

ACCORDO SINDACALE SUL PREMIO DI RISULTATO 2019

Oggi 01/10/2019, presso la sede di AS2 srl, via della Resistenza 4 Rovigo, si sono incontrate: AS2 SRL, rappresentata dall'ing. Montagna Marco 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 L. 28/12/2015, n. 208, così come modificata dall'art. 1 commi 160-162 della L. 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 dell'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 PER PREMIO DI RISULTATO ANNO 2019

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 (anche se non più presente in servizio alla data di erogazione) 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 parti: a maggio acconto di 300,00 euro, 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.

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

INDICE DI REDDITIVITÀ (40% del premio)

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	0	350.000	75
150.000	20	375.000	80
200.000	40	400.000	85
250.000	50	425.000	90
275.000	60	450.000	95
300.000	65	475.000	100
325.000	70	oltre 475.000	100

INDICE DI PRODUTTIVITÀ ED EFFICIENZA (60% del premio)

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 in parti uguali al personale dei tre settori che avranno raggiunto il migliore risultato, 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 e 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 dell'anno precedente; 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%

