

ACCORDO SINDACALE SUL PREMIO DI RISULTATO 2014

In data 5 marzo 2015, presso la sede di AS2, Via della Resistenza 4 Rovigo, si sono incontrate:

AS2 S.R.L., rappresentata dall'Ing. Giancarlo Lovisari e dalla 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

SCHEMA GENERALE PER PREMIO DI RISULTATO ANNO 2014

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.

Resta inteso, come condizione preliminare, che l'applicazione del premio non potrà comunque mai comportare un risultato di bilancio aziendale negativo.

Resta inoltre inteso che, ai sensi dell'art. 3 della Legge 114/2014, il presente accordo tiene conto dell'atto di indirizzo adottato dall'Assemblea dei Soci il 14 novembre 2014 in tema di contenimento dei costi del personale, e della successiva Determinazione dell'Amministratore Unico adottata il 28 novembre 2014, confermata dal Comitato di Controllo il 20 gennaio 2015, a cui ha fatto seguito la Determinazione dell'Amministratore Unico adottata il 9 febbraio 2015. I costi del personale saranno contenuti, anche negli anni 2014 e 2015, in modo da garantire una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti e non superare, a parità di servizi erogati, la spesa complessiva di personale registrata nel 2011. L'eventuale crescita dei costi del personale potrà verificarsi solo a fronte di nuovi affidamenti di servizi che garantiscano un incremento più che proporzionale del fatturato aziendale. L'erogazione del premio di risultato non potrà comunque comportare il superamento del rapporto percentuale tra spese di personale e spese correnti relative all'anno 2011. Ove l'applicazione dell'intero premio vada a concretizzare detto superamento, esso dovrà essere proporzionalmente ridotto in ossequio alla legge.

Tenuto conto che nel 2011 era stato approvato uno schema generale, valevole per il triennio, ma con applicazione graduale e soggetta a verifica a posteriori; che tale quadro prevedeva inizialmente l'applicazione di soli obiettivi aziendali, uguali per tutti i lavoratori, per implementare successivamente, come sperimentazione, anche obiettivi settoriali oltre che la valutazione individuale per le posizioni intermedie (con effettivi livelli di responsabilità), con l'individuazione di un extra premio relativo a tali posizioni.

Tenuto conto altresì che in realtà tale progressiva sperimentazione non è stata realizzata nel triennio citato, essendosi proceduto al calcolo del premio unicamente sulla base di soli obiettivi aziendali riconducibili al risultato complessivo di Bilancio, per cui si concorda di rimodulare l'accordo per il biennio 2015-2016, attuando nel frattempo, per motivi di urgenza, per il 2014 un calcolo relativo al solo obiettivo di redditività aziendale.

Si convengono le seguenti indicazioni per il premio di produzione per il 2014.

CALCOLO ED EROGAZIONE DEL PREMIO ANNO 2014

Il premio di risultato pro capite annuo è fissato in una mensilità di retribuzione base contrattuale del livello di inquadramento di ogni dipendente a tempo indeterminato Ccnl Gas-Acqua, riferita al mese di maggio dell'anno di erogazione, 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 nell'anno 2015 in 2 tranches: a maggio acconto di euro 300,00, verificata la capienza, e saldo a luglio.

INDICE DI REDDITIVITA' (100%)

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 %
150.000,00	0	275.000,00	105
165.000,00	20	325.000,00	110
175.000,00	40	375.000,00	115
195.000,00	60	425.000,00	120
215.000,00	80	475.000,00	125
225.000,00	90	525.000,00	130
235.000,00	100	Oltre 525.000,00	135

Il premio effettivo erogato, calcolato in base all'indice di redditività sopra indicato, sarà comunque subordinato alle condizioni di contenimento del costo del personale indicate in premessa; in particolare il costo complessivo di personale, che terrà conto anche del premio di produzione, dovrà garantire una riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti registrata nel 2011 e non superare, a parità di servizi erogati, la spesa complessiva di personale registrata nel 2011 (€ 1.454.375).

Le parti confermano la volontà di pervenire, entro e non oltre il 31 marzo 2015, anche alla definizione di un accordo per il prossimo biennio 2015-2016, che tenga conto di quanto indicato in premessa.

