

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

PREMIO DI RISULTATO

tra

AM Service Srl, in persona dell'Amministratore Unico, dott. Fabio Diomede, da un lato,

e

la RSU aziendale rappresentata dai sigg.ri Giovanni Calitri, Paolo Pignataro, Giovanni Ficelo e coadiuvata dalle competenti strutture sindacali delle OO.SS. stipulanti il CCNL di settore, nelle persone del sig. Giovanni Esposito, segretario provinciale FEMCA Cisl, sig.Pillo Luigi in qualità di segretario provinciale UGL chimici, sig. Ferdinando Ritucci in qualità di segretario provinciale ASSDIP, Paolo Caldarulo segretario provinciale FILCTEM-CGIL dall'altro lato,

entrambe di seguito indicate anche solo come Parti.

PREMESSO CHE

- le OO.SS. e delle RSU aziendali appartenenti al CCNL Gas-Acqua, hanno richiesto l'erogazione ai dipendenti della società di un premio di risultato;
- la società ha accolto tale richiesta sia nell'ottica di implementare e migliorare le relazioni industriali all'interno dell'azienda, sia al fine di migliorare il clima lavorativo generale dell'azienda;
- le Parti hanno iniziato un percorso condiviso per individuare metodo di lavoro ed obiettivi da raggiungere, in ossequio a quanto previsto dal CCNL di categoria, circa le finalità del "premio di risultato": *"a) 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, qualità ed innovazione; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori; b) 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"*;
- in conseguenza, le Parti col presente atto intendono stabilire le linee guida della contrattazione a contenuto economico per l'anno solare 2023, retroattivamente dal 1 gennaio 2023, individuando programmi ed obiettivi a livello aziendale ed individuale, consistenti in azioni per il miglioramento del servizio e della competitività attraverso la partecipazione dei lavoratori ai risultati ed alla performance aziendale mirando alla realizzazione degli obiettivi di redditività, efficienza, produttività e qualità ed innovazione;

- presupposto indefettibile per l'erogazione del premio è che il bilancio consuntivo preveda un utile d'esercizio e, verificato quanto innanzi, il raggiungimento dei predetti obiettivi e la loro realizzazione determinerà la conseguente entità dell'erogazione annua ed a consuntivo;
- tutte le parti coinvolte intendono avvalersi dei benefici fiscali di legge così come disciplinati dalla normativa vigente.

TUTTO QUANTO INNANZI PREMesso SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Il premio è variabile e non è determinato e/o determinabile a priori poiché, per sua stessa natura, è commisurato e correlato al raggiungimento di obiettivi concernenti efficienza, produttività, redditività e qualità come di seguito dettagliati ed individuati.

Come tale il premio è soggetto ai benefici di legge, ove previsti, in materia di decontribuzione e/o detassazione, così come disciplinati dalla normativa vigente in materia.

Il premio di risultato è composto da una quota annua prevista per il periodo indicato nell'importo lordo di € 13.600,00 (euro tredicimilaseicento/00), riferita al numero attuale dei dipendenti attuali, consistente in n. 16 (sedici) unità.

Le Parti concordano che il predetto importo resterà stabile anche qualora il numero dei dipendenti vari in aumento e/o in riduzione.

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali ed a condizione che il bilancio produca un utile d'esercizio; in caso contrario le parti escludono la possibilità di erogazione del premio.

➤ Indicatori per il calcolo del premio e peso percentuale:

Considerando 100 il valore del premio collettivo, il premio sarà erogato e la sua composizione determinata, in base agli indicatori di riferimento di seguito indicati:

- A. il 35% in base al numero di ispezioni e interventi effettuati;
- B. il 30% sull'incremento del MOL (margine operativo lordo);
- C. il restante 35% sul mantenimento della certificazione di qualità.

➤ Valore dei singoli indicatori

su A. (1° indicatore) se tempi intervento saranno mediamente inferiori a 45 minuti ed il numero di ispezioni o di verifiche a campione su autocertificazioni sia uguale o superiore a 1.000 (mille) all'anno;

su B. (2° indicatore) incremento dell'indicatore di bilancio preso in considerazione;

su C. (3° indicatore):

- mantenimento certificazione senza raccomandazioni = 100%
- mantenimento certificazione con raccomandazione = 70 %
- perdita certificazione = 0 %

➤ Composizione premio di risultato per singolo dipendente:



L'importo del premio di produzione del singolo dipendente non sarà determinato sulla base della categoria di inquadramento e/o sul livello di appartenenza.

Qualora il rapporto di lavoro inizi o cessi durante l'anno di riferimento, l'importo del premio eventualmente da erogare sarà determinato dividendo lo stesso in 365 e moltiplicandolo per il numero dei giorni di servizio concretamente effettuati.

Verranno considerati come effettiva presenza in servizio anche le assenze per infortunio sul lavoro, le assenze per permessi L. 104/1992, maternità obbligatoria, i giorni di congedo per eventi e cause particolari ex art. 4 punto 1 L. 53/2000, le ferie, i permessi per donazione di sangue e i permessi sindacali.

L'importo da erogare a ciascun lavoratore potrà essere ridotto sulla base dei seguenti parametri:

➤ riduzione per provvedimenti disciplinari (da cui si intendono esclusi i richiami, verbali o scritti, e la multa sino a 4 ore):

1/anno = - 30 %;

2/anno = - 50%;

3/anno e oltre = - 100%;

➤ riduzione proporzionale per malattia (esclusa patologia grave con terapia salvavita ed a prescindere dai giorni di malattia):

fino a 2 = - 0 %;

fino a 3 = - 2%;

tra 4 e 5 = - 3%;

tra 6 e 7 = - 4%;

tra 8 e 10 = - 5%;

tra 11 e 13 = - 6%;

superiori a 13 = - 7%;

➤ riduzione per mancate timbrature con cartellino marcatempo in entrata o in uscita:

Le Parti precisano che, sulla presente voce, si ritiene di dover differenziare tale omissione tra coloro che svolgono funzioni di verifica e gestione calore, da tutti gli altri.

Pertanto, ai dipendenti che svolgono funzioni di verifica e gestione calore, si applicheranno i seguenti parametri:

da 0 a 5 anno = 0;

da 5 a 10 per anno = - 20%;

da 11 a 15 per anno = - 35%;

da 16 e oltre = - 60 %.

Per tutti gli altri dipendenti, si applicheranno i seguenti parametri:



da 0 a 2 anno = 0;
da 3 a 4 per anno = - 30%;
da 5 a 8 per anno = - 60%;
da 9 e oltre = - 90 %.

➤ ritardata comunicazione ferie o altre assenze:

da 0 a 2/ anno = 0;
da 3 a 4 per anno = - 15%;
da 5 a 8 per anno = - 30%;
da 9 a 12 per anno = - 60 %;
oltre le 13 per anno = - 90%.

Le Parti danno atto che l'erogazione del premio sarà subordinata alla chiusura in positivo del bilancio consuntivo e, dopo l'approvazione del bilancio, si potrà procedere all'erogazione del premio per tutti i dipendenti per il periodo di effettivo lavoro prestato nell'anno 2023.

Tale indennità qualora si sia avverata la condizione precedente, sarà erogata con la retribuzione relativa al mese di luglio 2024, previa le verifiche del caso da parte dell'ufficio del personale sul singolo lavoratore.

Gli importi erogati a titolo di premio di produzione si intendono omnicomprensivi e non avranno alcuna incidenza sugli istituti contrattuali di legge, ivi compreso il TFR.

Le Parti danno atto che il premio di cui al presente atto, essendo introdotto in via di sperimentazione per la prima volta in azienda, potrà essere prorogato o rideterminato, di comune accordo con pattuizione apposita e separata, non essendo prevista alcuna proroga tacita e/o non potendo in alcun modo essere prorogato unilateralmente.

Letto, confermato e sottoscritto

in Foggia, addì



UGL CHIMICI RSU
Giancarlo Calitri

FEMCA CISL
Franco D'Adda

FILCTEM CGIL
Giulio Liani