

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 28 maggio 2019 in Ferrara c/o la sede dell'Azienda Amsef Srl si sono incontrate, per sottoscrivere il presente Accordo:

- Amsef srl rappresentata dall'Amministratore Unico Paolo Panizza;
- La RSU aziendale [REDACTED]
- Le OO.SS. territoriali FP CGIL di Ferrara nella persona del Sig. [REDACTED] FIT
CISL nella persona di [REDACTED] e UIL T nella persona di [REDACTED]

In conformità ai vigenti Accordi Interconfederali che regolano le relazioni sindacali e la struttura della contrattazione di secondo livello ed al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dip. delle IIPP settore funerario applicato, l'Azienda e la RSU, assistite dalle suddette Parti, si sono incontrate ed hanno dato luogo al confronto per il rinnovo della contrattazione aziendale nei modi e nei termini ivi previsti.

Nel corso di tali incontri, al fine di acquisire gli indispensabili elementi comuni per la definizione degli obiettivi, sono state preventivamente valutate la situazione economica e produttiva dell'azienda, nonché le prospettive di sviluppo, tenendo conto delle esigenze del mantenimento delle condizioni essenziali di redditività, da perseguire anche attraverso la partecipazione ed una maggior consapevolezza dei lavoratori circa i veri elementi di competitività della struttura aziendale.

Inoltre sono stati approfonditi gli aspetti concernenti la individuazione dei parametri e dei meccanismi da utilizzare per la definizione del Premio di Risultato. Tali elementi rivestono particolare importanza nel raggiungimento di quegli obiettivi di risultato attribuiti all'Azienda dal Comune di Ferrara nella Sua qualità di Ente proprietario, cui è possibile far fronte solo ottimizzando l'organizzazione ed avendo estrema attenzione agli andamenti economici, produttivi e qualitativi aziendali.

Il Premio di Risultato (PDR) annuale è un elemento fondamentale che, agendo su indici incrementali condivisi e verificabili, ricerca miglioramenti continui in termini di redditività, affidabilità dell'organizzazione e performance degli operatori.

Il PDR si compone dei seguenti parametri ed obiettivi, alternativi tra di loro e funzionali alla verifica, nell'incrementalità anche di uno solo di essi, dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata, nonché alla determinazione dell'importo complessivo erogabile del Premio di Risultato stesso, su base individuale.

L'importo massimo (lordo) raggiungibile su base individuale è di Euro 1.600,00 (Milleseicento/00), salvo verifica conseguente all'eventuale applicazione del nuovo Ccnl dei Servizi Ambientali.

1) Parametro di Redditività

Obiettivo: Si intende raggiunto qualora il valore del MOL (Margine Operativo Lordo) dell'esercizio 2019 espresso dalla seguente formula e ricavabile dai dati ufficiali di bilancio depositato

MOL = VALORE DELLA PRODUZIONE (A) – COSTI DELLA PRODUZIONE (B)

sia superiore alla media del valore del MOL riferita agli esercizi 2016, 2017, 2018

Valore massimo del Parametro: Euro 550,00 (Cinquecentocinquanta/00).

Parametro di Produttività

Obiettivo: Si intende raggiunto qualora il Valore Aggiunto per addetto, nell'esercizio 2019, espresso dalla seguente formula e ricavabile dai dati ufficiali di bilancio depositato

(VALORE DELLA PRODUZIONE (A) – CONSUMI DI MATERIE (B6) – VARIAZIONE CONSUMI DI MATERIE (B11) – SPESE GENERALI (B7+B8)) / NUMERO MEDIO DI ADDETTI

sia superiore alla media del valore aggiunto per addetto riferita agli anni 2016, 2017, 2018

Valore massimo del Parametro: Euro 550,00 (Cinquecentocinquanta/00).

Obiettivo: Si intende raggiunto qualora la percentuale di incidenza del costo del lavoro sul valore della produzione, nell'esercizio 2019, espresso dalla seguente formula e ricavabile dai dati ufficiali di bilancio depositato

TOTALE COSTI PER IL PERSONALE (B9) /VALORE DELLA PRODUZIONE (A)
%

sia superiore alla media della percentuale di incidenza del costo del lavoro sul valore della produzione riferita agli esercizi 2016, 2017, 2018

Il totale dei costi per il personale (B9) si considera al netto di eventuali adeguamenti derivanti dall'applicazione del CCNL.

Valore massimo del Parametro: Euro 500,00 (Cinquecento/00).

Criteri di corresponsione individuale.

L'importo massimo di Euro 1.600,00 (Milleseicento/00) lordi erogabili a raggiungimento degli obiettivi suddetti, è suscettibile di riparametrazione su base individuale.

Il premio individuale viene distribuito fra tutti i dipendenti di Amsef srl aventi diritto in proporzione all'effettiva presenza in servizio, data dalla percentuale di incidenza dei giorni di assenza sui giorni teorici di presenza, ed in base alla valutazione personale. Per i dipendenti a part-time i giorni teorici di presenza sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time. Per l'esercizio 2019 si stabilisce che il peso della valutazione personale sia neutro.

Non sono considerate assenze: ferie, infortuni sul lavoro, permessi sindacali e permessi donazione sangue e midollo osseo, permessi L.104 giornalieri, assenze per congedo di maternità/paternità esclusivamente nella misura prevista dall'art.16 D.Lgs. 151/2001.

Nel caso di provvedimenti disciplinari l'Azienda si riserva l'erogazione – in tutto o in parte - del premio di risultato al/ai dipendente/i oggetto dei provvedimenti, in base all'entità dello stesso:

- richiamo verbale o scritto – decurtazione del 10% del premio
- multa fino a 4 ore – decurtazione del 25% del premio
- sospensione da 1 a 4 giorni – decurtazione del 50% del premio

La corresponsione del Premio di Risultato, nella misura determinata dal raggiungimento degli obiettivi e del riproporzionamento su base individuale, avverrà a consuntivo, in un'unica soluzione, con le competenze del mese di giugno dell'anno 2020.

Il premio spetta a tutti i lavoratori (operai, impiegati, quadri,) in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestati nell'anno di maturazione 2019.

In caso di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio, questo sarà liquidato in proporzione al numero dei mesi interi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali i periodi mensili superiori a 15 giorni.

L'importo del premio è onnicomprensivo di tutti gli effetti ai fini della determinazione della totalità degli istituti contrattuali o legali e non comporta pertanto alcun ulteriore ricalcolo o accantonamento riferito ad elementi retributivi diretti, indiretti o differiti.

Le Parti si danno infine atto che il PDR di cui al presente Accordo, spettante in funzione dei parametri definiti, possiede i requisiti di cui all'Art. 51 del Dlgs. 81/15 e dell'Art. 1 commi 182-189 della L. 208/15 e s.m.i.; il risultato incrementale, anche di uno solo degli obiettivi alternativi tra di loro, verrà verificato avendo a riferimento la media dei risultati del triennio precedente, periodo valutato congruo dalle Parti in relazione alle citate norme di legge.

Entro il mese di maggio del 2020 le sottoscritte Parti perciò si incontreranno per operare la verifica del raggiungimento o meno degli obiettivi del PDR e per la conseguente determinazione del suo valore.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Amsef Srl

Per le OO.SS.

Per le RSU

