



ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO
ANNO 2017

Oggi, 8 agosto 2017 nella sede di Emiliambiente SpA a Fidenza in via Gramsci 1/b tra Emiliambiente SpA rappresentata dal Presidente Giuseppe Cerri con il supporto della responsabile di settore Dott.ssa Monica Caffarra, e tra le RSU aziendali, Bozzi Davide, Folli Aldo e Verdesca Alessandra, si è stipulato il presente accordo aziendale integrativo sul premio di risultato.

PREMESSA

Visto l'art 9 dell'accordo 18 maggio 2017 di rinnovo del CCNL del settore gas-acqua 14-01-2014 i cui contenuti si intendono integralmente recepiti nel presente accordo, l'azienda propone alle OO.SS. la contrattazione del premio di risultato, sviluppato in una ottica pluriennale, che trovi corrispondenza e coerenza con l'attuale struttura di Emiliambiente e con gli obiettivi che la stessa intende realizzare nel periodo di riferimento indicato, fatte salve le eventuali operazioni di modifica societaria, sia di legge sia previste dai soci, che si potrebbero verificare sia a livello provinciale che interprovinciale.

Ricordato che la presente contrattazione avrà validità triennale 2017 –2019 e sarà, per entrambe le parti sottoscriventi, il principale strumento attraverso il quale si dovranno concordare e perseguire finalità comuni quali quelle previste dal suddetto Art. 9 del contratto che di seguito si riportano integralmente:

- 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 e qualità; 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.*

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

DURATA

Il presente accordo ha durata per il solo anno 2017. Le parti stabiliscono fin da ora di definire e sottoscrivere entro il corrente anno i criteri per l'accordo del periodo a completamento del triennio (anni 2018 e 2019).

FINALITÀ

I punti fondanti dell'accordo si riferiscono agli obiettivi di incremento di redditività, produttività e qualità riportate al comma b) dell'art. 4 del contratto collettivo nazionale citato e sono di seguito sintetizzabili:

1) Redditività

Emiliambiente stabilisce di porre al centro dell'accordo il rispetto del Piano Economico Finanziario in fase stesura definitiva da parte di Atersir, nonché di successiva approvazione da parte di AEEG.

2) Produttività



In questa delicata fase temporale occorre innanzitutto condividere con tutto il personale dipendente, e con le rappresentanze sindacali aziendali e provinciali, la logica della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori nell'ottica del miglioramento continuo di tutti i processi aziendali; in particolare si ritiene opportuno assegnare al Cliente e alle parti interessate (azionisti, personale interno, e comunità) un ruolo centrale nelle strategie aziendali. In tale ottica diventa fondamentale strumento strategico di riferimento la Carta dei Servizi unica per il territorio del SubAmbito provinciale di Ato2-Parma, contenente gli standard minimi del servizio che i gestori devono garantire al cliente;

3) Percezione positiva del cliente

La natura stessa di Emiliambiente, quella dell'azienda partecipata a capitale interamente pubblico, gestore in house su un territorio di 11 dei 39 comuni della provincia di Parma, indica la priorità dell'impostazione del lavoro quotidiano nello sforzo costante della vicinanza ai cittadini, in modo da garantire un servizio centrato sulle loro esigenze precipue.

4) Partecipazione dei lavoratori ai benefici conseguiti

Come già premesso al punto 1) ottimizzare le attività, oltre che raggiungere determinati obiettivi significa valorizzare l'Azienda in cui si opera, rendendola sempre più efficace, efficiente ed in grado di produrre utili per i soci.

Al raggiungimento di questi obiettivi e quindi al conseguimento di benefici, vi saranno effettivi miglioramenti economici, ed in quest'ottica si inserisce a pieno titolo il premio di risultato inteso come integrazione variabile della retribuzione trattata a livello nazionale, che dovrà tradursi, all'interno di Emiliambiente, in una remunerazione in funzione dei risultati ottenuti sia dal singolo lavoratore che da gruppi di lavoratori che operano in aree funzionali e/o omogenee.

OBIETTIVI

Gli obiettivi, nell'insieme a sviluppo pluriennale, riguardano essenzialmente il soddisfacimento di quanto previsto ai punti 1), 2), 3) e 4) di cui sopra ed il loro raggiungimento sarà quantificato attraverso la verifica annuale dei 3 parametri di valutazione di seguito indicati a ciascuno dei quali si conviene di assegnare il peso di seguito indicato:

1. Risultato economico positivo (dell'esercizio) – Condizione per l'erogazione del premio.

Il risultato economico positivo dell'esercizio sarà valutato con riferimento al seguente indicatore: volume della produzione /n.di dipendenti. Si riterrà soddisfatto l'obiettivo di produttività prefissato se il valore medio della produzione per dipendente sarà maggiore del valore medio dello stesso indicatore con riferimento al biennio precedente. Il volume della produzione è da considerarsi relativo alla competenza dell'anno, al netto delle poste straordinarie.

2. (peso 50%) Verifica, mediante indagini di Customer Satisfaction nell'intero territorio in gestione, della soddisfazione del cliente della soddisfazione sui servizi forniti da Emiliambiente. Tali indagini saranno mediate e riparametrate al fine di individuare due livelli di soddisfazione dell'utenza:

Giudizio positivo > 70 % degli intervistati risulta soddisfatta
Giudizio negativo < 70% degli intervistati risulta insoddisfatta

3. (peso 50%) Rispetto delle tempistiche della Carta del Servizio

Il sistema di qualità aziendale consente il monitoraggio tempestivo e costante di ciascuna pratica, in modo da garantire il rispetto degli impegni contrattuali, tra gestore e utente, stabiliti dalla Carta del Servizio. Relativamente agli indicatori di cui si tratta si fissano i seguenti obiettivi:



Performances positive > 80 % degli standard medi misurati inferiori a quelli indicati nella Carta
Giudizio negativo < 80% degli standard medi misurati inferiori a quelli indicati nella Carta.

PREMIO MASSIMO TEORICO INDIVIDUALE

Ai fini della determinazione del valore economico del premio di risultato, quale importo massimo disponibile pro – capite, le parti convengono di fare riferimento ad una cifra dell'ordine di 1,5 (*una + mezza*) mensilità di minimo conglobato contrattuale di ciascun lavoratore in forza presso Emiliambiente (escluso il personale dirigente).

In aggiunta a quanto sopra stabilito per la determinazione del valore economico del premio di risultato relativamente all'anno 2017, saranno erogate anche le quote annuali "una tantum" previste dalla bozza d'accordo di rinnovo del CCNL gas-acqua del 18.05.17 – parte economica, punto 3 Premio di risultato/produttività.

Il valore pro-capite così ottenuto corrisponde al parametro medio aziendale e costituisce la base di calcolo dei valori relativi ai singoli livelli di inquadramento dei lavoratori.

Nel caso di passaggio di livello o di assunzione in corso d'anno l'importo relativo sarà rapportato di conseguenza.

Il mese nel corso del quale si verifica il passaggio di livello o l'assunzione sarà considerato mese intero se i giorni di calendario i relativi giorni di calendario sono pari o superiori a 15, non sarà considerato se i giorni sono inferiori a 15.

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

Maturano diritto al premio, con le modalità suindicate per i periodi prestati nell'anno di riferimento, i lavoratori dipendenti in forza presso Emiliambiente ivi inclusi i lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di apprendistato.

INDICATORI

Vedi parametri 1, 2 e 3 di cui al paragrafo "OBIETTIVI".

CRITERI DI EROGAZIONE

Il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati (a livello di azienda), previa verifica annuale con le OO.SS.

Lo stesso viene corrisposto ai lavoratori in forza dell'anno di riferimento, in termini proporzionali al livello contrattuale di appartenenza e alla effettiva presenza in servizio da rapportarsi alle giornate lavorative (escluso il sabato, se non lavorato).

La quota trattenuta dall'Azienda verrà riproporzionata tra i lavoratori con un valore di presenza superiore al 97% considerando le esclusioni determinate in seguito.

A tal fine saranno considerate come presenze le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio.

LIQUIDAZIONE DEL PREMIO

Il premio si corrisponde successivamente all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo di Emiliambiente S.p.a. della proposta all'assemblea dei soci di approvazione del bilancio d'esercizio dell'anno di riferimento, possibilmente nella retribuzione del mese di giugno.

WELFARE AZIENDALE

A norma del comma 184 dell'art. 1 della Ln. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), nonché alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, è riconosciuta ai dipendenti la facoltà di scegliere di beneficiare dei servizi di welfare aziendale messi

a disposizione da Easy Welfare tramite il portale aziendale, in sostituzione, totale o parziale, dell'importo del premio di risultato di cui sopra.

Le somme, i beni, le opere e/o i servizi ("welfare") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa vigente sopra richiamata, nonché i termini delle modalità di scelta e fruizione, saranno indicati in un regolamento condiviso e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi, con anticipo tale da consentire l'effettiva esplicazione del diritto di opzione.

VERSAMENTO PREMI DI PRODUTTIVITA' A FONDI DI PREVIDENZA

A norma del comma 184-bis dell'art. 1 della Ln. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), nonché alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, è altresì riconosciuta ai dipendenti la facoltà di versare contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. n. 252/2005, anche se eccedenti i limiti indicati all'art. 8, commi 4 e 6 del medesimo D.Lgs. n. 252/2005, in sostituzione totale o parziale del premio di risultato spettante ai sensi del presente accordo.

Ai fini dell'applicazione dei benefici di cui sopra, e con riferimento particolare ai limiti individuati dai commi 182 e 186 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, si considereranno valide le disposizioni vigenti al momento dell'erogazione del premio.

TFR

L'importo verrà erogato sotto forma di una tantum. Il premio ai sensi art. 2120 cc e conformemente alle previsioni dell'art. 49 CCNL 1.3.2002 non concorre alla determinazione della retribuzione annua utile ai fini del TFR.

DETAZZAZIONE E DECONTRIBUZIONE

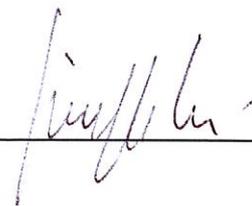
Le parti riconoscono che il presente accordo è preordinato all'incremento della produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa dell'azienda. Le somme erogate in forza del presente accordo saranno conseguentemente soggette a detassazione ed eventuale decontribuzione alle condizioni e nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

EVENTI STRAORDINARI ED EMANAZIONE LINEE GUIDA.

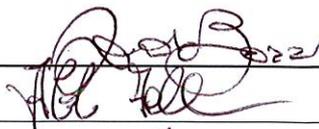
Le parti concordano di aprire un confronto sindacale nel caso si verificano cambiamenti strutturali ed eccezionali che modifichino il quadro di riferimento all'interno del quale è stato stipulato il presente contratto.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per EMILIAMBIENTE SpA: Il Presidente Cerri Giuseppe

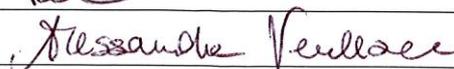


Per le OO.SS: le RSU Bozzi Davide



Folli Aldo

Verdesca Alessandra



(Accordo approvato dal CDA di Emiliambiente in data 08/08/2017)

Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale 02504010345
Tipologia Soggetto Azienda

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 08/08/2017
Tipologia Contratto: Aziendale
Periodo di Validità Da (Anno): 2017
A (Anno): 2017
DTL: Parma

Sezione 3 - Beneficiari

Totale Lavoratori: 50

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio: 2911,51
Anno: 2017

Sezione 5 – Obiettivi

Produttività	X	Redditività	X
Qualità	X	Efficienza	
Innovazione			

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

1) Volume della produzione/n. dipendenti	X
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	
3) MOL/VA di bilancio	
4) Indici di soddisfazione del cliente	X
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	
6) Riduzione degli scarti di lavorazione	
7) % di rispetto dei tempi di consegna	X
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	
9) Modifiche organizzazione del lavoro	
10) Lavoro agile (smartworking)	
11) Modifiche ai regimi di orario	

- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Ristorni

21) Altro (indicare) X
 Altro Dettaglio UTILE D'ESERCIZIO

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale SI
 Piano di partecipazione NO

Sezione 8 - Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa NO

Totale Lavoratori

Valore annuo medio pro-capite (€)

Sezione 9 - Contratto

File contratto ACCORDO PREMIO RISULTATO RINNOVO
 2017-30082017132014.pdf

Sezione 10 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda emiliambiente spa dichiara che il contratto collettivo notificato alla DTL Parma è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

Sezione 11 - Dati di Invio

Codice Modulo: 20170901094814610
 Data Invio: 01/09/2017