

Ipotesi di accordo sindacale sul PREMIO DI RISULTATO

Oggi, 22 dicembre 2017, in via Maestri del lavoro 38 presso la sede di AS RETIGAS srl, tra la direzione di AS RETIGAS rappresentata dall'Amministratore Delegato Massimo Fogliani assistito da Federica Steffanini ed Alessia Pains e la RSU (Benatti Massimo, Funicello Oreste e Succi Roberto) assistita da FILTCM CGIL (Claudio Argilli), FEMCA CISL (Occhi Massimo) e UILTEC UIL (Fulvio Bonvicini) si è tenuto un incontro sindacale sul premio di risultato per i dipendenti di AS RETIGAS.

Premesso che

L'accordo integrativo aziendale inerente il Premio di Risultato sottoscritto in data 30/12/2016 ha concluso la sua validità

dopo ampia ed approfondita discussione

si conviene quanto segue

1) Premessa

Il Premio di Risultato è collegato ai risultati aziendali e, in quanto tale, costituisce una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'azienda.

I parametri individuati soddisfano quanto previsto dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, che definisce i criteri ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, c. 182, 189 e 190 della Legge n. 208 del 2015 e s.m.i.; coerentemente a ciò, le parti riconoscono che:

- la non certezza della corresponsione del premio (presenza di un valore "soglia"),
- la variabilità dell'importo (poiché dipendente dall'andamento dei parametri in seguito descritti, secondo la scala 98 - 104) e
- la necessità di ottenere dei risultati incrementali rispetto ai risultati degli anni precedenti (rapporto tra situazione anno di riferimento rispetto alla media del biennio precedente)

rappresentano condizioni coerenti e previste dalla suddetta legge in tema di detassazione.

2) Redditività aziendale

Il valore del MOL di AS RETIGAS 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 AS RETIGAS per dipendente.

3) Indicatori di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione

(1) Andamento economico dell'azienda

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale. È quindi un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

MOL di AS RETIGAS – anno di riferimento

MOL di AS RETIGAS – media biennio precedente

(2) Gestione degli impianti gas -

Vengono prese in considerazione le ore ordinarie e straordinarie del personale tecnico ed operativo di AS RETIGAS.

HF

Beni

O.F.

BA

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

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	Smart meter
Coefficiente	37	1,25	1	0,19	0,01

(3) Modifica del servizio di misurazione

Vengono presi in considerazione il numero di misuratori gas tradizionali sostituiti con gli smart meter elettronici:

N. smart meter elettronici messi in servizio – anno di riferimento

N. smart meter elettronici messi in servizio – media biennio precedente

(4) Qualità del servizio al cliente

Vengono presi in considerazione il numero di reclami scritti riguardanti il servizio di gas distribuzione:

Reclami scritti riguardanti il servizio di gas distribuzione – anno di riferimento

Reclami scritti riguardanti il servizio di gas distribuzione – media del biennio precedente

4) Modalità di calcolo del premio teorico.

4.1) Pesi.

Gli indicatori descritti al precedente punto 3) contribuiscono al risultato complessivo con le seguenti percentuali :

- (1) andamento economico: 57 %
- (2) gestione impianti gas: 13 %
- (3) gestione smart meter: 10 %
- (4) qualità del servizio al cliente: 20 %

4.2) Calcolo degli indicatori.

Dei valori degli indicatori sopra descritti 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:

- gli indicatori (1) e (3) sono superiori ad 1.
- gli indicatori (2) e (4) sono inferiori ad 1.

I valori degli indicatori sono negativi quando:

A

B.M.

O.F.







BA

dk



- gli indicatori (1) e (3) sono inferiori ad 1.
- gli indicatori (2) e (4) sono superiori ad 1.

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

	Valori positivi	Valori negativi
Andamento economico	2,28	-1,14
Gestione impianti gas	0,52	-0,26
Servizio di misurazione	0,4	-0,2
Qualità del servizio al cliente	0,8	-0,4
Totale	4	-2

Per individuare il premio teorico sulla scala 98-104 :

- il valore di ogni indicatore, quando presenta decimali, è arrotondato all'unità superiore se è maggiore di 5, ed all'unità inferiore se pari o inferiore a 5,
- il valore arrotondato di ogni indicatore, ciascuno con il suo segno algebrico, positivo o negativo, è sommato a 100.

5) Importi del premio teorico.

Gli importi lordi del premio teorico sono stabiliti dalla seguente tabella:

livello	98	99	100	101	102	103	104
Q	€ 2.236	€ 2.257	€ 2.277	€ 2.297	€ 2.318	€ 2.338	€ 2.358
8	€ 1.980	€ 1.998	€ 2.016	€ 2.034	€ 2.051	€ 2.069	€ 2.087
7	€ 1.802	€ 1.818	€ 1.834	€ 1.850	€ 1.867	€ 1.883	€ 1.899
6	€ 1.622	€ 1.637	€ 1.652	€ 1.666	€ 1.681	€ 1.695	€ 1.710
5	€ 1.443	€ 1.456	€ 1.469	€ 1.482	€ 1.495	€ 1.508	€ 1.521
4	€ 1.332	€ 1.344	€ 1.356	€ 1.368	€ 1.380	€ 1.392	€ 1.403
3	€ 1.221	€ 1.232	€ 1.243	€ 1.254	€ 1.265	€ 1.275	€ 1.286
2	€ 1.068	€ 1.077	€ 1.086	€ 1.096	€ 1.105	€ 1.114	€ 1.124
1	€ 923	€ 931	€ 939	€ 947	€ 955	€ 963	€ 971

5.1 Importo aggiuntivo

In aggiunta a quanto sopra, e secondo quanto previsto dall'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL gasacqua del 18.05.2017, si prevede la corresponsione degli importi indicati nella tabella a seguire in modalità *una tantum* per l'anno 2017 ed erogati nell'anno successivo a quello di riferimento.

Livello	Importo
Q	€ 221
8	€ 199
7	€ 184
6	€ 169
5	€ 154
4	€ 145
3	€ 135
2	€ 122
1	€ 110

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

Maturano il diritto al premio, per gli importi corrispondenti ai periodi prestati nell'anno di riferimento, i lavoratori con contratto di apprendistato.

6.1.4) Lavoratori con contratto a tempo determinato

La corresponsione del premio a lavoratori con contratto a tempo determinato inferiore o pari a 6 mesi 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.

La corresponsione del premio a lavoratori con contratto a tempo determinato di durata complessiva superiore a 6 mesi avverrà nella misura pari al valore 100 del premio teorico.

In entrambi i casi, gli importi saranno corrispondenti ai periodi prestati nell'anno di riferimento.

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.

6.1.7) Lavoratori in somministrazione

I lavoratori in somministrazione a tempo determinato sono equiparati ai lavoratori a tempo determinato, secondo quanto indicato al punto 6.1.4).

I lavoratori assunti in somministrazione a tempo indeterminato sono equiparati ai lavoratori assunti direttamente a tempo indeterminato.

6.2 RIPROPORZIONAMENTO ALLE EFFETTIVE PRESENZE

Il premio, come calcolato secondo il precedente punto 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 punto 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 punto 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.)

(Handwritten signatures and initials)

Per le assenze che non danno diritto alla maturazione dei ratei di 13ma e 14ma (a titolo esemplificativo e non esaustivo: congedo parentale, congedo straordinario, aspettativa non retribuita, permessi non retribuiti) che nel corso dell'anno, anche per sommatoria dei singoli giorni, dovessero essere superiori a 15 giorni, si considera 1 mese di assenza; nel caso invece la totalità dei giorni di assenza risultassero inferiori ai 15 giorni, si conteggeranno solo i giorni di effettiva assenza. Per le altre tipologie di assenza si considerano i giorni effettivi di assenza (sempre a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia, permessi elettorali, permessi lavoratori studenti).

7) Corresponsione.

Il premio si corrisponde, per la quota riferita al 98 del premio teorico di cui al punto 5), 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.

Il saldo del premio, quale risulta dall'applicazione degli indicatori di cui al punto 3) e dalle operazioni di cui al punto 6), è corrisposto con la retribuzione di luglio.

L'applicazione di eventuali agevolazioni (rif. D.M. 25/03/2016) sarà predisposta in fase di conguaglio fiscale con la retribuzione di dicembre.

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 punto 3), inserendone di nuovi, modificando gli esistenti o eliminandone alcuni.

12) Durata.

In virtù del permanere delle attuali incertezze relativamente alla struttura societaria, le Parti concordano di prorogare l'attuale accordo "ponte" per quanto riguarda i lavoratori con CCNL Unico Servizi Acqua e Gas, definendo un accordo di durata annuale.




Il presente accordo ha quindi validità per il solo 2017.

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 AS RETIGAS srl, ai quali è applicato il CCNL per il settore gasacqua.

BM O.F.    BA 

Condizione sospensiva

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

Letto, confermato e sottoscritto.

AS RETIGAS srl

RSU

FILTCM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

[Handwritten signatures in blue ink for AS RETIGAS srl, RSU, FILTCM CGIL, FEMCA CISL, and UILTEC UIL]



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

