

Ipotesi di accordo sindacale sul PREMIO DI RISULTATO

Oggi, 30 dicembre 2013, in via Maestri del lavoro 38 presso la sede di ASRetigas srl, tra la direzione di ASRetigas, rappresentata dall'Amministratore Delegato dr. Giancarlo Palmieri assistito da Alessia Pains e le OOSS FILTCEM CGIL (Cesare Pignatti), FEMCA CISL (Occhi Massimo) e UILTEC UIL (Trovato Vincenzo) si è tenuto un incontro sindacale sul premio di risultato per i dipendenti con Ccnl unico Gas Acqua.

Premesso che

L'accordo integrativo aziendale inerente il Premio di Risultato sottoscritto in data 15/12/2010 ha concluso la sua validità

dopo ampia ed approfondita discussione

si conviene quanto segue

1) Struttura del premio

La corresponsione del premio è condizionata al raggiungimento dei valori di redditività aziendale indicati all'art.2.

L'importo del premio teorico indicato all'art. 5.1 è calcolato come previsto dall'art. 4, secondo l'andamento degli indicatori di redditività, produttività e qualità illustrati nell'art. 3.

L'importo del premio effettivo da corrispondere al singolo dipendente è elaborato secondo le previsioni dell'art. 6 .

2) Redditività aziendale

Il valore del MOL di AIMAG spa per addetto è un utile e corretto indicatore di redditività ed efficienza, ed è possibile indicare un valore-soglia che sia esplicativo del rispetto delle compatibilità economico-produttive, e costituisca l'obiettivo minimo da realizzare in questo ambito.

Il premio si corrisponderà, con le modalità di seguito indicate, solo se in ogni anno sarà raggiunto l'obiettivo del superamento di un valore di € 50.000 del MOL di AIMAG spa per addetto, quale che sia il CCNL applicato.

3) Indicatori di redditività, produttività e qualità

3.1) Redditività

MOL di AIMAG spa dell'anno di riferimento

MOL di AIMAG spa media del biennio precedente

3.2) Produttività

3.2.1) Gestione della fatturazione attiva servizi

→ Vengono prese in considerazione le ore del personale assegnato all'ufficio Amministrazione Clienti e al settore Recupero Crediti: sportello, fatturazione, recupero crediti.

Rapporto tra la somma delle ore ordinarie e straordinarie prestate dall'ufficio Amministrazione clienti e dal settore Recupero crediti e clienti gestiti - anno di riferimento

Rapporto tra la somma delle ore ordinarie e straordinarie prestate dall'ufficio Amministrazione clienti e dal settore Recupero crediti e clienti gestiti - media del biennio precedente

Note

a. Le ore (ordinarie e straordinarie) si riferiscono a:

- il personale dipendente assegnato all'ufficio Amministrazione Clienti e al settore Recupero crediti;
- non comprendono il personale dipendente che effettua movimentazione contatori;
- non comprendono le ore di personale in forza all'ufficio e al settore citati, ma distaccati ad altre imprese;
- comprendono le ore di dipendenti (distaccati e non) da altre imprese, ma stabilmente assegnati all'ufficio e al settore citati (compresi quindi rapporti interinali o consulenti in Partita IVA);

b. I clienti gestiti sono quelli per i quali si effettuano i servizi di fatturazione: acqua, gas vendita, gas distribuzione, energia elettrica (punti POD), teleriscaldamento.

3.2.2) Gestione degli impianti acqua e gas.

→ Vengono prese in considerazione le ore ordinarie e straordinarie del personale tecnico ed operativo di AS Retigas e le ore ordinarie e straordinarie del personale assegnato dal settore Impianti Acqua del Reparto Impianti Elettrici

Rapporto tra ore ordinarie e straordinarie del personale tecnico ed operativo di AS Retigas e indice di complessità di gestione gas – anno di riferimento

Rapporto tra ore ordinarie e straordinarie del personale tecnico e operativo di AS Retigas e indice di complessità di gestione gas – media del biennio precedente

Rapporto tra ore ordinarie e straordinarie del personale settore Impianti Acqua del reparto Impianti Elettrici e indice di complessità di gestione acqua – anno di riferimento

Rapporto tra ore ordinarie e straordinarie del personale settore Impianti Acqua del reparto Impianti Elettrici e indice di complessità di gestione acqua – media del biennio precedente

Note

a. Le ore (ordinarie e straordinarie) si riferiscono alla sola gestione;

b. L'indice di complessità di gestione gas è il prodotto della somma, per singola tipologia, della media degli impianti in funzione nell'anno di riferimento con un coefficiente assegnato:

Tipologia impianti	Cabine di 1° salto	Gruppi di riduzione finale	Gruppi di riduzione e misura	Punti protezione catodica
Coefficiente	30	1	0,8	0,15

c. L'indice di complessità di gestione impianti acqua è il prodotto della somma, per singola tipologia, della media degli impianti in funzione nell'anno di riferimento con un coefficiente assegnato con i mc prelevati nell'anno:

Tipologia impianti	Centrali con potabilizzazione	Centrali senza potabilizzazione	Pozzi
Coefficiente	60	40	3

3.3) Qualità**3.3.1) Allacciamenti gas.**

→ Mantenimento dei tempi medi effettivi di preventivazione ed esecuzione allacciamenti su lavori semplici di cui all'art. 36 della delibera R.G.D.Q. dell'AEEG, entro i limiti stabiliti dalla stessa delibera all'art. 47.1 (con scostamento + -20% sia per la preventivazione che per l'esecuzione): 0,26666 punti,

→ Non rispetto dei tempi medi effettivi di preventivazione ed esecuzione allacciamenti su lavori semplici di cui all'art. 36 delibera R.G.D.Q. dell'AEEG, entro i limiti stabiliti dalla stessa delibera all'art. 47.1 (con scostamento + -20% sia per la preventivazione che per l'esecuzione): -0,13333 punti.

3.3.2) Pronto intervento gas

→ Percentuale minima di chiamate telefoniche per pronto intervento con tempo di arrivo sul luogo di chiamata entro 60 minuti (art. 24.1 delibera R.G.D.Q. AEEG) :

- almeno 95%: + 0,26666 punti
- rispetto < 95%: - 0,13333 punti

3.3.3) Risposta a reclami.

→ Percentuale minima di risposte motivate a reclami scritti o a richieste scritte di informazioni riguardanti i servizi idrico e gas, anche per la parte effettuata per Sinergas spa, comunicate entro il tempo max di 20 gg lavorativi:

- rispetto 90% : +0,26666 punti
- rispetto < 90%: - 0,13333 punti

4) Modalità di calcolo del premio teorico.

4.1) Pesi.

Gli indicatori descritti al precedente art. 3 contribuiscono al risultato complessivo con le seguenti percentuali :

- redditività: 57 %
- produttività: 23 %
- qualità: 20 %

4.2) Calcolo degli indicatori.

Salvo che per gli indicatori della qualità, per quello della redditività e per la media aritmetica di quelli della produttività, si calcolano i centesimi in più o in meno rispetto all'unità.

A tal fine i millesimi sono arrotondati al centesimo, per eccesso o per difetto, a seconda che si superi o meno il numero 5.

I valori degli indicatori sono positivi quando:

- l'indicatore previsto dal precedente articolo 3.1 è superiore ad 1,
- gli indicatori previsti dai precedenti articoli 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 sono inferiori ad 1.

I valori degli indicatori sono negativi quando:

- l'indicatore previsto dal precedente articolo 3.1 è inferiore ad 1,
- gli indicatori previsti dai precedenti articoli 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 sono superiori ad 1.

Salvo che per gli indicatori di qualità, il valore di ogni indicatore, elaborato come descritto in precedenza, quale che sia il segno, positivo o negativo, è moltiplicato con i seguenti coefficienti:

- redditività aziendale: 57,
- produttività: 23,

e successivamente diviso per cento.

I singoli valori così ottenuti comunque potranno superare i seguenti tetti:

	Valori positivi	Valori negative
Redditività	2,28	1,14
Produttività	0,92	0,46
Qualità	0,80	0,40
Totale	4	2

Per individuare il premio teorico sulla scala 98-104 :

- il valore medio di ognuna delle tre aree (redditività, produttività e qualità), calcolato come descritto, quando presenta decimali è arrotondato all'unità superiore se è maggiore di 5, all'unità inferiore se pari o inferiore a 5,
- il valore arrotondato di ognuna delle tre precedenti aree (redditività, produttività e qualità), ciascuno con il suo segno algebrico, positivo o negativo, è sommato a 100.

5) Importi del premio teorico.

5.1 Gli importi del premio teorico sono stabiliti dalla seguente tabella

LIVELLO	98	99	100	101	102	103	104
Q	1917	1937	1956	1976	1996	2015	2035
8	1691	1708	1725	1743	1760	1777	1794
7	1532	1548	1564	1579	1595	1611	1626
6	1374	1388	1402	1416	1430	1444	1458
5	1215	1228	1240	1253	1265	1277	1290
4	1117	1129	1140	1151	1163	1174	1186
3	1019	1029	1040	1050	1061	1071	1081
2	883	892	901	910	919	928	937
1	755	763	770	778	786	793	801

5.2 Importi aggiuntivi

Con il Piano Industriale di Gruppo per il triennio 2013 – 2016, Aimag si trova ad affrontare sfide nuove derivanti da diversi mutamenti (normativi, di regolazione, politici, socio-economici, ecc...), per affrontare i quali si pone diversi obiettivi, basati principalmente su innovazione tecnologica e di processo da un lato, e su una più efficiente gestione di processi, funzioni e competenze dall'altro.

Gli obiettivi del Piano Industriale dipendono, tra gli altri, anche da adeguate forme di flessibilità e mobilità del personale, pur nel rispetto della normativa vigente (CCNL applicato e norme sul diritto del lavoro). Per tal motivo, al premio teorico saranno aggiunti i seguenti importi (non calcolati secondo quanto stabilito dal precedente art. 4 secondo i criteri di cui all'art.3) se nell'anno di riferimento sarà realizzato il MOL del bilancio consolidato previsto nel piano industriale con una tolleranza non superiore a - 0,1%.

LIVELLO	IMPORTO
Q	242
8	221
7	207
6	193
5	179
4	170
3	161
2	149
1	138

In aggiunta a quanto sopra, e secondo quanto previsto dall'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL gasacqua, si prevede la corresponsione degli importi indicati nella tabella a seguire in modalità *una tantum* per l'anno 2014 e *una tantum* per l'anno 2015 ed erogati nell'anno successivo a quello di riferimento.

IMPORTO AGGIUNTIVO U.T.		
Livello	Parametro	Importo
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	114	174,41
1	100	149,07

6) Modalità di calcolo del premio effettivo.

6.1 APPLICAZIONE A CASI PARTICOLARI

6.1.1) Passaggi di livello

Nel caso di passaggio di livello nel corso di anno oppure di assunzione in corso d'anno l'importo del premio sarà calcolato pro rata mensile : il mese nel corso del quale si verifica il passaggio di livello oppure l'assunzione, sarà considerato mese intero se i giorni di calendario sono pari o superiori a 15, non sarà considerato se i giorni di calendario sono inferiori a 15.

6.1.2) Rapporti part-time

In caso di rapporti part-time i relativi importi saranno rapportati alle ore previste dal relativo contratto.

6.1.3) Contratti di apprendistato e in somministrazione

Maturano il diritto al premio, per gli importi corrispondenti ai periodi prestatati nell'anno di riferimento, i lavoratori con contratto di apprendistato, ma non i lavoratori con contratto di somministrazione salvo che il rapporto superi (in maniera continuativa) 2 mesi di durata.

6.1.4) Lavoratori con contratto a tempo determinato

La corresponsione del premio a lavoratori con contratto a tempo determinato continua ad essere regolata dall'accordo 31 maggio 2004, che continua ad essere in vigore con la sola precisazione che la percentuale ivi prevista del 65% si applica al valore 100 del premio teorico.

6.1.5) Lavoratori dimessi

Il premio ai lavoratori dimessi prima del termine di cui al seguente 7.1 è corrisposto nella misura del 65% del valore 100 del premio teorico.

6.2 RIPROPORZIONAMENTO ALLE EFFETTIVE PRESENZE

Il premio, come calcolato secondo il precedente art. 6.1, deve essere successivamente correlato alla effettiva presenza in servizio, secondo questi criteri:

6.2.1.)

Si sottraggono al premio, come calcolato secondo il precedente art. 6.1, quote giornaliere per le giornate di assenza (come definite dai successivi 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4).

Le suddette quote si ottengono dividendo il premio suddetto per le giornate lavorative (escluso il sabato, se non lavorato).

6.2.2.)

Sono considerate effettive presenze in servizio anche le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue e astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, riposi compensativi, permessi per legge 104/92.

6.2.3.)

Non si terrà conto ai fini del calcolo di cui al presente art. 6.2 delle assenze diverse da quelle indicate al precedente 6.2.2 solo nel caso esse siano inferiori alla durata del normale orario giornaliero di lavoro.

6.2.4.)

Per assenze diverse da quelle indicate al precedente 6.2.2 che nel corso dell'anno siano pari o superiori a 15 giorni si considera 1 mese di assenza.

7) Corresponsione.**7.1**

Il premio si corrisponde per la quota riferita al 98 del premio teorico di cui all'art. 5.1 successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta all'Assemblea di approvazione del Bilancio consuntivo dell'anno di riferimento, possibilmente nella retribuzione del mese di maggio.

7.2

Eventuali maggiori importi, dovuti sia all'applicazione degli indicatori di cui all'art. 3 che all'obiettivo di cui all'art. 5.2 sono corrisposti con la retribuzione di luglio.

8) TFR.

Il premio di risultato non è inserito nella retribuzione annua utile ai fini del TFR.

9) Eventi straordinari.

Le parti concordano di aprire un confronto sindacale nel caso si verificano cambiamenti strutturali ed eccezionali che modifichino il quadro di riferimento all'interno del quale è stato stipulato il presente contratto.

10) Contrattazione di livello superiore.

In ogni caso il presente accordo è condizionato, sia quanto a durata che a contenuti, al permanere dell'attuale normazione di livello superiore. Quindi le parti concordano che saranno immediatamente ed automaticamente applicabili al presente accordo integrativo le modifiche derivanti da quanto eventualmente disporranno accordi stipulati a livello superiore in tema di premio di risultato.

11) Evoluzione dell'accordo.

Durante la vigenza del presente accordo, invariato il resto, potranno essere meglio concordati, in quanto maggiormente aderenti all'evoluzione della azienda, gli indicatori di cui al precedente art. 3, inserendone di nuovi, modificando gli esistenti o eliminandone alcuni.

12) Durata.

Il presente accordo ha durata nel triennio 2013 – 2015.

13) Accordi precedenti.

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi aziendali aventi ad oggetto il premio di risultato stipulati con le RSU gasacqua, ad eccezione di quanto stabilito al precedente 6.1.4.

14) Ambito aziendale di applicazione.

Il presente accordo si applica ai dipendenti ai quali è applicato il CCNL per il settore gasacqua e ai dipendenti della società controllata AS Retigas.

15) Decontribuzione.

Le parti riconoscono che la struttura e le finalità del premio quale regolato dal presente accordo sono coerenti con le norme in tema di decontribuzione.

16) Altri accordi

Le parti convengono che fino al 2015 compreso non saranno oggetto di revisione economica, diretta ed indiretta, gli accordi integrativi aziendali vigenti.

Condizione sospensiva

La presente ipotesi di accordo avrà piena efficacia e validità con la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di ASRetigas e dopo l'approvazione dell'assemblea dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASRetigas srl



FILTCEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

