

ACCORDO SINDACALE SUL PREMIO DI RISULTATO 2017-2018

In data 12 settembre 2017, presso la sede di AS2, Via della Resistenza 4 Rovigo, si sono incontrate: AS2 S.R.L., rappresentata dall'Ing. Giancarlo Lovisari e con il supporto della Dott. Catia Carazzolo, e le OO.SS. FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, firmatarie del CCNL Gas-Acqua e rappresentate dalle persone che sottoscrivono il presente verbale per

CONVENIRE QUANTO SEGUE

Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni previste dal presente accordo sono soggette al regime di tassazione agevolata, nei termini previsti dalla Legge 28.12.2015, n. 208, così come modificata dall'art. 1 commi 160-162 della Legge 11.12.2016, n. 232, le cui modalità applicative sono stabilite dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, del 25.03.2016 e della circolare della Agenzia delle Entrate n. 28 del 15 giugno 2016. Il presente accordo verrà depositato telematicamente a cura dell'Azienda, anche in nome e per conto delle OO.SS.

SCHEMA GENERALE PER PREMIO DI RISULTATO ANNI 2017-2018

In applicazione a quanto previsto dall'art. 9 del Ccnl Gas-Acqua (Contrattazione di 2° livello: premio di risultato), il 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.

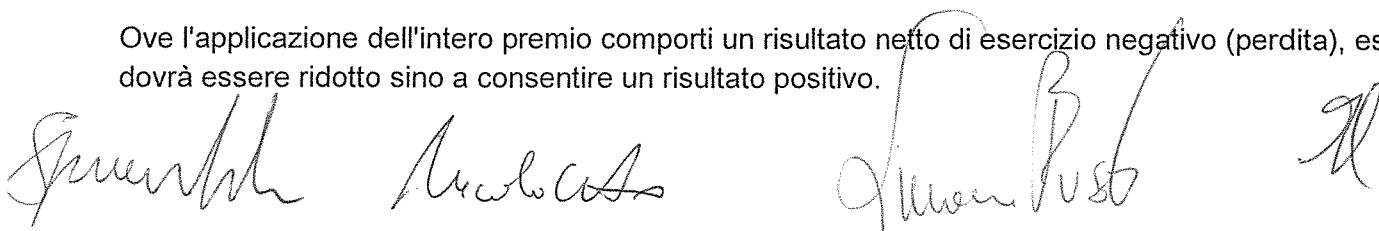
CALCOLO ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato pro capite annuo potenziale è fissato in una mensilità di minimo contrattuale del livello di inquadramento Ccnl Gas-Acqua di ogni dipendente, a tempo indeterminato e determinato (anche se non più presente in servizio alla data di erogazione), ma non somministrato, riferita al mese di dicembre dell'anno di riferimento, depurata dalle assenze considerate tali dal contratto. Per maggior chiarezza sono considerate presenza in servizio le assenze per ferie, infortuni, maternità obbligatoria, permessi sindacali, donazione del sangue e ricovero ospedaliero. Il premio calcolato verrà erogato in 2 tranches: a maggio acconto di euro 300,00, verificata la capienza, e saldo a luglio. Il premio non è utile al fine del calcolo del TFR.

Il premio effettivo erogato, calcolato in base agli indici di redditività, produttività e di apertura al mercato sotto indicati, sarà comunque subordinato alle condizioni di contenimento del costo del personale e, più in generale, dei costi di funzionamento.

In attesa delle direttive dei Soci sul contenimento di tali costi, e dei conseguenti provvedimenti del Consiglio di Amministrazione, i costi del personale saranno contenuti, anche negli anni 2017 e 2018, in modo da garantire una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti. L'eventuale crescita dei costi del personale potrà verificarsi solo a fronte di un incremento più che proporzionale del fatturato aziendale dovuto, ad esempio, a nuovi affidamenti di servizi.

Ove l'applicazione dell'intero premio comporti un risultato netto di esercizio negativo (perdita), esso dovrà essere ridotto sino a consentire un risultato positivo.



Si propone uno schema generale, valevole per il biennio, ma con applicazione graduale e soggetta a verifica a posteriori; le parti convengono sin d'ora sulla necessità di svolgere una valutazione intermedia, entro aprile 2018, del modello così definito, in modo da potere concordare eventuali variazioni per l'anno 2018, tendenzialmente riferite all'incremento del valore dell'indice di produttività, da portare al valore del 60%, ed al decremento dell'indice di redditività, da portare al valore del 40%. Nella stessa sede si potrà valutare l'implementazione di una piattaforma di welfare aziendale.

INDICE DI REDDITIVITA' (50% del premio potenziale)

Il parametro è dato dal MOL, margine operativo lordo, basato sulla gestione caratteristica (quindi ante applicazione del valore totale del premio da erogare, ammortamenti, imposte e tasse), risultante dal Bilancio Consuntivo d'esercizio dell'anno di riferimento; il parametro assume i seguenti valori:

MOL fino a euro	Valore %	MOL fino a euro	Valore %
100.000,00	0	350.000,00	75
150.000,00	20	375.000,00	80
200.000,00	40	400.000,00	85
250.000,00	50	425.000,00	90
275.000,00	60	450.000,00	95
300.000,00	65	475.000,00	100
325.000,00	70	Oltre 475.000,00	100

INDICE DI PRODUTTIVITA' ED EFFICIENZA (50% del premio potenziale)

Vengono individuati obiettivi settoriali, sulla base delle priorità aziendali, concordati con i responsabili e con il coinvolgimento del personale assegnato, il cui raggiungimento verrà misurato in base ai relativi parametri. In caso di obiettivi multipli il risultato totale sarà dato dalla somma pesata dei risultati ottenuti rispetto a ciascun obiettivo con riferimento al rispettivo peso.

Le quote di premio non distribuite, verranno erogate al personale dei tre settori che avranno raggiunto il migliore risultato in parti uguali, a prescindere dal livello di inquadramento.

INDICE DI APERTURA AL MERCATO

Tra gli obiettivi verrà inserito anche l'incremento del fatturato per servizi erogati a clienti non soci, come elemento complementare ed aggiuntivo rispetto al 100% potenziale individuato sugli altri obiettivi, con un valore massimo pari al 10% del minimo contrattuale.

Il riferimento sarà ai dati relativi al fatturato 2016, anno in cui il fatturato ai non soci è stato pari al 3,4% (circa € 194.000 su 5.654.000); ogni punto percentuale di fatturato in più consentirà l'erogazione di un punto percentuale di indice di apertura al mercato, con un massimo del 10% (quindi fino a raggiungere al massimo il 13,4% sul fatturato).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]