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 03/05/2017 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 Dott Paolo Borbon e la responsabile delle risorse umane sig.ra Brizio M.
in rappresentanza della CISL Francesco TUTONE
in rappresentanza della CGIL Maurizio SCAZZI

in rappresentanza delle RSU

Mario Vito GERMINARIO
Cesare NIZZI
Mauro VITTON
Giuseppe DEBILIO

Premesso che le Parti :

intendono con l'incontro odierno chiudere per l'anno 2016
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 :

il raggiungimento dell'obiettivo della redittività aziendale secondo quanto fissato nell'allegato costituisce per il periodi di vigenza dell'accordo, la condizione necessaria per la corresponsione del premio di risultato.

ALLEGATO 1

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 calcolato secondo i criteri del CCNL è fissato nella media di quello registrato nel settore negli ultimi tre esercizi; qualora il dipendente accumulasse giorni di assenza superiori, il premio verrà ridotto in maniera proporzionale. Parimenti se il dipendente ha assenze inferiori il premio viene proporzionalmente aumentato.
Il tasso medio di riferimento è 3% quindi ogni frazione percentuale in aumento o diminuzione comporterà identica variazione.
I danni provocati ai mezzi per negligenza o incuria fanno perdere il diritto alla corresponsione del premio di risultato qualora superino € 300,00 previo esperimento art 7 legge 300/70.
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.
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

Per gli uffici valgono le stesse norme per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari, mentre gli obiettivi propedeutici all'erogazione del premio sono :
1. Mantenimento del tasso di assenteismo 50%
2. Raggiungimento degli obiettivi di settore.

Gli obiettivi di settore verranno fissati d'intesa con i Responsabili entro il 31 dicembre, di ogni anno per l'anno successivo.

Si concorda che entro il 30/06/2017 le parti si incontreranno per valutare l'andamento tendenziale della redittività aziendale e per l'eventuale modifica per l'anno 2017 dei criteri contenuti nel presente accordo 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 effettivo del premio individualizzato da erogare ai singoli lavorati verrà determinato in cifra fissa (all. 2).

A titolo individuale il premio sarà riconosciuto solo a coloro che abbiano svolto nel corso del 2016 almeno sei mesi di attività lavorativa continuativa.
L'azienda procederà al pagamento del premio di risultato di competenza con la mensilità di maggio dell'anno successivo.
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 determino 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, 03/05/2017

Per l'Azienda :
Amm.re Delegato Dott. Paolo BORBON
Responsabile Risorse Umane M. Brizio

per FIT CISL Francesco TUTONE

per CGIL F.P. Maurizio SCAZZI

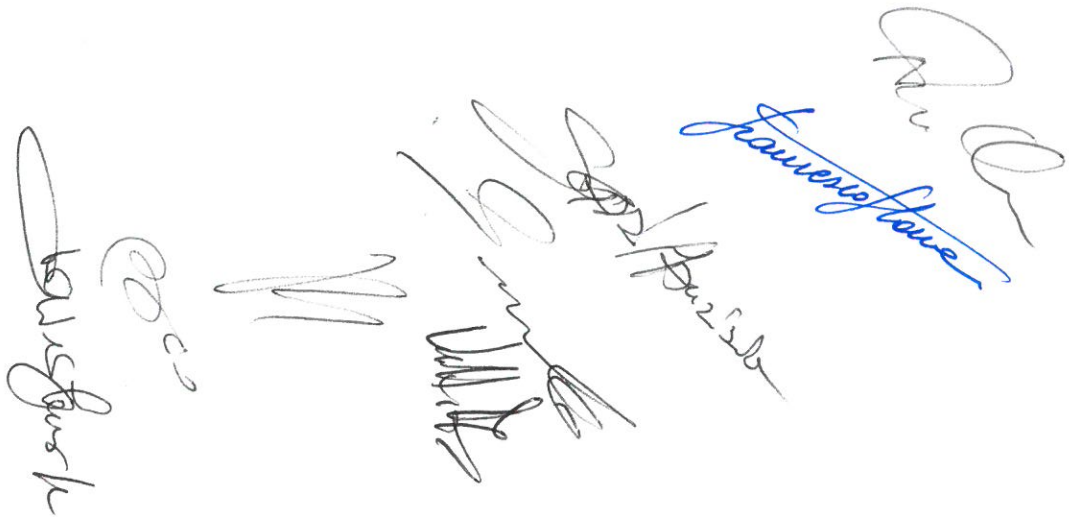
RSU :

Mario Vito GERMINARIO
Cesare NIZZI
Mauro VITTON
Giuseppe DEBILIO

OBIETTIVO AZIENDALE **M.O.L.**

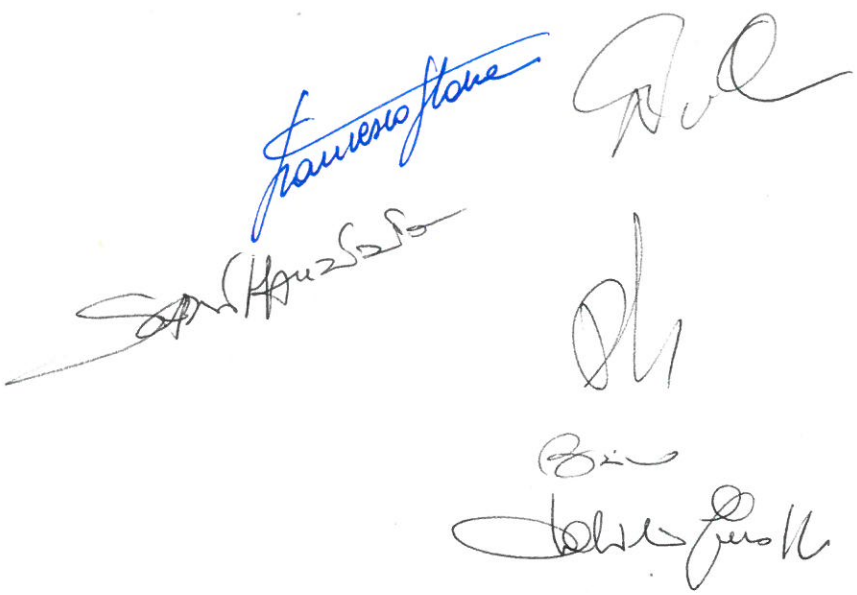
INDICATORI ANNO 2016

Descrizione dell'obiettivo	Formula di Calcolo	Peso Complessivo	Valore Aggiunto	Somma Erogabile	Unità di misura	Indicatore di risultato anno 2016
REDDITIVITA'	MARGINE OPERATIVO LORDO					
Uguale per tutti i servizi	Ricavi - Costi = MOL	40%	100%	100%	EURO	
	(Valori come da report aziendale		90-99%	95%		100
100 = Budget annuale	gestionale)		80-89%	85%		
			70-79%	75%		
			<70%	0%		



Valore Economico all. 2

PREMIO DI RISULTATO **2016**

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