

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SU PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DI INDECAST SRL

(COMPARTO SERVIZIO IDRICO INTEGRATO, IGIENE URBANA SERVIZIO DI PUBBLICA UTILITÀ)

Il 5 marzo 2015, in Castiglione delle Stiviere (MN), presso la sede aziendale della Indecast Srl

Si sono incontrati: la rappresentanza di Indecast srl composta dai Signori Gavioli Dott. Ilario
Presidente della società e la signora Raschi Avv. Barbara Vice presidente della società

e la R.S.U. Aziendale composta dai signori Sala Gabriele, Sinini Vincenzo e Gentile Salvatore,
assistiti dai signori Pietro Lusvardi per FP CGIL, Enore Facchini e Luigi Chiari per UIL Trasporti.

Premesso che:

E' intenzione delle parti stipulanti, in ragione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali
sottoscrivere un accordo che vada a retribuire e incentivare gli incrementi di produttività,
economicità e qualità dei servizi attualmente svolti in un ottica di miglioramento e consolidamento
dei servizi attualmente svolti.

E' intenzione delle parti stipulanti di spingere verso un maggior coinvolgimento dei lavoratori nella
attuazione di programmi e obiettivi di efficienza, efficacia e qualità dei servizi svolti, per cui si
ritiene ottimale l'utilizzo dello strumento offerto dalla contrattazione di secondo livello.

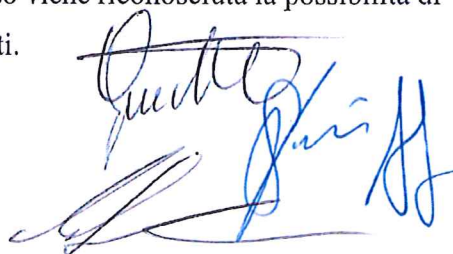
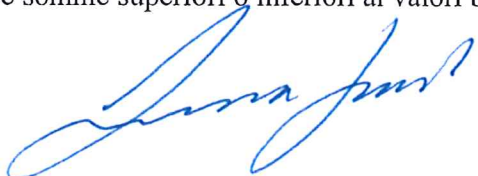
A tal fine viene predisposto e concordato tra le parti il documento qui esposto, che prevede obiettivi
miglioramento del bilancio aziendale, rispetto ai quali si intende promuovere e incentivare il
coinvolgimento dei lavoratori.

Tutto ciò premesso le parti concordano il seguente

ACCORDO AZIENDALE

Tale accordo ha validità triennale e viene stipulato ai sensi del vigente CCNL.

Il premio per sua natura non può essere determinato a priori e costituisce una forma di
partecipazione del personale ai risultati aziendali e in tal senso viene riconosciuta la possibilità di
percepire somme superiori o inferiori ai valori base contrattati.



Tale premio è da intendersi onnicomprensivo degli istituti contrattuali e di legge e pertanto non ha incidenza su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il computo del TFR.

1) Determinazione del premio di risultato

Le parti definiscono di fissare il Premio di Risultato per il triennio 2015-2017 in una percentuale dell'utile prima delle tasse oltre una soglia prestabilita.

La soglia prestabilita, ottenuta da una media pesata degli ultimi anni, è quantificata in 305.000€, fissa per il triennio 2015-2017. La percentuale di utile prima delle tasse oltre i 305.000€ da riconoscere come premio di risultato è fissata nel 6%.

A titolo esemplificativo, se l'utile prima delle tasse di indecast nel 2015 fosse di 530.000€, il premio ammonterebbe a 13.500€, da intendersi come costo aziendale.

Oltre al premio di risultato, a far data dal 1/1/2015, viene aumentato il valore del buono pasto da 1,5€ a 4,3€ per i lavoratori su settimana di sei giorni e da 1,5€ a 5€ per il lavoratori su settimana da 5 giorni da erogare secondo le modalità già in essere presso Indecast con il vincolo che il buono pasto viene riconosciuto per almeno 4 ore lavorate nella giornata.

2) Rimodulazione dell'ammontare del P. di R.

Una volta determinato il premio di risultato secondo la procedura di cui al precedente punto 1) l'ammontare verrà rimodulato e rideterminato individualmente con riferimento a tre categorie (A, B, C) cui sono assegnati rispettivamente valore 100, 120, 140.

L'importo del premio viene diviso per il totale del valore dei parametri relativi ai lavoratori e poi rimodulato per singola categoria.

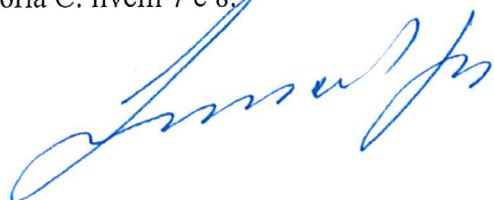
A puro titolo di esempio: per 36 lavoratori, 23 categoria A (punteggio 100), 10 categoria B (punteggio 120) e 3 categoria C (punteggio 140), premio totale di 12500€. Il totale parametri è 3920. L'importo per singolo punto è 3,19. Il premio per il lavoratore in categoria A 319€, per la categoria B 382,8€, per la categoria C 446,6€.

Le categorie sono così definite:

Categoria A: fino al livello 4 compreso

Categoria B: livelli 5 e 6

Categoria C: livelli 7 e 8.



3) Rimodulazione dell'ammontare del P. di R. in riferimento all' E.P.I.

- Efficienza produttiva individuale.

Una volta determinato il premio di risultato per il singolo lavoratore secondo la procedura di cui al precedente punto 2) l'ammontare verrà ulteriormente rimodulato e rideterminato con riferimento all'efficienza produttiva individuale (E.P.I.).

L'efficienza produttiva individuale si misura attraverso il rapporto fra le ore di lavoro ordinarie effettivamente prestate (numeratore) e quelle lavorabili (denominatore) di ciascun lavoratore. Le ore lavorabili (denominatore) sono costituite dalla sommatoria delle ore ordinarie lavorate nel periodo e di quelle ore che, pur essendo lavorabili, non sono state prestate per i motivi che seguono:

- ferie e permessi come da CCNL;
- festività come da CCNL;
- congedo per maternità obbligatoria;
- malattia fino a 72 ore su base annua;
- infortunio fino a 48 ore su base annua;
- assemblee sindacali fino a 10 ore;
- permessi per attività delegati sindacali ex lege;

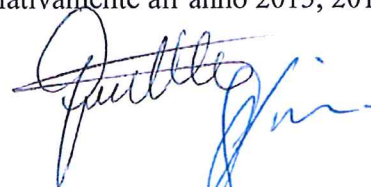
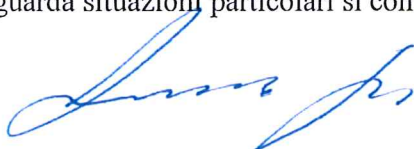

Si concorda che 1742 ore annue sono considerate l'obiettivo 100% di E.P.I. con rideterminazione al 100% del premio. La rideterminazione del premio avviene utilizzando la percentuale di E.P.I. arrotondando alla seconda cifra decimale.

Se per esempio il lavoratore ha effettuato 1800 ore il valore di E.P.I. è $1800/1742 = 1,033$. La rideterminazione del premio utilizzerà 1,033 come moltiplicatore.

4) Pagamento del premio

Il premio di risultato sarà erogato nel mese di giugno dell'anno successivo all'anno relativamente al quale è stato calcolato l'ammontare, quindi nel giugno del 2016 relativamente all'anno 2015, 2017 per 2016, 2018 per 2017.

Per quanto riguarda situazioni particolari si conviene che:

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno il premio verrà erogato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno il premio verrà erogato, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati, sulla base dei risultati dell'esercizio precedente. Il premio di risultato è erogato a tutti i dipendenti titolari di un contratto a tempo indeterminato, determinato, agli apprendisti, ai contratti d'inserimento, ai part-time in proporzione all'orario svolto.

4) Decorrenza e durata

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2015 e scadenza il 31 dicembre 2017.

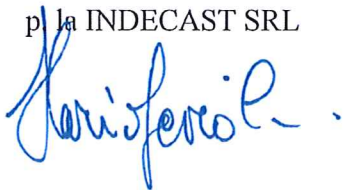
Ove intervenissero significative modifiche della struttura aziendale le parti si impegnano reciprocamente ad un confronto e ad assumere le determinazioni che si riterranno opportune.

5) Dichiarazione finale congiunta

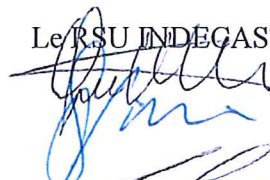
Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è stato concluso in sintonia con quanto previsto dal protocollo sulla politica dei redditi dei 23 luglio 1993 fra Governo, Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e Confindustria in materia di contrattazione di secondo livello ed in armonia con quanto previsto dall'Art.2 comma "C" del C.C.N.L. FISE. Lo stesso potrà quindi beneficiare delle agevolazioni previste dall'Art.2 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni nella Legge 23 maggio 1997, n. 135 e del regime di detassazione di cui all'art.1, comma 481 della legge n.228/2012 e del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, previo deposito di copia del presente accordo presso la DTL di Mantova da effettuarsi entro trenta giorni dalla data della stipulazione.

Letto, confermato e sottoscritto

per la INDECAST SRL



Le RSU INDECAST SRL



Le OO.SS.

