

VERBALE DI ACCORDO

TRA

la Società Sistema Ambiente S.r.l., con sede a Brugnera (PN) in Via San Giacomo n. 9, rappresentata dall'Amministratore Unico geom. Celeste Bortolin, dal Direttore amministrativo dott. Nicola Zille e dal Direttore tecnico dott. ing. Giorgio Maruzzi,

E

i lavoratori tramite la FILCTEM CGIL di Pordenone, nella persona del signor Franco Bruno e di Tobia Benvenuto, Elisa Grimaldi e Alteo Magri per le RSU,

SI CONVIENE QUANTO SEGUE.

1. PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2017

- Visto l'art. 9 del CCNL unico del settore gas-acqua del 10.02.2011 che stabilisce la costituzione di un "Premio di Risultato" al fine di sviluppare la partecipazione all'andamento aziendale da parte dei lavoratori ed il collegato punto 3 dell'accordo di rinnovo contrattuale siglato il 18.05.2017 il quale prevede per lo stesso una erogazione di "una tantum" per l'anno 2017 di 11 euro medi (parametro medio contrattuale - 5° livello) per 14 mensilità (€ 154,00);
- richiamato l'accordo aziendale del 18.03.1997 che collega l'importo erogato all'impegno lavorativo dei lavoratori secondo il rapporto ore lavorate/ore lavorabili;
- ravvisata la necessità di procedere all'individuazione degli indicatori da prendere in considerazione per la definizione del premio in argomento;

si conviene che il premio di risultato sarà costituito da una base, non soggetta a correzione alcuna, costituita dall'importo individuale previsto al punto 5 del presente accordo quale erogazione aziendale per il tempo libero, dalla quota di € 154,00 medi stabilita dal nuovo CCNL 18.05.2017 e da un "importo annuale base" corrispondente al "minimo tabellare integrato" in essere al 1° giugno 2017, secondo il livello di inquadramento del singolo lavoratore alla medesima data, maggiorato del 40% (pro-quota in caso di variazioni di livello in corso d'anno).

Ai fini dell'applicazione dell'istituto contrattuale del "Premio di risultato" per l'anno 2017, saranno considerati i seguenti indicatori e fissati i relativi criteri di ponderazione tra i diversi indici, per proporzionare l'influenza del singolo indice sul risultato finale, considerato che per ogni indice il risultato finale misurato non terrà conto degli effetti negativi imputabili a cause ed eventi non generati dall'attività dei dipendenti. Resta quindi inteso che il risultato finale sarà misurato al netto degli effetti negativi generati da cause ed eventi non imputabili all'attività o all'inerzia dei dipendenti:

A. Servizio Acquedotto

Sostituzione dei misuratori idrici d'utenza più vetusti, in particolar modo per quelli a "misura indiretta".
Prevista la sostituzione di n.200 unità.

Peso 18%.

B. Servizio F&D

Controlli ed eventuale pulizia dei punti di recapito in ambiente degli scarichi fognari e dei depuratori.
Circa 100 punti di scarico x 6 volte anno + pulizie eventuali.

Peso 18%.

C. Ufficio utenze

Recupero crediti 50% fatture insolute al 2017 su 2016 considerato al 31/12/2016 n. 5000.

Peso 18%.

D. Ufficio legale / appalti e contratti

Predisposizione ex novo di documenti quali:

- Condizioni generali di contratto (da allegare all'ordine);
- Predisposizione di un regolamento per l'accesso agli atti/accesso civico/accesso generalizzato.

Peso 18%.

E. *Tutti gli Uffici*

Mantenimento del Sistema di Gestione Certificazione Integrata:

INDICATORI % DA APPLICARE ALLA QUOTA PREMIO	
Rilievi di tipo B non superiori a 3	+20%
Rilievi di tipo B non superiori a 4	+10%
Rilievi di tipo B > di 4 e/o di tipo A fino a 3	+ 0% quota base
Rilievi di tipo A > di 3 e < di 4	-10%
Rilievi di tipo A > di 4	-20%

I Rilievi di tipo A sono più gravi di quelli di tipo B. In caso di presenza di rilievi di più categorie fa riferimento quello di categoria più grave.

Tutto il personale interessato.

Si ricorda che i rilievi di qualsiasi tipo non riconducibili ad attività e/o imperizia da parte dei dipendenti non devono condizionare il fattore valutativo.

Peso 10%.

F. *Tutti gli Uffici*

Valutazione del personale:

I Dirigenti, congiuntamente ai responsabili, attribuiranno alle figure inserite nelle rispettive aree di competenza, una valutazione come da allegata Scheda "A". Al pari i Responsabili d'ufficio saranno valutati dai rispettivi Dirigenti come da allegata Scheda "B".

Il punteggio determinato dalla somma dei fattori restituirà un risultato "P" il quale darà origine a una valutazione che sarà così parametrata:

$8 \leq P \leq 10 = 100\% + 20\%$
$7 \leq P < 8 = 70\%$
$5 \leq P < 7 = 50\%$
$P < 5 = 0\%$ (risultato non raggiunto)

Peso 10%.

G. *Tutti gli uffici*

Rispetto livelli generali Delibera AEEGSI n. 655/2015 Allegato A

Considerati i quattordici livelli generali introdotti dalla Delibera AEEGSI n. 655/2015 Allegato A in merito alla qualità contrattuale, l'obiettivo viene così specificato:

INDICATORI % DA APPLICARE ALLA QUOTA PREMIO	
per numero livelli rispettati pari a 10	-20%
per numero livelli rispettati pari a 11	-10%
per numero livelli rispettati pari a 12	0%
per numero livelli rispettati pari a 13	+10%
per numero livelli rispettati pari a 14	+20%

Per numero livelli rispettati inferiori a 10 il risultato non si considera raggiunto.

Peso 8%.

Ognuno degli indicatori suddetti peserà, in più o in meno, nella definizione del fattore di produttività/qualità da applicare a ciascuna quota dell'importo annuale base del Premio di risultato, con le percentuali soprariportate e secondo le indicazioni che seguono.

Posto = x il massimo risultato da raggiungere per ciascun indicatore viene attribuita una maggiorazione del 20% della rispettiva quota di premio nel caso di raggiungimento del 90% dell'obiettivo stabilito ed il resto come da parametrizzazione che segue, fatta eccezione per il punto E, F e G (la cui ponderazione è già stata sopra esplicitata):

INDICATORE "i"	Percentuale da applicare a quota premio
$i \geq 90\% x$	+ 20%
$50\% x < i < 90\% x$	Premio distribuito in proporzione alla percentuale raggiunta

10% x < i < 50% x	- 50%
i < 10% x	Il risultato non si considera raggiunto

Disposizioni finali

Il Premio sarà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno 2017 in proporzione all'effettiva presenza in servizio, avendo presente quanto definito al punto 2, c) dell'accordo aziendale del 18.03.1997, riguardo alle assenze che devono essere considerate effettiva presenza in servizio e che le ore lavorabili e lavorate nell'anno suddetto saranno rilevate, per ogni lavoratore, dai dati di consuntivo mensile derivanti dai fogli presenza.

Il premio spetta a tutti i dipendenti che abbiano maturato presso la Società almeno sei mesi di servizio, sia dopo l'assunzione che prima della cessazione del rapporto di lavoro, in caso di dimissioni, pensionamento, cessazione per motivi di salute, anche dovuta a licenziamento da parte del datore di lavoro, morte, infortunio che abbia determinato l'inidoneità del dipendente al lavoro o altro motivo di cessazione non dovuto a motivi disciplinari o di accadimenti conseguenti a comportamenti del dipendente contrari alla legge. Il premio di risultato spetta ai dipendenti che abbiano maturato il semestre di servizio di cui sopra, anche se alla data di erogazione per cassa del premio non risultassero più dipendenti della Società.

Sarà decurtato del 40% il premio di risultato spettante ai dipendenti che in corso d'anno siano stati assoggettati a sanzioni disciplinari.

Le quote non corrisposte in forza del 1° e 3° comma, saranno ripartite, in forma uguale per tutti ed in pro quota rispetto all'orario di lavoro settimanale, ai lavoratori che, in corso d'anno, sempre con riferimento a quanto definito al punto 2, c) del verbale sopra citato, non si siano assentati dal lavoro per più di cinque giornate lavorative.

Il Premio di Risultato sarà erogato sotto forma di una-tantum, utile ai soli effetti del trattamento di fine rapporto, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2017 da parte della Società. Il presente accordo verrà depositato per via telematica utilizzando il modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4274 del 22 luglio 2016 al fine di poter fruire degli sgravi contributivi (decontribuzione) e fiscali (detassazione) sulle erogazioni conseguenti, così come previsto dalla vigente normativa.

2. INDENNITA' DI MENSA

Come già concordato con verbale del 3 giugno 2005, l'importo dell'indennità di mensa mensile è stato elevato ad € 80,00 dal 1° gennaio 2008 e ad € 85,00 dal 1° gennaio 2010. Successivamente tale importo potrà essere rinegoziato di anno in anno in concomitanza con quanto previsto al punto 3.

3. TICKET BUONO PASTO

Con decorrenza dal 1° luglio 2005 è stato istituito un ticket giornaliero, corrisposto per ogni giornata di presenza in servizio con rientro pomeridiano anche in conseguenza di prestazioni straordinarie e, nei giorni non lavorativi o festivi, qualora sia richiesta una prestazione straordinaria pari o superiore a cinque ore. Si precisa che nei giorni feriali il ticket sarà corrisposto a fronte di una pausa pranzo effettivamente usufruita di almeno 30 minuti (comunque obbligatoria, salvo motivate esigenze di servizio, riconosciute dai Capi Ufficio o, per questi, dalla Direzione) e di una prestazione lavorativa superiore alle 6 ore complessive. A regime, il valore facciale del ticket dovrà consentire di poter fruire di un pasto completo presso appositi locali convenzionati a cura della Società. Il valore facciale del ticket è stato definito in 10,00 € dal 1° gennaio 2008 ed elevato a 11,00 € dal 1° gennaio 2010. Successivamente tale valore potrà essere rinegoziato di anno in anno in concomitanza con quanto previsto al punto 2, mantenendo un valore facciale tale da poter fruire di un pasto completo come già sopra scritto. L'importo a carico del lavoratore è stabilito in 0,50 € per ogni ticket corrisposto. I lavoratori hanno facoltà di opzione individuale reversibile tra l'indennità di mensa di cui al punto 2. ed il ticket giornaliero. Tale opzione potrà essere esercitata di anno in anno, entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

4. SEMIFESTIVITA' ANNO 2017

Con riferimento al punto 1 g) del verbale d'accordo aziendale del 18.03.1997, le giornate semifestive per l'anno 2017, osservata la conformazione del calendario, vengono identificate nella prestazione pomeridiana dell'ultimo giorno di carnevale e di lunedì 14 agosto e, qualora dovessero coincidere con assenza di prestazione, verranno recuperate in altra giornata da concordare tra il lavoratore interessato e la Direzione Aziendale. Analogamente si procederà in caso di mancata fruizione per esigenze di servizio.

5. EROGAZIONE ANNUALE PER IL TEMPO LIBERO

L'importo dell'erogazione aziendale annuale per il tempo libero, da erogare unitamente al Premio di Risultato, è definito per l'anno 2016 in Euro 170,00 pro capite per ognuno dei lavoratori in servizio. Tale importo potrà essere ricontrattato d'anno in anno.

Gli importi convenuti al punto 1. della presente intesa hanno validità fino al 31.12.2017.

Le Parti confermano altresì le intese di cui ai punti 4, 6 e 8 del verbale d'accordo del 9 settembre 2002.

6. FONDO DI SOLIDARIETA' AZIENDALE

Tutti i lavoratori su base volontaria e riservata possono, a loro discrezione, donare parte delle loro ferie dell'anno in corso (anche singole ore o frazioni di esse non inferiori ai 30 minuti) per costituire un FONDO di SOLIDARIETA' AZIENDALE i cui beneficiari saranno gli stessi lavoratori che, a seguito di comprovate condizioni di salute o gravi motivi personali/familiari, abbiano bisogno di un numero maggiore di giorni per assistenze e cure costanti a genitori/figli/parenti. Questa pratica viene regolata dall'art. 24 del D.LGS. 14 settembre 2015 n°151 e per le esclusioni dal D.LGS 8 aprile 2003 n°66.

7. COINVOLGIMENTO PARITETICO LAVORATORI

Le parti stabiliscono, al fine di incentivare il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione aziendale, di creare un gruppo di lavoro costituito dalle RSU, dai dirigenti e dai responsabili dei vari uffici. Tale gruppo si riunirà con cadenza mensile per monitorare lo stato di raggiungimento degli obiettivi come sopra definiti e per discutere delle dinamiche organizzative e decisionali aziendali.

Autodichiarazione di conformità

Le parti stipulanti il presente accordo, sotto la propria personale responsabilità ed a piena conoscenza della responsabilità penale prevista per le dichiarazioni false dall'art.76 del D.P.R. 445/2000 e dalle disposizioni del Codice Penale e dalle leggi speciali in materia, dichiarano che lo stesso è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM del 25/03/2016.

Il presente accordo si compone di n. 4 pagine più un allegato (scheda "A" e scheda "B").

Letto, confermato e sottoscritto.

Brugnera, ... 11/10/2017

Per la Società:

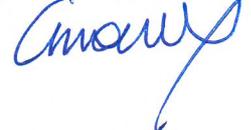
L'Amministratore Unico



Il Direttore amministrativo



Il Direttore tecnico



per la RSU:

Benvenuto Tobia



Grimaldi Elisa



Magri Alteo



per la FILCTEM CGIL di Pordenone:

Franco Bruno



SCHEDA "A"

UFFICIO	P=0;10		
Dimensioni della valutazione del personale	DIPENDENTE1		
COMUNICAZIONE	10		
ORGANIZZAZIONE	10		
INIZIATIVA	10		
RELAZIONI	10		
GESTIONE DEL TEMPO	10		
GESTIONE DELLO STRESS	10		
TOLLERANZA	10		
P. TOT (MEDIA DEI PARAMETRI DI VALUTAZIONE)	10		

comunicazione= capacità di comunicare con colleghi e utenti in modo chiaro e conciso

organizzazione= capacità di organizzare/programmare il proprio lavoro

iniziativa= capacità di prendere decisioni in modo autonomo

relazioni= capacità di relazionarsi in modo diretto con colleghi/uffici/istituzioni

gestione del tempo= capacità di distribuire nel tempo programmato i propri carichi di lavoro

gestione dello stress= capacità di operare in situazioni di stress non prolungato

tolleranza= capacità di reggere e gestire comportamenti non coerenti di colleghi e utenti

SCHEDA "B"

UFFICIO 1	P=0;10		
Dimensioni della valutazione del personale	CAPOUFFICIO1		
LEADERSHIP	10		
ORGANIZZAZIONE	10		
INIZIATIVA	10		
RELAZIONI	10		
GESTIONE DEL TEMPO	10		
GESTIONE DELLO STRESS	10		
TOLLERANZA	10		
P. TOT (MEDIA DEI PARAMETRI DI VALUTAZIONE)	10		

leadership= capacità di influenzare i membri del gruppo di lavoro a modificare il loro

comportamento, proponendo le proprie idee, e, quindi, di essere riconosciuti nel ruolo

organizzazione= capacità di organizzare/programmare il proprio lavoro

iniziativa= capacità di prendere decisioni in modo autonomo

relazioni= capacità di relazionarsi in modo diretto con colleghi/uffici/istituzioni

gestione del tempo= capacità di distribuire nel tempo programmato i propri carichi di lavoro

gestione dello stress= capacità di operare in situazioni di stress non prolungato

tolleranza= capacità di reggere e gestire comportamenti non coerenti di colleghi e utenti



