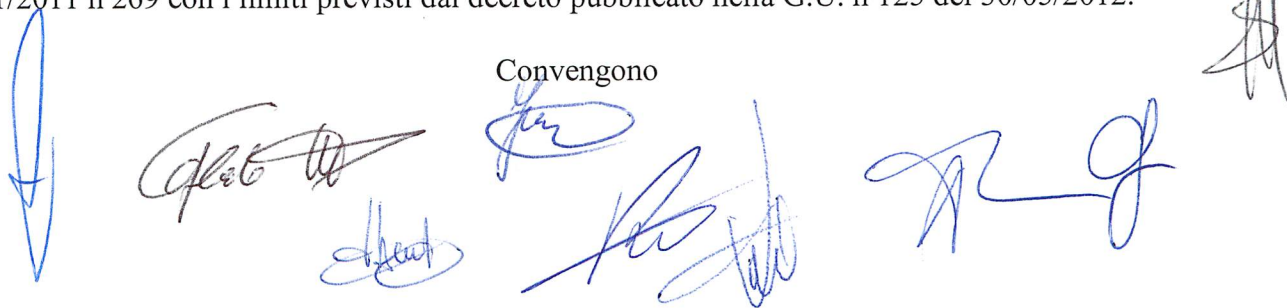
Premesso che le Parti :

intendono con l'incontro odierno chiudere per l'anno 2020 il confronto negoziale per il raggiungimento di un accordo come dettato dall'art. 2 del CCNL Utilitalia – Servizi Ambientali “La contrattazione aziendale correlata all'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

The block contains several handwritten signatures in blue ink. There are five distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are positioned below the word 'Convengono' and above the bottom edge of the page.

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 concordano quanto segue.

Parametri per la distribuzione individuale del premio :

Settore Operativo

il premio viene erogato sulla base dei seguenti obiettivi variabili:

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 corresponsione della quota di premio prevista (40%), qualora gli stessi superino il valore di € 300,00, previo esperimento art 7 legge 300/70.

Per cura e manutenzione del mezzo si intendono: 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 del C.C.N.L. riducono 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

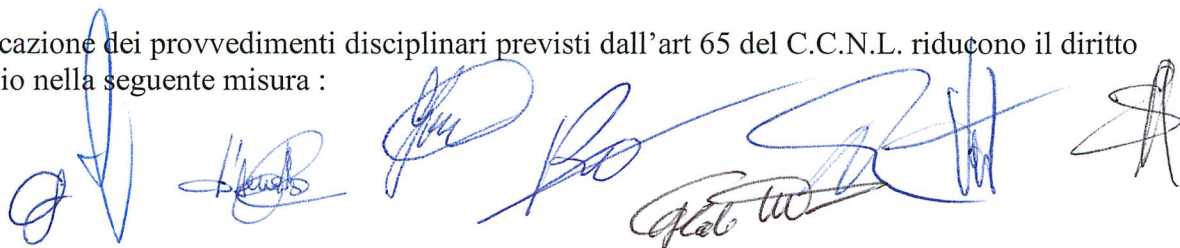
Uffici

il premio viene erogato sulla base del seguente obiettivo variabile:

1. Mantenimento del tasso di assenteismo 100%

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.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dall'art 65 del C.C.N.L. riducono 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 2020 almeno sei mesi di attività lavorativa continuativa, proporzionalmente al periodo di effettivo servizio. 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 nell'anno 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.

Letto confermato e sottoscritto

S.Ambrogio, 15/03/2021

Per l'Azienda :

Direttore Generale Ing Marco Avondetto

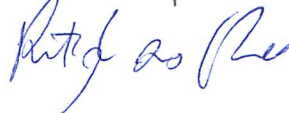
Responsabile Risorse Umane Cristina Savino



per CGIL F.P. Maurizio SCAZZI



per FIT CISL Paolo RUTIGLIANO



RSU :

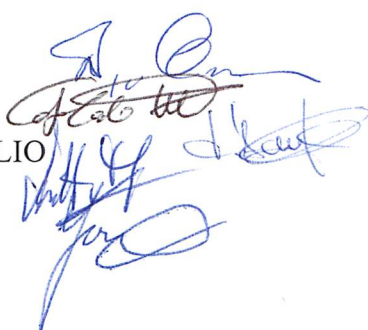
Cesare NIZZI

Vito Francesco CAPALDO

Giuseppe D'AMELIO DEBILIO

Mauro VITTON

Mario FOSCHIA

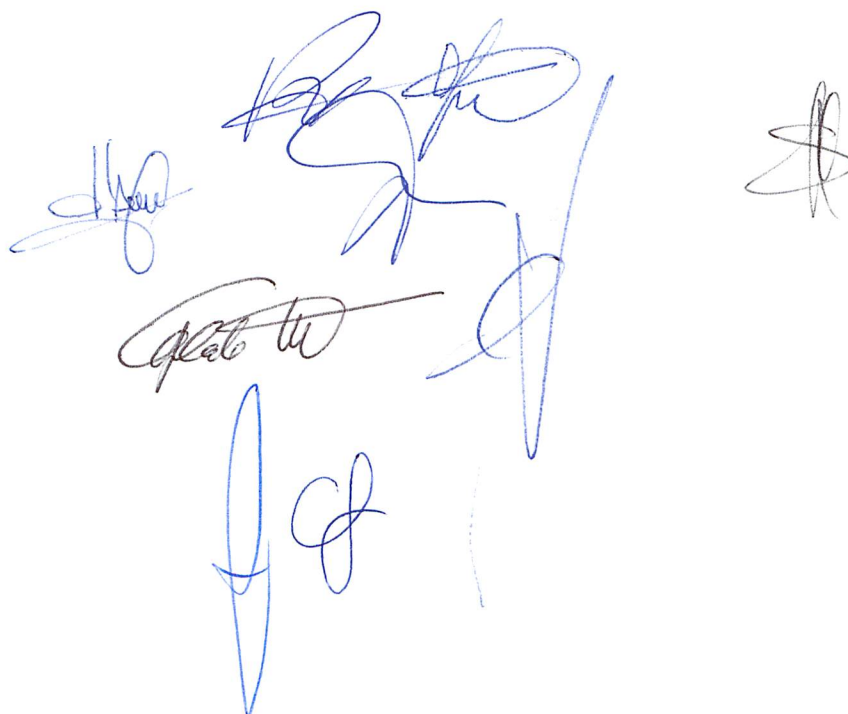


Valore Economico all. 1

PREMIO DI RISULTATO 2020

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

The block contains several handwritten signatures. There are approximately seven distinct signatures in blue ink, some of which are large and stylized. Additionally, there is one signature in black ink located in the lower-middle part of the block. The signatures are scattered across the lower half of the page, below the table.