

ACCORDO TRIENNALE PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI ANNI 2014 -2015- 2016

Premesso che:

- in data 09.03.2007 è stato siglato il Contratto Unico di Settore Gas – Acqua tra Federutility ed altre associazioni e le Organizzazioni Sindacali Nazionali FILCEM/CGIL, FEMCA/CISL e UILCEM/UIL decorrente, per la parte normativa, dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2009 e per la parte economica fino a tutto il 31 dicembre 2007;
- in data 14 gennaio 2014 è stato sottoscritto il nuovo contratto avente durata triennale con decorrenza dal 01.01.2013 e fino a tutto il 31.12.2015 confermando quanto stabilito nei precedenti contratti del 09.03.2007 e del 10.02.2011, relativamente alle clausole non modificate dal nuovo contratto;
- in riferimento alle disposizioni che regolano gli assetti contrattuali, così come recate nell'art. 4 del Contratto del 14 gennaio 2014, si precisa che le stesse affermano che la contrattazione aziendale a contenuto economico ha la funzione di definire una erogazione variabile collegata ad incrementi di produttività, redditività e qualità, la cui disciplina resta tuttora regolata dall'art. 9 del previgente contratto.

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente dalla Società nel triennio 2014-2016, a qualunque mansione o ufficio assegnato e con qualsiasi contratto di lavoro applicato, purchè ancora in servizio al momento dell'erogazione del premio, con l'esclusione della dirigenza.

L'accordo, così come stipulato di seguito, viene depositato presso i competenti uffici al fine di poter usufruire della esclusione dalla retribuzione imponibile delle relative erogazioni ai sensi di quanto previsto dal decreto legge n. 67/1997 convertito in legge 23/05/1997, n. 135.

FINALITA'

Scopo del presente accordo è quello di tendere ad un miglioramento strutturale, organizzativo, gestionale e qualitativo dei servizi resi dalla azienda, anche e soprattutto attraverso il continuo e partecipe coinvolgimento dei dipendenti.

Le parti convengono pertanto, in accordo con la contrattazione di livello nazionale, che la trattativa di secondo livello a contenuto economico debba perseguire, a fronte del miglioramento delle correlate condizioni di produttività, di competitività, di efficienza, di qualità e di redditività, anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Tale premio ha le finalità di:

- *coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;*
- *far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.*

Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La natura collettiva del premio non esclude che gli importi da erogare possano essere differenziati, anche all'interno della stessa unità produttiva, in funzione della prestazione lavorativa effettivamente resa.

L'accordo di secondo livello a contenuto economico ha durata triennale (2004-2016) e la relativa contrattazione avviene nel rispetto dei cicli negoziali.

STRUTTURAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2014-2016

Il premio di risultato annuale si compone di due quote:

- *PRIMA QUOTA – corrispondente al 50% della cifra totale disponibile - viene riferita e misurata sulla base di obiettivi di miglioramento della qualità e produttività aziendale, secondo quanto meglio descritto nei paragrafi successivi;*
- *SECONDA QUOTA - corrispondente al 50% della cifra totale disponibile - viene riferita alla redditività aziendale ed in particolare alla valutazione del risultato finale in relazione all'anno precedente così come meglio descritto nei paragrafi successivi.*

IMPORTO E MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO DEL TRIENNIO 2014-2016

L'azienda e le organizzazioni sindacali stabiliscono che l'importo del premio di risultato per il triennio 2014-2016 pari ad € 1190,00 per ogni annualità e per ciascun dipendente in servizio per l'intero anno di riferimento e con contratto a tempo pieno.

In caso di contratti di lavoro part-time l'importo di cui al precedente comma verrà proporzionalmente ridotto.

In caso di assunzione in corso d'anno il premio sarà riproporzionato ai mesi di effettivo servizio intendendo come mese intero prestazioni non inferiori ai 15 giorni di calendario.

Il totale del fondo del premio di risultato da ripartire si otterrà dal prodotto del valore sopra esposto per il numero dei dipendenti in servizio per l'intero anno di riferimento e con contratto a tempo pieno oltre alle quote relative alle posizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo per le quali il valore convenzionale del premio di risultato verrà determinato in misura proporzionale alle ore di lavoro ed al periodo di servizio.

PRIMA QUOTA DEL PREMIO DI RISULTATO

Gli elementi che vengono posti alla base della misurazione del raggiungimento degli obiettivi finalizzati alla erogazione della prima quota del premio di risultato con un massimale di € 595,00 ed un minimo di € 400,00 per il 2014 sono i seguenti:

OPERATORI CIMITERIALI (Allegato A)

→ *N° di reclami sulle prestazioni di servizi cimiteriali eseguite*

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI (Allegato A)

→ *Percentuale di realizzazione di quanto previsto nel piano operativo annuale in merito all'attività amministrativa (allargamento a nuovi comuni, completamento catasto informativo, etc.)*

SECONDA QUOTA DEL PREMIO DI RISULTATO

La seconda quota del premio pari ad un massimo di € 595,00 viene determinata nel seguente modo: risultato finale del bilancio d'esercizio (voce 23 del bilancio riqualificato) a pareggio o in utile € 595,00, perdita d'esercizio 460,00 €.

Le parti contraenti danno atto che la valutazione finale sarà compiuta secondo quanto previsto dalla scheda allegato B al presente accordo.

Il totale del fondo del premio di risultato *F PDR* da ripartire si otterrà: sommando la prima e la seconda quota sopra descritte, riproporzionate dal grado di raggiungimento degli obiettivi, moltiplicandola per il numero dei dipendenti in servizio per l'intero anno di riferimento e con contratto a tempo pieno oltre alle quote relative alle posizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo per le quali il valore convenzionale del premio di risultato verrà determinato in misura proporzionale alle ore di lavoro ed al periodo di servizio senza considerare le assenze.

Il premio verrà erogato in base alla presenza in servizio del dipendente ovvero: ogni giornata di assenza dal lavoro (sono escluse dal conteggio le giornate di assenza per ferie, per infortuni sul lavoro, per astensione in caso di maternità - periodo obbligatorio, per incarichi pubblici, per permessi sindacali, per donazioni di sangue, per lutto di famiglia, per ricoveri ospedalieri, compresa la degenza domiciliare post ricovero eventualmente espressa con prescrizione in relazione alla impossibilità oggettiva di ulteriore ricovero da parte della struttura ospedaliera - day hospital o similari), comporterà la riduzione proporzionale del valore del proprio parametro di riferimento.

Il premio i risultato del singolo dipendente si otterrà suddividendo il fondo totale per il coefficiente di presenza totale aziendale *CpT* moltiplicato il coefficiente di presenza del dipendente *CpD*.

$$\text{Premio da erogare} = \frac{F PDR}{CpT} * CpD$$

Il coefficiente di presenza del dipendente *CpD* = alle giornate di lavoro teoriche annuali meno le assenze diviso le giornate di lavoro teorico annuali moltiplicate per l'orario di lavoro effettivo settimanale diviso l'orario teorico settimanale.

Il coefficiente di presenza totale aziendale *CpT* = alla somma di tutti i *CpD*

Ove, per riconosciute necessità di migliore definizione degli obiettivi, a seguito del riscontro da effettuarsi congiuntamente fra Azienda e Organizzazioni Sindacali, si rendesse necessaria la ridefinizione dei medesimi, questi saranno rinegoziati in un apposito incontro.

REVISIONE ANNUALE

Le parti ritengono opportuno e necessario istituire un tavolo congiunto di analisi, verifica e ponderazione dell'impatto del nuovo strumento, al fine di consentire le attività di rimodulazione e ricalibrazione in relazione alla forte modificazione che GECIM SRL sta subendo a seguito delle esternalizzazioni di servizi pubblici locali da parte dei Comuni soci.

Il tavolo si riunirà almeno una volta l'anno in tale riunione si potranno valutare sia l'inserimento di nuovi obiettivi che la congruità del valore dell'importo annuale.

LIQUIDAZIONE DEL PREMIO

I premi verranno posti in pagamento in tre soluzioni annuali:

- *entro quarantacinque giorni dalla approvazione del bilancio consuntivo della Società dell'anno 2014,*
- *entro quarantacinque giorni dalla approvazione del bilancio consuntivo della Società dell'anno 2015,*
- *entro quarantacinque giorni dalla approvazione del bilancio consuntivo della Società dell'anno 2016,*

INCREMENTO DA CCNL 2014

Applicazione CCNL Gasacqua del 14 gennaio 2014 capitolo Parte economica al punto 3 Produttività.

Le Parti richiamano il punto 3 produttività della Parte economica del Contratto collettivo sottoscritto il 14 gennaio 2014 il quale dispone di destinare "quote del salario alla contrattazione aziendale che dovranno essere erogate secondo modalità definite negli accordi aziendali per i premi di risultato." Quote, aggiuntive a quelle definite nella contrattazione di II livello, pari a 240 € per gli anni 2014 e 2015 al 5 livello retributivo parametro 161.

A tale fine, le Parti concordano che le citate risorse, per gli anni 2014 e 2015 di vigenza della disposizione contrattuale, saranno distribuite, in coerenza con i parametri individuati nel citato punto 3 produttività del Contratto Nazionale, al raggiungimento dell'Obiettivo/obiettivi annuali ed in conformità a quanto indicato al punto "SECONDA QUOTA DEL PREMIO DI RISULTATO" del presente accordo senza considerare le assenze e per tutto il personale sulla base del singolo livello retributivo di ciascuno come dalla sottostante tabella.

| Importo aggiuntivo U.T. | | |
|----------------------------|-----|--------|
| Q | 254 | 378,64 |
| 8 | 224 | 333,92 |
| 7 | 203 | 302,61 |
| 6 | 182 | 271,31 |
| 5 | 161 | 240,00 |
| 4 | 148 | 220,62 |
| 3 | 135 | 201,24 |
| 2 | 117 | 174,41 |
| 1 | 100 | 149,07 |

Tali importi verranno liquidati entro quarantacinque giorni dalla approvazione del bilancio

consuntivo della Società.

SCHEDA ALLEGATO A : Parametri di riferimento

| AMBITO | INCARICATO DELLA VALUTAZIONE FINALE | PARAMETRI DI CALCOLO |
|-----------------------------|-------------------------------------|--|
| OPERAI NECROFORI | DIRETTORE TECNICO | <ul style="list-style-type: none">• con margine di reclamo inferiore al 5% = 100% premio;• con margine di reclamo compreso fra 5,01% e 30% = 70% del premio;• oltre il 30,01% = premio minimo |
| PERSONALE AMMINISTRATIVO | RESP.AMMINISTRATIVO | <ul style="list-style-type: none">• Realizzazione integrale di quanto previsto nel piano operativo annuale in merito all'attività amministrativa = 100% del premio• Realizzazione parziale di quanto previsto nel piano operativo annuale = 70% del premio• Mancata realizzazione di quanto previsto = premio minimo |

Il parziale non raggiungimento degli obiettivi preposti va commisurato ad eventuali impedimenti esterni alla società che possono essere fonte di freno alla realizzazione di quanto previsto nel piano industriale annuale . Se dovesse occorrere questa situazione sarà cura dell'amministratore fornire le opportune motivazioni in sede di valutazione finale.

SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO

Il giorno 3_ del mese di giugno dell'anno 2014, presso la sede di Gecim S.r.l. , via Roma 38 , Copparo , a seguito di regolare convocazione, letto il presente accordo, lo approvano e lo sottoscrivono:

| | |
|----------------------|---------------------|
| Gecim Srl | Cusinatti Secondo |
| Filctem CGIL Ferrara | Baroni Pier Giorgio |
| Femca Cisl Ferrara | Mantovani Stefano |
| Uiltec Uil Ferrara | Mazzolenis Michele |