

SIA Srl

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 dicembre 2014

tra

SIA Srl, rappresentata dai sig.ri Dario Vianello e Luciano Avogaro

e

l' **Organizzazione Sindacale**

FIADEL, rappresentata dal Sig. Pasquale Bolzanella,

si conviene quanto segue

Viene condiviso il documento allegato con gli obiettivi che orientano il sistema incentivante/premiante sui Risultati degli anni 2014, 2015, 2016 riguardanti il personale appartenente a SIA Srl e disciplinato dal C.C.N.L. "Fise"



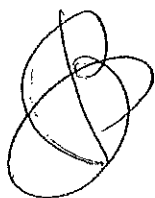
INDICE

Premessa pag. 3

Modalità di calcolo pag. 4

Regole di erogazione del premio di risultato pag. 5

Obiettivi di Produttività pag. 6



Two smaller, distinct handwritten signatures or initials in the middle right area, one appearing to be a stylized 'S' and the other a more complex mark.

PREMESSA

Il Gruppo AIM, in attuazione degli indirizzi del Piano Industriale 2014-2018, dopo l'uscita dall'In-house, si è posto l'obiettivo di perseguire una strategia industriale volta a riposizionare le filiere produttive nei propri filoni industriali e, quindi, a consolidare sia l'economia che la finanza del gruppo stesso, in vista anche delle future gare. In particolare, a partire da un rinnovato sistema di responsabilizzazione interna e di maggior orientamento al miglioramento continuo di efficienza ed efficacia produttive e di servizio ai clienti.

I criteri definiti tengono conto delle scelte conseguenti della Capogruppo, intese a legare i riconoscimenti economici ai risultati aziendali e all'impegno profuso.

I trattamenti economici sono correlati al conseguimento di obiettivi di Redditività e di Efficacia Produttiva delle aziende e del Gruppo AIM, a fronte di risultati positivi.

Pertanto, elemento indispensabile, condizionante l'erogazione o meno del premio, è il conseguimento del pareggio di bilancio della Società in questione e del Consolidato di Gruppo per gli anni 2014, 2015, 2016. Il riconoscimento del premio, una volta realizzata tale condizione, dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di Redditività e di Efficacia Produttiva di ogni Azienda/Servizio

Al conseguimento del pareggio di bilancio e degli obiettivi, come sopra evidenziato, verrà riconosciuto il 90% della somma onnicomprensiva stabilita pro capite per il premio 2014, 2015, 2016.

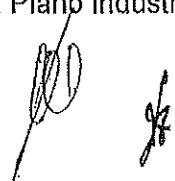
In coerenza con l'intendimento di riconoscere un'adeguata responsabilizzazione delle figure dirigenziali delle singole Società del Gruppo AIM, il rimanente 10% della somma stabilita per il premio 2014, 2015, 2016 verrà attribuito ai singoli lavoratori in funzione delle valutazioni e quindi delle proposte formulate dai dirigenti, sottoposte all'approvazione dell'Organo Amministrativo delle singole aziende e convalidate dall'Organo Amministrativo della Capogruppo. I criteri a cui verranno ispirate le proposte dei dirigenti sono i seguenti: efficacia e continuità della prestazione, sostegno tecnico operativo nel conseguimento degli obiettivi aziendali, risultati conseguiti, iniziativa e proattività. La quota di premio come sopra evidenziata, verrà attribuita sulla base delle proposte dei dirigenti convalidate dagli organi amministrativi.

Viene stipulato il presente accordo per gli anni 2014, 2015, 2016 ai sensi e per gli effetti del C.C.N.L. "Fise" secondo le modalità, termini e conseguenze che da essi ne derivano.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI REDDITIVITA' E DI EFFICACIA PRODUTTIVA

La premessa è parte integrante dell'Accordo.

Gli obiettivi di redditività e di efficacia produttiva da perseguire negli anni 2014, 2015, 2016 in tutte le aziende del Gruppo sono orientati alla realizzazione del Piano Industriale come definito e articolato nei budget di ogni singola azienda.



La possibilità di riconoscimento del Premio dipenderà dal conseguimento degli Obiettivi di Redditività e di Efficacia Produttiva del Gruppo e di ogni Azienda/Servizio.

Il Premio di Risultato annuale, pertanto, per i dipendenti di SIA Srl sarà correlato:

- per il 45 % al fattore Redditività, ed in particolare per il 20% all'andamento generale del Gruppo AIM e per il restante 25% all'andamento generale di SIA Srl;
- per il 45% al fattore Efficacia Produttiva, ed in particolare ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti/obiettivi come specificati nel presente accordo. Si tratta degli obiettivi riferiti agli anni 2014, 2015, 2016;
- il rimanente 10%, verrà attribuito ai singoli lavoratori secondo la metodologia evidenziata in premessa

A) REDDITIVITA'

Richiamata la necessità di registrare un risultato finale positivo, la redditività (X) coincide con il raggiungimento del MOL registrato a Consuntivo rispetto al budget negli anni a cui si riferisce il premio, approvato dall'Organo Amministrativo.

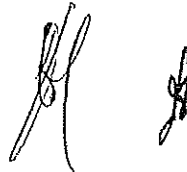
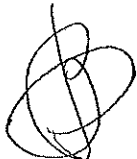
$$X = \frac{\text{margine operativo lordo a consuntivo}}{\text{margine operativo lordo previsionale}} \geq 1$$

B) EFFICACIA PRODUTTIVA

L' Efficacia Produttiva coincide con la realizzazione degli obiettivi/progetti previsti nel presente documento e riferiti agli anni 2014, 2015, 2016

MODALITA' DI CALCOLO

L'importo del Premio di Risultato per gli anni 2014, 2015 e 2016, per i dipendenti di SIA Srl in conformità e nel limite di spesa previsto dai rispettivi budget, viene fissato nel valore monetario totale di € 1.100,00 (per l'anno 2014), € 1.130,00 (per l'anno 2015), € 1.150,00 (per l'anno 2016) lordi onnicomprensivi, riferiti al livello 4 A del CCNL "Fise" da riparametrare ai diversi livelli contrattuali.



Hanno diritto al premio di risultato i dipendenti regolati dai CCNL "Fise" che risultino in forza per almeno sei mesi in ciascun anno di riferimento. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero. Non avranno diritto al premio i dipendenti in prova, quelli non confermati allo scadere del periodo di prova, coloro che vengono licenziati per giusta causa. A coloro che sono incorsi in provvedimenti disciplinari verrà decurtato il premio di risultato come segue:

- dell'1%
 - a) per ogni rimprovero scritto successivo al primo;
 - b) per ogni multa successiva alla prima;
- del 2% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi i cinque giorni;
- del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.

Dette riduzioni sono cumulabili.

Sono altresì esclusi dal premio coloro che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni contrattuali:

- a) trasferimento per punizione;
- b) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- c) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto

Nel caso in cui il provvedimento disciplinare venga annullato/modificato, la parte di premio trattenuta verrà riconosciuta.

Il premio di risultato, complessivamente così calcolato, verrà corrisposto sotto forma di "una tantum" e non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del T.F.R., ma dovrà essere considerato soltanto nella valutazione del trattamento economico complessivo riconosciuto quando si discuta dell'eventuale rispetto del trattamento minimo previsto dal C.C.N.L. per singolo livello.

Il premio è collegato alla presenza in servizio dei singoli lavoratori nel corso di ciascun anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione alle assenze riscontrate.

Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi retribuiti (sindacali, RSU, assemblee ecc.), permessi per donazione sangue o midollo, ricoveri ospedalieri, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi matrimoniali, riposi e permessi compensativi, assenze ai sensi della L.104/92.

Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

- il premio viene erogato al personale che abbia prestato servizio per almeno sei mesi nel corso dell'anno di riferimento (in difetto nessun premio sarà dovuto) e, in caso di superamento dei sei mesi, in proporzione ai mesi di effettivo servizio.
- in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, l'importo da corrispondere sarà pro quota riferito all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.



REGOLE DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato ai dipendenti di SIA Srl verrà corrisposto a consuntivo degli esercizi 2014, 2015, 2016 con le competenze rispettivamente dei mesi di luglio di ciascun anno.

Ai lavoratori con contratto "part-time", il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore o ai mesi del contratto rispettivamente per i dipendenti a part-time orizzontale e part-time verticale.

Le parti convengono, con riferimento alla parte di premio legata al fattore Efficacia Produttiva, di attuare una verifica finalizzata ad esaminare l'eventuale sussistenza di fatti eccezionali che abbiano reso o rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi. In tal caso, l'obiettivo in questione, a seconda se sia ancora possibile formulare nuove ipotesi, potrà essere: ridefinito; eliminato e sostituito con altro obiettivo; non considerato per la determinazione del premio di risultato.

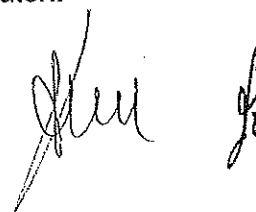

INTESE CONCLUSIVE

Le parti convengono sull'impostazione triennale del premio di risultato come definito nel presente accordo e, in particolare, sugli obiettivi concernenti gli anni 2014, 2015, 2016.

Per gli anni 2015 e 2016 gli obiettivi di produttività potranno subire delle variazioni/sostituzioni/integrazioni a seguito delle esigenze produttive/organizzative di ciascuna Azienda.

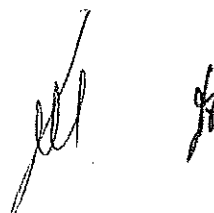
Ai sensi dell'art 1, comma 4, del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 19 febbraio 2014, con la presente, SIA Srl dichiara che l'Accordo del 19/12/2014, depositato presso codesta Direzione Territoriale del Lavoro in data odierna, è conforme alle disposizioni del DPCM citato in oggetto ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1, comma 4, del DPCM della retribuzione di produttività ed in applicazione dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2013, n. 302 (Legge di Stabilità 2014).

La validità della presente ipotesi di Accordo è subordinata, per quanto concerne l'Azienda, all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo e, per quanto concerne le Organizzazioni Sindacali, all'approvazione dell'Assemblea dei lavoratori.



OBIETTIVI DI EFFICACIA PRODUTTIVA

Anni 2014 – 2016

A large, stylized handwritten signature or stamp, possibly containing the number '13' inside a circular shape.Two smaller handwritten signatures or initials, one to the left and one to the right of each other.

Descrizione

Il progetto mira ad ottimizzare la capacità di trattamento dell'impianto affinché tutto il rifiuto sia trattato nel minore tempo possibile, al fine di recuperare risorse per l'effettuazione di lavori ed interventi precedentemente esternalizzati.

Si confermano gli indici di produttività previsti per l'annualità 2013 anche per l'annualità 2014, fissando invece degli obiettivi a crescere per le annualità successive.

Il fattore di misurazione della produttività viene individuato nel rapporto tra i rifiuti trattati e le ore di lavoro del personale impiegato, come elemento diretto e misurabile di produttività.

Valutazione 2014

Peso 50 %

Il premio riferito al parametro produttività verrà corrisposto nelle seguenti misure:

Inferiore a 6,50 = nessun premio

Da 6,51 a 6,95 = 85 % del premio

Superiore a 6,95 = 100 % del premio

Nessun premio aggiuntivo è dovuto nel caso di superamento del rapporto di 6,95 t per ora lavorata.

Valutazione 2015

Peso: 50 %

Il premio riferito al parametro produttività verrà corrisposto nelle seguenti misure:

Inferiore a 6,55 = nessun premio

Da 6,56 a 7,00 = 85 % del premio

Superiore a 7,00 = 100 % del premio

Nessun premio aggiuntivo è dovuto nel caso di superamento del rapporto di 7,00 t per ora lavorata.

Valutazione 2016

Peso 50 %

Il premio riferito al parametro produttività verrà corrisposto nelle seguenti misure:

Inferiore a 6,60 = nessun premio




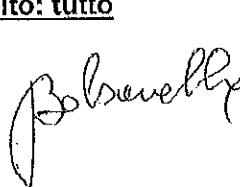
Da 6,61 a 7,05 = 85 % del premio

Superiore a 7,05 = 100 % del premio

Nessun premio aggiuntivo è dovuto nel caso di superamento del rapporto di 7,05 t per ora lavorata.

Saranno prodotti reports trimestrali sull'andamento del dato in modo da consentire la verifica sull'andamento del progetto.

Personale coinvolto: tutto



OBIETTIVO DI PRODUTTIVITA' n. 2

Descrizione

L'obiettivo mira ad incrementare l'effettuazione di lavori in economia per l'effettuazione di opere di costruzione ed interventi di manutenzione previsti dal progetto di ampliamento, riducendo il ricorso a ditte terze.

Il parametro di riferimento viene desunto dal Budget che prevede che il personale operi per il 15 % dell'orario lavorativo per l'effettuazione di opere in economia; al fine di incentivare il raggiungimento di un obiettivo migliorativo. Per il riconoscimento completo dell'obiettivo viene fissata la percentuale del 18 % per il 2014, del 20 % per il 2015 e del 22 % per il 2016.

La percentuale di misurazione della produttività viene determinata dal rapporto tra le ore lavorative impiegate per opere e lavori in economia e il totale delle ore lavorate. Viene poi introdotto un fattore correttivo che considera gli effettivi conferimenti di rifiuti rispetto ai conferimenti previsti dal budget.

$\frac{\text{ore economie dipendenti}}{\text{ore totali dipendenti (100)}} \times \frac{\text{conferimenti reali}}{\text{conferimenti di BDG}} = \text{PARAMETRO PRODUTTIVITA' ECONOMIE}$

Valutazione 2014

Peso: 50 %

Il premio riferito al parametro produttività per economie verrà corrisposto nelle seguenti misure:

Inferiore a 15 % = nessun premio
Da 15 % a 23 % = 85 % del premio
Superiore a 23 % = 100 % del premio

Nessun premio aggiuntivo è dovuto nel caso di superamento del rapporto del 23% di ore dedicate a lavori in economia.

Valutazione 2015

Peso 50 %

Il premio riferito al parametro produttività per economie verrà corrisposto nelle seguenti misure:

Inferiore a 16 % = nessun premio
Da 16 % a 24 % = 85 % del premio
Superiore a 24 % = 100 % del premio

Nessun premio aggiuntivo è dovuto nel caso di superamento del rapporto del 24% di ore dedicate a lavori in economia.

Valutazione 2016

Peso 50 %

Il premio riferito al parametro produttività per economie verrà corrisposto nelle seguenti misure:

Inferiore a 17 % = nessun premio
Da 17 % a 25 % = 85 % del premio
Superiore a 25 % = 100 % del premio

Nessun premio aggiuntivo è dovuto nel caso di superamento del rapporto del 25% di ore dedicate a lavori in economia.

Saranno prodotti reports trimestrali sull'andamento del dato in modo da consentire la verifica sull'andamento del progetto.

Personale coinvolto: tutto

