



TENNACOLA SpA
SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMIO DI RISULTATO ANNI 2018-21

VISTI:

- il vigente CCNL per il settore gas-acqua del 18/05/2017, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente accordo;
- le disposizioni di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) relative alla detassazione dei premi di produttività;
- il Decreto Interministeriale (Min. lavoro e Min. Economia e Finanze) del 25/03/2016;
- la Circolare della Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016;

PREMESSO CHE:

Conformemente a quanto previsto nel Protocollo 23/07/1993 tra Governo e Parti Sociali nonché a quanto indicato nell'art. 4 del vigente CCNL per il settore gas-acqua, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente accordo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione quadriennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato".

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo costituisce applicazione sostanziale di quanto previsto all'art. 9 del vigente CCNL per il settore gas-acqua e risponde pienamente alle finalità espresse in tale articolo.

LE PARTI STIPULANO IL SEGUENTE ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

A. DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha validità quadriennale, dal 01/01/2018 al 31/12/2021.

Dopo il primo anno di applicazione, le parti si riservano di riesaminarne i contenuti e di concordare le opportune modifiche ed integrazioni per il successivo periodo di applicazione.

Sei mesi prima della scadenza del presente accordo, le parti provvederanno a rinnovarlo, prevedendo eventuali diverse condizioni.

Il presente accordo continuerà ad applicarsi anche dopo la data di scadenza sopra indicata qualora le parti non trovino un'intesa per il suo rinnovo o non provvedano a concluderne uno nuovo.

B. MISURA E RIPARTIZIONE DEL PREMIO

Il valore medio pro-capite annuo del premio viene determinato in **1.650,00** Euro (milleseicentocinquanta).
Il monte-premio aziendale è dato dal suddetto importo moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza al 31/12 dell'anno precedente.

Il monte-premio è così ripartito:

- 20% premio di **redditività** (330,00 Euro)
- 80% premio di **produttività** (1.320,00 Euro)

C. ESCLUSIONI

Per i lavoratori cessati dal servizio nel corso dell'anno di riferimento il **premio di redditività** spettante sarà determinato in proporzione ai mesi di effettivo servizio (a tal fine, le frazioni di mese non saranno considerate).

Sono esclusi dal **premio di redditività** i dipendenti assunti nel corso dell'anno di riferimento.

Sono esclusi dal **premio di redditività** i dipendenti i quali, nel corso dell'anno di riferimento, abbiano fatto registrare assenze complessivamente superiori a **200** ore lavorative.

Per assenze fino a 40 ore annuali, il premio di redditività sarà corrisposto per l'intero valore. Per assenze comprese tra 41 e 200 ore annuali, il premio spettante sarà ridotto in proporzione diretta.

Al fine della determinazione delle assenze causa di esclusione dal premio di redditività, non sono considerate quelle per:

- a) godimento di ferie e permessi retribuiti;
- b) infortunio sul lavoro;
- c) ricovero ospedaliero;
- d) astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio;
- e) permesso ex Legge 104/1992;
- f) permesso sindacale o per cariche pubbliche;
- g) permesso per donazione sangue.

D. RIPARTO DEL PREMIO DI REDDITIVITA'

Il **premio di redditività** è corrisposto in misura parametrata ai livelli di inquadramento. Il valore medio pro-capite di cui al punto B. è da intendersi riferito al livello parametrico convenzionale medio **139,96**, corrispondente al 5° livello ed utilizzato dalle parti sociali per definire i livelli retributivi del vigente CCNL.

Per l'assegnazione del premio di redditività viene presa in considerazione la variazione del Margine Operativo Lordo (MOL) desunto dal bilancio consuntivo rispetto al dato previsionale. Tale rapporto costituisce il **coefficiente di redditività** aziendale.

Il MOL è definito come segue (dal conto economico riclassificato):

A.1	Ricavi delle vendite e delle prestazioni
A.2	Variazioni delle rimanenze di semilavorati (a)
A.3	Variazione dei lavori in corso (a)
A.4	Incrementi di immobilizzazioni
A.5	Altri ricavi e proventi
VALORE DELLA PRODUZIONE	
B.6	Acquisti materie prime, sussidiarie, di consumo, ecc.
B.7	Costi per servizi
B.8	Costi per godimento beni di terzi

B.11	Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo, ecc.
B.14	Oneri diversi di gestione
COSTI OPERATIVI	
VALORE AGGIUNTO	
B.9	Costi per il personale
MARGINE OPERATIVO LORDO (b)	

Note

- (a) valore normalmente pari a zero
 (b) il valore del MOL consuntivo di ciascun esercizio valido ai fini del calcolo del Coefficiente di Redditività non terrà conto di variazioni di tariffe non già considerate in sede di bilancio previsionale

Il premio di redditività viene quindi attribuito ai dipendenti in misura variabile, a seconda del verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- a) per un coefficiente di redditività minore di 1,00: valore economico pari a **zero**;
 b) per un coefficiente di redditività pari a 1,00 o maggiore: valore economico pari al **100%** del monte-premio (330,00 Euro medie riferite al parametro 139,96, da riparametrare ai diversi livelli contrattuali).

E. AVANZO DEL PREMIO DI REDDITIVITA'

Nel caso di raggiungimento del coefficiente di redditività pari o superiore a 1,00, a causa delle assenze del personale in servizio nell'anno di riferimento, potrà prodursi una differenza tra il monte-premio accantonato e quello effettivamente distribuito: tale differenza non verrà incamerata dall'azienda, ma andrà ad incrementare il Monte-Premio di Produttività del **secondo anno seguente** quello di riferimento (n+2).

F. RIPARTO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Il premio di produttività **prescinde dal parametro di livello e dalle assenze** del personale.

Il valore economico del **premio di produttività** è pari a 1.320,00 Euro moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza al 31/12 dell'anno precedente ed è incrementato dell'eventuale avanzo del premio di redditività del secondo anno precedente, come descritto nel punto E.

Entro il 15 novembre dell'anno precedente quello di riferimento, i Responsabili di Area – sentiti eventualmente singoli dipendenti o gruppi di essi – propongono alla DA dei “progetti di miglioramento”, per consentire al personale (da essi coordinato) di concorrere al riparto del premio di produttività.

La mancata presentazione dei progetti entro il termine di cui sopra farà venir meno ogni diritto di partecipazione al premio definito nel presente articolo.

I “progetti di miglioramento” debbono consistere in obiettivi di incremento della produttività, della qualità e dell'efficienza dei servizi. Tali obiettivi dovranno, per quanto possibile, coinvolgere tutte le aree di operatività e le funzioni aziendali e dovranno soddisfare le seguenti condizioni:

- essere concreti e misurabili (espressi in termini percentuali o in forma numerica);
- essere rapportati al tempo ed alle risorse umane e materiali disponibili;
- corrispondere ad attività che coinvolgono un largo numero di collaboratori;
- rappresentare obiettivi gestionali considerati critici dall'Azienda.

Entro il 15 dicembre la DA seleziona i progetti che ritiene più interessanti ed, eventualmente, ne aggiunge altri, dandone comunicazione alla RSU.

Per ciascun progetto assegna un valore economico, e designa un **responsabile o capo-progetto** al quale è affidato il coordinamento delle attività realizzative.

Per progetti con **obiettivi quali/quantitativi**, la DA definisce il valore minimo di miglioramento, che rappresenta il risultato minimo per il quale l'Azienda riconosce il pagamento del premio. Per progetti complessi, possono essere definiti più parametri di valutazione e più valori minimi di miglioramento, a cui corrispondono ponderazioni differenti, graduate in base al risultato conseguito.

Per progetti con **obiettivi solo quantitativi**, nel caso in cui il valore minimo non venga precisato, il progetto partecipa al riparto del premio soltanto se è stato realizzato in misura superiore al 50%.

I progetti selezionati vengono comunicati ai rappresentanti dei lavoratori, i quali possono proporre variazioni o aggiunte sia in ordine alla qualità intrinseca dei progetti che alla determinazione del valore economico.

La DA esprime un motivato parere sulle proposte dei rappresentanti dei lavoratori **prima** della definitiva approvazione dei progetti.

La fase di consultazione deve concludersi entro il 31 gennaio di ogni anno. I progetti approvati sono quindi pubblicati nella bacheca aziendale e resi noti ai lavoratori.

Nel corso dell'anno in esame, il responsabile o capo-progetto designato dovrà coordinare e monitorare la realizzazione del progetto. Alla fine dell'anno, il responsabile dovrà produrre il rendiconto delle attività svolte e dei risultati conseguiti. La mancata presentazione del rendiconto comporterà la rinuncia al premio.

Il rendiconto dei vari capo-progetto è raccolto e visionato dal competente Responsabile di Area. Quest'ultimo trasmette alla DA, **entro il primo semestre** dell'anno successivo a quello in esame, un dettagliato resoconto sullo stato di realizzazione dei progetti, aggiungendo eventuali note ed osservazioni.

La DA prende atto del livello di realizzazione dei vari progetti ed esprime le proprie osservazioni. Sottopone quindi al CdA la proposta di approvazione e liquidazione del premio.

Non partecipano al riparto del premio i progetti:

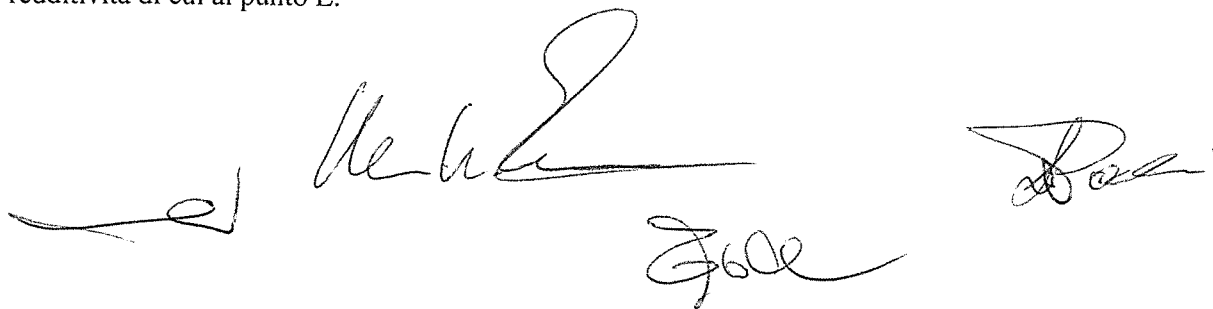
- cui è stata riconosciuta una percentuale di realizzazione compresa tra zero ed il 50%;
- per i quali non è stato raggiunto il valore minimo di miglioramento.

I progetti che raggiungono il livello minimo prefissato partecipano al riparto del premio secondo la percentuale di realizzazione.

Il premio relativo ai progetti individuali è, ovviamente, assegnato all'unico partecipante/responsabile. Il premio relativo ai progetti di gruppo viene ripartito tra i partecipanti su indicazione del capo-progetto.

G. AVANZO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le economie conseguite per effetto del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi per l'assegnazione del **premio di produttività** non verranno incamerata dall'azienda, ma andranno ad incrementare il Monte-Premio di Produttività del secondo anno seguente quello di riferimento (n+2), come l'avanzo del premio di redditività di cui al punto E.



H. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

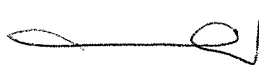
Le parti sociali, nell'accordo di rinnovo del CCNL in premessa citato, hanno convenuto che il datore di lavoro eroghi sotto forma di *una tantum* per il biennio 2017-18 un importo complessivo parametrato di 154,00 Euro (sempre riferito al livello parametrico convenzionale medio **139,96**), secondo le modalità stabilite negli accordi aziendali relativi ai premi di risultato.

Pertanto, le parti intervenute nel presente accordo si danno reciprocamente atto che, **per il solo anno 2018**, il valore medio pro-capite del premio di cui al punto B. è incrementato di 154,00 Euro, ferma restando la ripartizione percentuale tra premio di redditività e premio di produttività.

Analogamente, il valore medio pro-capite del premio dell'anno 2017 è incrementato di 154,00 Euro, ferma restando la ripartizione percentuale tra premio di redditività e premio di produttività prevista dal vigente accordo aziendale (30%-70%).

Il presente accordo è composto da n. 5 (cinque) pagine. Redatto, approvato e sottoscritto a Sant'Elpidio a Mare il 07/12/2017.

Tennacola SpA
Il Direttore



Il Segretario

I Rappresentanti dei Lavoratori

