

EMILIAMBIENTE SpA - FILCTEM CGIL - UILTEC

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO**  
**ANNI 2014-2016**

Oggi, 4 del mese di giugno 2014 nella sede di Emiliambiente SpA a Fidenza in via Gramsci 1/b tra Emiliambiente SpA rappresentata dal direttore generale Dino Pietralunga con il supporto della responsabile di settore Dott.ssa Monica Caffarra, e tra le rappresentanti sindacali territoriali FILCTEM CGIL nella persona del Dottor Marco Todeschi e UILTEC nella persona della Dottoressa Sarah Leonelli, e alla presenza della RSA aziendali, Bozzi Davide, Andrea Chiari e Lucilla Coppola, si è stipulato il presente accordo aziendale integrativo sul premio di risultato.

**PREMESSA**

Visto l'art 9 dell'accordo 10 febbraio 2011 di rinnovo del CCNL UNICO del settore gas-acqua **14-1-2014** i cui contenuti si intendono integralmente recepiti nel presente accordo, l'azienda propone alle OO.SS. la contrattazione di 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 2014 -2016 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**

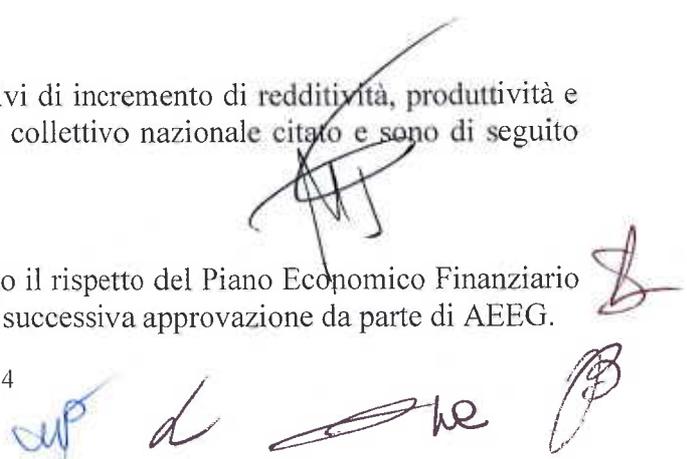
**Il presente accordo ha durata per il triennio 2014 -2016.**

**FINALITA'**

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 13 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 precipe.

## **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.

## **OBBIETTIVI**

Gli obiettivi, nell'insieme a sviluppo pluriennale, riguardano essenzialmente il soddisfacimento di quanto previsto ai punti 1), 2) e 3) 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.**  
A differenza degli obiettivi che seguono, per i quali è determinato un peso al quale rapportare la percentuale di erogazione del Premio, per quanto riguarda il risultato economico positivo e in relazione all'importanza di tale condizione, si ritiene di considerare tale indicatore come presupposto imprescindibile all'erogazione del Premio di risultato. Tale requisito è del tutto in linea con le risultanze economiche positive previste dall'emanando Piano Economico Finanziario da parte di Atersir per le annualità di cui si tratta (2014-2016)
- 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 una cifra dell'ordine di 1,5 (*una + mezza*) mensilità di retribuzione base 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 agli anni 2014 e 2015, saranno erogate anche le quote annuali una tantum previste dell'accordo di rinnovo del CCNL gas-acqua del 14.01.2014 – parte economica, punto 3 Produttività – stabilite al fine di incentivare la produttività e la competitività delle imprese.**

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, di apprendistato e in somministrazione lavoro.

### **INDICATORI**

Vedi parametri di cui ai punti 1) 2) e 3 )

### **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.

### **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 e 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.

### **CONDIZIONE SOSPENSIVA**

Il presente accordo acquisirà efficacia in seguito all'approvazione da parte dell'Amministratore Unico di Emiliambiente SpA.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per EMILIAMBIENTE SpA



Per le Rappresentanze sindacali



**(accordo ratificato con delibera dell'amm.re Unico in data 30/06.2014)**



**emiliAmbiente**

Fidenza, 30.06.2014  
Prot. n. 3715

Spett.le Direzione Provinciale del Lavoro  
Servizio ispezione del lavoro  
P.le Matteotti n. 9  
43125 PARMA

posta certificata: [DPL.Parma@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:DPL.Parma@mailcert.lavoro.gov.it)

OGGETTO : Deposito accordo sul premio di produzione anni 2014-2016 - detassazione

Il sottoscritto Dino Pietralunga in qualità di direttore generale e Legale rappresentante della Società Emiliambiente spa, avente sede nel comune di Fidenza, Via Gramsci n. 1/B P.IVA 02504010345 provvede al deposito dell'accordo sindacale per la detassazione della retribuzione di produttività ai sensi e per gli effetti di cui al DPCM 19 febbraio 2014 e al DPCM gennaio 2013, in applicazione del comma 481 dell'art. 1 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità 2013).

In fede

IL DIRETTORE

(Dino Pietralunga)

Allegato: Accordo premio produttività anni 2014-2016

MC/PT/pt

**emiliAmbiente spa**

Capitale Sociale Euro 214.211 i.v. C.F. - P.IVA - Registro Imprese Parma n. 02504010345 R.E.A. n. PR-243950  
SEDE LEGALE: 43036 Fidenza, via Gramsci n.1/B Telefono 0524/688.400 Fax 0524/528129  
[www.emiliambiente.it](http://www.emiliambiente.it) [info@emiliambiente.it](mailto:info@emiliambiente.it) [protocollo@pec.emiliambiente.it](mailto:protocollo@pec.emiliambiente.it)

**Da:** posta-certificata@postacert.it.net  
**Inviato:** lunedì 30 giugno 2014 11:20  
**A:** protocollo@pec.emiliambiente.it  
**Oggetto:** CONSEGNA: Deposito accordo sul premio di produzione anni 2014-2016 - detassazione  
**Allegati:** postacert.eml (474 KB); daticert.xml

## Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 30/06/2014 alle ore 11:20:22 (+0200) il messaggio "Deposito accordo sul premio di produzione anni 2014-2016 - detassazione" proveniente da "[protocollo@pec.emiliambiente.it](mailto:protocollo@pec.emiliambiente.it)" ed indirizzato a "[dpl.parma@mailecert.lavoro.gov.it](mailto:dpl.parma@mailecert.lavoro.gov.it)" è stato consegnato nella casella di destinazione.

Identificativo messaggio: [opec228.20140630111742.06322.02.1.06@pec-email.com](mailto:opec228.20140630111742.06322.02.1.06@pec-email.com)