

ACCORDO SINDACALE

**Accordo Quadro Premio di Risultato
Per gli anni 2015-2017**

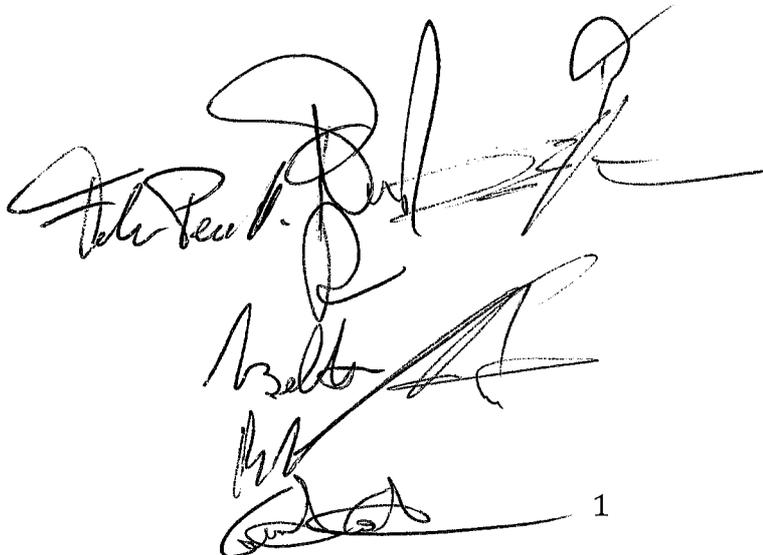
Addì 30/01/2015

Tra l'ACDA S.p.A., rappresentata dai Sigg.: A. Pirola, R. Beltritti, L. Daniele.

e

Le RSU con l'assistenza dei Sigg.: R. Fantini e C. Pattaro per FEMCA CISL, V. Biale e P. Marchetti per la FILCTEM CGIL

- Le Parti concordano di individuare una nuova metodologia di erogazione del Premio di Risultato Aziendale riferita al triennio 2015/2017;
- Nell'ottica di dare continuità alla realizzazione dell'integrazione e coerenza delle prestazioni lavorative ai vari livelli, le Parti intendono istituire un Premio di Risultato aziendale legato alla definizione e consuntivazione di obiettivi specifici di redditività, efficienza e qualità dei servizi erogati;
- Considerato che la scelta degli obiettivi è volta a proporzionare adeguatamente la correlazione tra Risultati raggiunti dall'Azienda nel suo insieme e Premio di Risultato ricevuto;
- Osservato che l'Azienda è chiamata a migliorare la propria capacità competitiva/produttiva, contrattualmente prevista, anche in considerazione del nuovo contesto normativo e regolatorio;
- Rilevato che l'Azienda, in qualità di gestore SII, è sottoposta al controllo dell'AEEGSI sia sotto il profilo della determinazione della tariffa che della qualità del servizio offerto ai cittadini, nonchè dei costi operativi. La parte afferente il contenimento dei costi è da collegarsi direttamente alle azioni che verranno messe in campo dai lavoratori al fine di efficientare i processi primari e secondari aziendali.



1

Premesso quanto sopra, le Parti convengono che l'ammontare del Premio venga determinato in relazione ai risultati correlati al raggiungimento degli obiettivi aziendali e di Area, assegnati all'inizio di ogni anno (possibilmente entro il mese di aprile). Gli obiettivi dovranno essere raggiungibili e misurabili.

Obiettivi

Gli obiettivi complessivi sono definiti nel numero max.mo di 5, di cui:

1 di natura economica (redditività) avente rilevanza comune e aziendale, uguale per tutte le Strutture;

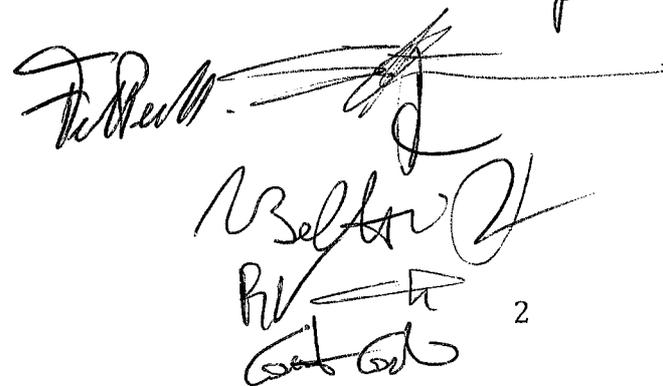
4 (num. max.mo) specifici, distinti per Area Tecnica e Amministrativa di cui max.mo **2** legati alla efficienza dell' Area di appartenenza e max.mo **2** afferenti alla qualità erogata ed in aderenza alla normativa vigente in tema di certificazione della qualità aziendale (**ISO, 9001:2008**).

Gli obiettivi vengono definiti di anno in anno in funzione delle determinazioni assunte nel budget previsionale e in relazione alle strategie aziendali.

Negli anni di validità del presente Accordo Quadro il peso degli obiettivi seguirà la seguente articolazione:

Tipologia obiettivi	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
◆ Economico (Redditività)	50%	50%	50%
◆ Efficienza	30%	25%	25%
◆ Qualità	20%	25%	25%





Per l'anno 2015 gli obiettivi sono definiti come segue:

Tipologia obiettivo	Indicatore/Misura	Peso %	Verifica semestrale	Note
<u>ECONOMICO (REDDITIVITA')</u>	MOL (Margine operativo lordo) anno 2015/2014: + 2,0% (Identico per tutte le strutture aziendali)	50%		
<u>EFFICIENZA</u>	<u>Area Tecnica</u> 1. Riduzione dei costi correlati alla logistica, intesa come manutenzioni mezzi, e consumo specifico carburante (-10%) 2. Spese telefoniche (-5%) <u>Area Amm.va</u> 1. Riduzione delle spese cancelleria. (-10%) 2. Spese telefoniche (-5%)	30%		



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.



<p><u>QUALITA'</u></p>	<p><u>Area Tecnica</u></p> <p>1. Max 5 non conformità di requisito previsto dalla norma ISO 9001 (10%)</p> <p>2. Rispetto degli standard della Carta dei Servizi afferenti l'Area (10%)</p> <p><u>Area Amm.va</u></p> <p>1. Max 5 non conformità di requisito previsto dalla norma ISO 9001 (10%)</p> <p>2. Rispetto degli standard della Carta dei Servizi afferenti l'Area (10%)</p>	<p>20%</p>		
-------------------------------	--	------------	--	--

Tot. Recob. AD J
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Tipologia obiettivi (consuntivazione proporzionale):

Economico (redditività)

Il coefficiente di Redditività (R) è dato dal seguente rapporto:

$R = \text{margine operativo lordo consuntivo anno 1} / \text{margine operativo lordo consuntivo anno -1}$

Il "MOL consuntivo anno 1" sarà quello risultante dal bilancio consuntivo approvato per l'anno di riferimento, secondo lo schema del Conto Economico riclassificato a scalare a valore aggiunto.

Il "MOL consuntivo anno -1" sarà quello risultante dal bilancio consuntivo approvato per l'anno precedente a quello di riferimento, secondo lo schema del Conto Economico riclassificato a scalare a valore aggiunto.

Efficienza

Da intendersi come il miglioramento quantitativo della gestione dei processi aziendali.

Premia l'effettivo impegno delle strutture aziendali nel miglioramento delle performance aziendali, nonché il contenimento dei costi operativi di funzionamento aziendale.

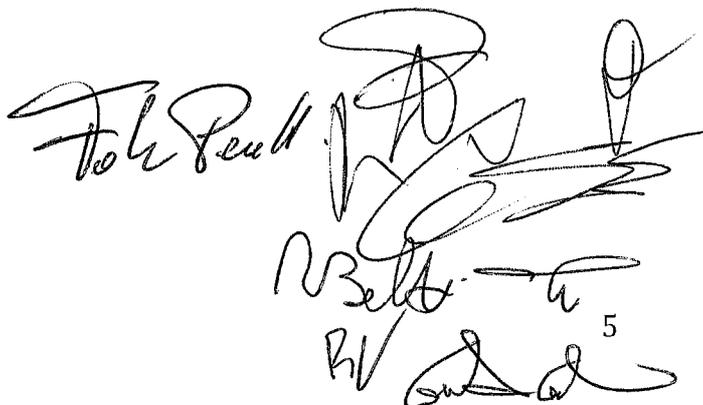
Qualità

Da intendersi come il rispetto dei programmi di miglioramento qualitativo aziendali.

Premia l'efficace impegno delle strutture aziendali nella soddisfazione dei bisogni dei Clienti / Utenti, e nel mantenimento della Certificazione di Qualità aziendale.

TABELLA ECONOMICA PREVISIONALE PREMIO DI RISULTATO ANNO 2015 /2016 (al 100% di raggiungimento obiettivi)

Livello	Scala Param.	50% Redditività	30% Efficienza	20% Qualità	100% a. 2015	100% a. 2016
Q	254				2000,00	2500,00
8	224				2000,00	2500,00
7	203				2000,00	2500,00
6	182				2000,00	2500,00
5	161				1565,00	1960,00
4	148				1565,00	1960,00
3	135				1565,00	1960,00
2	117				1565,00	1960,00
1	100				1565,00	1960,00



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top, a signature below it, and initials 'RV' and '5' at the bottom right.

Modalità di calcolo e erogazione

Si conviene che l'ammontare complessivo del Premio di Risultato individuale è calcolato a consuntivo in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati ed in funzione della presenza annua, dei provvedimenti disciplinari e della valutazione della prestazione/competenza. Le rispettive funzioni di calcolo sono ponderate. Rispetto al valore complessivo individuale del Premio di Risultato l'assenteismo pesa il 35%, le sanzioni disciplinari pesano il 25% e la scheda di valutazione della prestazione pesa il 25%. Questa % viene calcolata sull'incremento del Pdr individuale legato alla presenza al 100%, e del delta economico del Premio individuale ipotizzato per il 2016. Il residuale 15% è in funzione del raggiungimento dell'obiettivo MOL al 100% ($r=1$ al 100% - $r<1=-15\%$). Per l'anno 2015, a fronte del congelamento del sistema di valutazione della prestazione del personale, la % assegnata alla valutazione viene spalmata in modo eguale sulle prime due funzioni di calcolo.

Formula lineare di calcolo: $PdR = (R+E+Q) +/- A - SD +/- SV \times r$

LEGENDA

PdR	Premio di Risultato
f	Funzione
R	Redditività
E	Efficienza
Q	Qualità
A	Assenze
SD	Sanzioni disciplinari
SV	Schede di valutazione
r	Residuale correlato al 100% del MOL

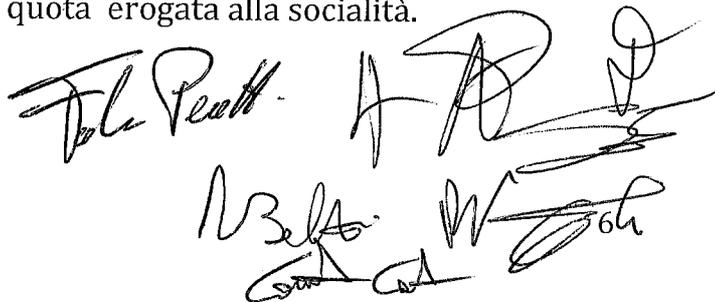
Impiego delle somme non erogate/ridistribuite

Le Parti convengono per l'anno 2015 che la eventuale quota parte del Premio di Risultato "non erogata" venga destinata ad un Fondo di Solidarietà Aziendale che verrà devoluto, annualmente, dall'Assemblea dei Lavoratori alle strutture da loro individuate, in aderenza ai seguenti criteri di ripartizione:

- 50% Enti di Ricerca
- 30% Educazione
- 20% Sanità

La quota massima erogabile per annualità, correlata al Premio di Risultato, è pari a € 2.000,00. Il valore complessivo dell'eventuale economia realizzata, sottratto l'importo sopra indicato, sarà ridistribuito ai lavoratori in aderenza al meccanismo di calcolo previsto dall'accordo.

L'Azienda a rafforzamento di questa iniziativa socialmente responsabile, incrementerà del 100%, con risorse economiche proprie, la quota erogata alla socialità.





Presenza annua:

- In funzione delle **giornate di assenza** rispetto all'anno di riferimento, l'erogazione del Premio di Risultato verrà corrisposto ai dipendenti nei termini previsti dalla tabella sotto riportata:

GG	0-1 Ev	2 Ev	3 Ev	4 Ev	5 Ev	➤ 5 Ev
00 - 03	120%	110%	100%			
04 - 08	100%	100%	95%	90%	80%	70%
09 - 12	95%	90%	80%	75%	65%	50%
13 - 16	90%	80%	70%	65%	55%	40%
17 - 24	85%	75%	65%	55%	50%	35%
25 - 28	80%	70%	60%	50%	45%	30%
29 - 32	75%	65%	55%	45%	40%	25%
➤ 32	70%	60%	50%	40%	35%	20%

Per il personale assunto ai sensi della legge 68/99, le fasce di decurtazione sono ridotte del 50%.

Sono considerate assenze le seguenti causali:

- Malattia
- Aspettativa non retribuita.
- Assenze non giustificate.
- Maternità facoltativa.
- Mancato riconoscimento di infortunio sul lavoro e commutazione in malattia.

Non sono da considerare assenza ai fini della determinazione del Premio di Risultato le seguenti causali:

- Ricovero ospedaliero e convalescenza conseguente
- Congedi parentali
 Permessi per gravi motivi familiari o lutto.
 Permessi per assistenza a familiari disabili
- Permessi per donazioni di sangue
- Permessi per allattamento.
- Permessi per volontariato previsti dalla normativa vigente (es: Protezione civile, Soccorso alpino, ...)
- Permessi per controlli prenatali
- Permessi sindacali.
- Infortuni sul lavoro.
- Ferie.
- Permessi con giustificativi.
- Astensione obbligatoria per maternità
- Astensione anticipata per maternità
- Le assenze determinate dalla necessità di sottoporsi a percorsi terapeutici particolari (es. dialisi, chemioterapia)

Handwritten signatures and initials, including 'Tola Perotti' and other illegible names.

Sanzioni disciplinari:

• Il Premio lordo erogabile sarà considerato interamente in caso di mancanza di provvedimenti disciplinari a carico del dipendente, relativi all'anno di riferimento del Premio stesso.

Sarà invece diminuito in caso di applicazioni di provvedimenti disciplinari a seconda del tipo di sanzione applicata in base a quanto previsto dal CCNL di Settore all'art. 21, come segue:

sanzioni previste al punto 1 e 2 ccnl (rimprovero scritto)	5%
sanzioni previste al punto 3 ccnl (multa fino a 4 ore)	10%
sanzioni previste al punto 4 e 5 ccnl (sospensioni da 1 a 10 gg)	25%
sanzioni previste al punto 6 e 7 ccnl (licenziamento)	100%

La percentuale di decurtazione si riferisce ad ogni singolo provvedimento.

Scheda di valutazione della prestazione:

• La scheda sarà legata alla valutazione delle capacità professionali, disponibilità, adattamento al cambiamento del dipendente. Per la definizione di questo parametro saranno compilate delle schede dal Capo servizio, Capo Ufficio, Coordinatore, Capo Squadra... e verranno proposte all'approvazione del Responsabile del Servizio.

Avverso le valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio potranno essere presentate dal dipendente richieste di chiarimento al Dirigente preposto al Servizio o in caso di personale direttivo o di staff al Direttore. L'intero processo di valutazione è visionato dal Servizio Personale, Organizzazione e Qualità.

Eventuali valutazioni asimmetriche tra Capo e Lavoratore potranno essere analizzate in ambito dell'apposita Commissione Paritetica costituita dalle RSU e dall'Azienda. Per il funzionamento della Commissione verrà predisposto, dalle Parti, uno specifico regolamento.

Le schede potranno essere di due tipologie:

per operai ed impiegati (dal 1° al 6° liv) e impiegati direttivi (7° e 8° liv) e quadri con funzioni e responsabilità di Servizio.

Esempi:

per gli operai ed impiegati la valutazione potrà considerare i seguenti aspetti:

1. lavoro di squadra
2. organizzazione e controllo del proprio lavoro
3. iniziativa
4. risoluzione dei problemi operativi
5. adattabilità e disponibilità
6. autocontrollo
7. capacità tecnica operativa

Acda Spa, Cuneo



per gli impiegati direttivi e quadri con funzioni di responsabilità e coordinamento la valutazione potrà considerare i seguenti aspetti:

1. gestione del personale
2. organizzazione e orientamento ai risultati
3. controllo
4. lavoro di squadra
5. gestione dei conflitti
6. decisione e soluzione dei problemi
7. adattabilità e disponibilità

Per l'anno 2015 la valutazione dei dipendenti è congelata in attesa della adeguata formazione dei Valutatori aziendali. Formazione che verrà erogata entro l'anno 2015, attivando il percorso formativo denominato il "Ruolo del Capo". Nel percorso formativo i Valutatori Aziendali individueranno gli opportuni meccanismi/parametri valutativi. Il modello predisposto, relativo alla valutazione della prestazione lavorativa, verrà successivamente analizzata con le RSU ed entrerà in vigore a partire dal 01/01/2016

Al personale assunto a tempo indeterminato sarà pagata la percentuale corrispondente al periodo che intercorre tra il mese di assunzione e il termine dell'anno.

Parimenti al personale che termina il rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di Premio di Risultato annuo maturato.

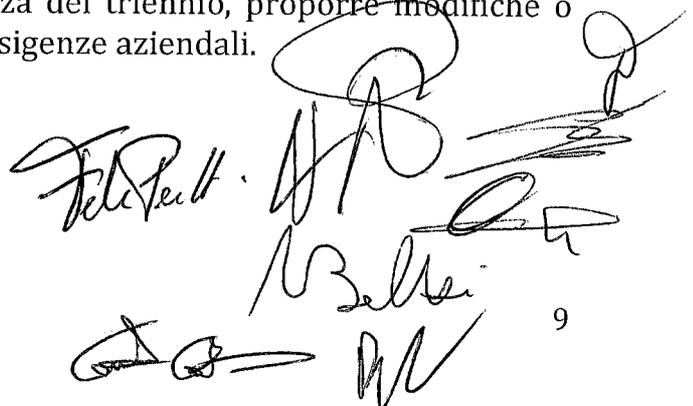
Il periodo di preavviso retribuito ma non prestato non concorre alla determinazione del suddetto Premio di Risultato.

Ai lavoratori con contratto part - time il Premio di Risultato sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto.

Per il personale assunto con contratto a termine si applica quanto previsto per le cessazioni in corso d'anno così come disposte.

Il personale assunto con rapporto di Apprendistato avrà diritto all'80% del Premio di Risultato.

Nel rispetto delle logiche del Premio di Risultato, di cui al presente accordo, le Parti potranno in corso d'anno, nell'ambito di vigenza del triennio, proporre modifiche o sostituzioni degli obiettivi in rapporto a nuove esigenze aziendali.



Handwritten signatures and initials, including "Fede Pelt", "B. B.", "B. B.", and "M".

L'Azienda si impegna ad individuare e realizzare degli interventi, in termini di: addestramento, formazione e informazione, finalizzati a supportare il personale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In relazione alla particolare natura del Premio di Risultato le Parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul T.F.R..

In considerazione del carattere innovativo di tale accordo, le Parti concordano di istituire un **Osservatorio** finalizzato al monitoraggio dell'andamento dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuati.

In merito a provvedimenti legislativi e contrattuali nazionali su tale istituto, le parti, al momento dell'entrata in vigore di eventuali modifiche, si incontreranno per realizzare gli eventuali necessari adattamenti dell'Accordo alla nuova disciplina.

Ai fini dell'applicazione del D.P.C.M. 22/01/2013 (pubblicato in G.U. n. 75 del 29/03/13) e del D.P.C.M. 19/02/2014 (pubblicato in G.U. n. 98 del 29/4/2014) le Parti dichiarano che l'Accordo Quadro Premio di Risultato 2015-2017, sottoscritto da Azienda e OO.SS. CGIL, CISL, UIL in data 15/12/2014, e approvato dalla maggioranza dei lavoratori in data 29/01/2015 è conforme nei contenuti alle condizioni stabilite dai sopracitati Decreti.

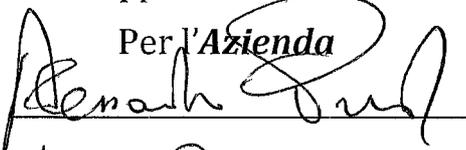
La presente dichiarazione è esplicitata ai sensi dell'art. 3 D.P.C.M. 22/01/2013 e del D.P.C.M. 19/02/2014.

Il presente accordo sarà valido se approvato dalla maggioranza dei lavoratori.

La comunicazione circa l'esito della consultazione verrà trasmessa all'Azienda dalle RSU entro il 30/01/2015.

Il presente Accordo Quadro verrà sottoposto all'approvazione del CdA ACDA S.p.A. ed avrà validità dal 1.01.2015 al 31.12. 2017.

Letto, approvato e sottoscritto il 30/01/2015

Per l'**Azienda**


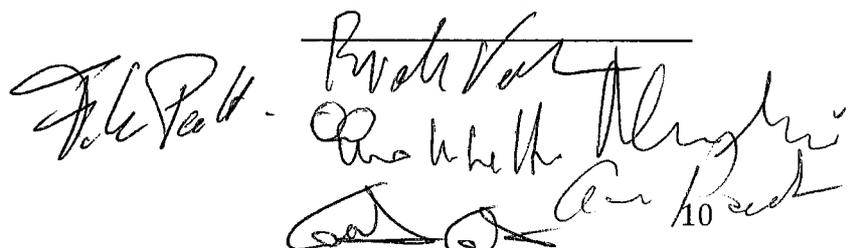
Antonio Faviele



Acda Spa, Cuneo

Per le **RSU**


Per le **OO.SS.**


10