

VERBALE DI ACCORDO

PREMESSO

- Che l'art. 2 del vigente CCNL di categoria stabilisce che le Parti possano pattuire erogazioni a livello aziendale strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività;
- Che è intenzione di ASM Rieti Spa disciplinare per il triennio 2017 – 2019 l'incentivo finalizzato alla maggiore produttività secondo i parametri di seguito definiti;

Tra ASM Rieti Spa, rappresentata dal Presidente Alessio Ciacci, il Direttore Generale dott. Michele Bernardini, il sig. Maurizio Lalle, l'ing. Emiliana Piacente, il sig. Federico Pizzoli

e le OO.SS. CGIL, CISL, UIL, FIADEL

Viene stabilito il seguente

ACCORDO

Avente come oggetto il premio di produttività, tenendo conto dei seguenti criteri

OBIETTIVI

- miglioramento del rapporto con l'utenza;
- disincentivazione dell'assenteismo;
- aumento delle responsabilità personali;
- razionalizzazione della produzione.

VERIFICHE

Entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento saranno effettuate dalle Parti le verifiche in relazione allo stato di attuazione degli obiettivi sopra indicati.

DIRITTO DI INFORMAZIONE

I diritti di informazione saranno garantiti nel rispetto delle norme sulla tutela della privacy e delle vigenti normative in materia e/o secondo quanto previsto dalle normative contrattuali.

Le informazioni saranno trasferite, su richiesta delle OO.SS., ed avranno come oggetto gli argomenti di seguito descritti:

- Andamento dei livelli occupazionali;
- Obiettivi produttivi;
- Progetti di innovazione tecnologica, investimenti programmati ed attuati;
- Costo del lavoro;
- Lavoro straordinario.

PERSONALE INTERESSATO AL PREMIO DI PRODUZIONE

Il personale interessato al premio di produzione è quello operaio, ivi compresi gli Assistenti, disciplinato dal CCNL UTILITALIA, in forza per almeno sei mesi in ogni anno di riferimento, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e somministrato.

PARAMETRI DI RIFERIMENTO PER LA QUANTIFICAZIONE DEL PREMIO

- 1) razionalizzazione dell'orario di lavoro;
- 2) diminuzione delle ore di lavoro perse.



Razionalizzazione dell'orario di lavoro

Il rinnovo del CCNL intervenuto il 10/07/2016 prevede, tra l'altro, l'innalzamento dell'orario di lavoro, per il personale disciplinato dal CCNL UTILITALIA, da 36 a 38 ore settimanali. Inoltre, il medesimo documento, norma l'orario massimo giornaliero della prestazione lavorativa, fissandolo a 9 ore.

Per quanto attiene il comparto Ambiente, le Parti, al fine di perseguire una maggiore efficienza dell'attività produttiva, in questa sede concordano che l'orario di lavoro del personale operaio venga fissato in sei ore giornaliere per sei giorni la settimana, con un rientro pomeridiano di quattro ore da effettuarsi con cadenza bisettimanale, dal lunedì al venerdì. Compatibilmente con le contingenti esigenze di servizio, la pausa tra il turno mattutino e la ripresa pomeridiana avrà una durata minima di 30' per i lavoratori che terminano il loro turno alle ore 13,00, ed una durata massima di ore due per i lavoratori che terminano il loro turno di lavoro alle ore 11,00. lavoratori che effettuano il rientro pomeridiano, compatibilmente con le contingenti esigenze di servizio, saranno tendenzialmente adibiti alle attività meno gravose previste per il pomeriggio.

Per quanto concerne il personale prevalentemente impiegato nel Centro di Raccolta, le Parti concordano che l'orario di lavoro venga fissato in sei ore giornaliere per sei giorni la settimana, con rientro pomeridiano di quattro ore da effettuarsi con cadenza bisettimanale per l'espletamento di attività accessorie e/o integrative al servizio. Data la natura particolare di dette attività, e la loro conseguente non programmabilità, l'Azienda potrà richiedere detti rientri con un margine di preavviso minimo di 48 ore.

I rientri del personale viaggiante destinato ai trasporti fuori comune, saranno disciplinati attraverso l'istituzione di una banca delle ore con funzione compensativa dell'orario di lavoro.

La pausa pranzo del restante personale operante nel Centro di Raccolta avrà una durata minima di 30'.

Inoltre, le Parti concordano, in deroga a quanto previsto dal vigente CCNL di categoria, di elevare la durata della prestazione giornaliera a 10 ore.

Per ogni rientro effettuato l'Azienda corrisponderà un buono pasto del valore di Euro 5,20.

Diminuzione delle ore di lavoro perse

Al fine di contrastare l'assenteismo, le Parti concordano di applicare, oltre alle tradizionali metodologie basate sul controllo, dinamiche volte a:

- Sensibilizzare il personale riguardo all'assenteismo ed alle problematiche ad esso connesse;
- Organizzare il lavoro in maniera funzionale;
- Incentivare i lavoratori nelle loro mansioni.

DETERMINAZIONE DEL PREMIO

Il premio di produzione da corrispondere ai lavoratori verrà così determinato:

Razionalizzazione orario di lavoro

Le Parti si danno atto che l'organizzazione del lavoro sopra descritta, rispetto ad altri modelli, determina un recupero di produttività consistente in un minor volume di personale addetto al servizio corrente con conseguente possibilità di impiego dello stesso per un miglioramento del servizio reso ed in eventuali altre attività di istituto, senza che questo incida sugli attuali livelli occupazionali.

Modalità di calcolo:

- 1) Per ogni anno di riferimento viene sommato il personale addetto al servizio Ambiente con quello addetto al servizio c/o il Centro di Trasferenza. Il numero ottenuto viene moltiplicato per 2 (differenza tra 38 e 36 ore settimanali); il prodotto ottenuto viene poi moltiplicato per 52 (settimane annue) **TOTALE A;**
- 2) Viene moltiplicato il numero delle ore di permesso compensativo previsto dal vigente CCNL (30/34) per il numero dei dipendenti avente diritto a tale istituto contrattuale **TOTALE B;**
- 3) Viene sottratto dal TOTALE A il TOTALE B; **TOTALE C;**

- 4) Al TOTALE C viene applicato il divisore 1.748 (ore di lavoro teoriche annue); il risultato ottenuto rappresenta il personale recuperato. La cifra ottenuta va arrotondata per difetto sotto lo 0,50 e per eccesso sopra lo 0,50;
- 5) Il dato così ottenuto viene moltiplicato per 0,65, che rappresenta la percentuale di ripartizione lavoratori-azienda della produttività recuperata, ed il prodotto così ottenuto moltiplicato per 36.250,00 (costo medio retribuzione livello 3 A).

Es.

Dipendenti: 98;

$98 \times 2 \times 52 = 10.192$; $34 \times 59 = 2.006$; $10.192 - 2.006 = 8.186$ $8.186/1.748 = 4,68 (5)$

$5 \times 0,65 = 3,25$ $3,25 \times 36.250 = 117.812,00 (PREMIO)$

Riduzione ore di lavoro perse

Percentuale di assenteismo

Si intende come tale il rapporto tra la somma delle giornate di assenza effettuate dai lavoratori nell'anno di riferimento e la somma delle giornate teoricamente lavorabili dagli stessi nell'anno medesimo, che in questa sede vengono fissate in 278 pro-capite, in caso di nessuna assenza dal servizio. Nell'ipotesi di assunzione in corso dell'anno di riferimento, le giornate teoricamente lavorabili vengono ridotte proporzionalmente.

Non vengono considerate come assenze dal lavoro quelle effettuate per:

- Permessi sindacali;
- Donazione sangue;
- Gravi motivi familiari di cui alla legge 53/2000;
- Astensione obbligatoria per maternità di cui all'art. 16, comma 1 del D.Lgs. 141/2001;
- Malattia del bambino inferiore a tre anni;
- Sciopero;
- Assenze per documentate convocazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria (prove testimoniali, giudice popolare etc.)

In questa sede viene fissato come riferimento per l'intera durata di vigenza del presente accordo l'indice di assenteismo pari al 7,5%. L'Azienda corrisponderà Euro 1.000,00 per ogni decimale di punto inferiore a detto paradigma, sino ad un massimo di Euro 30.000,00.

RIPARTIZIONE DEL PREMIO

Per la ripartizione del premio ottenuto come sopra definito si procederà come segue:

- 1) Vengono definiti tre coefficienti, denominati di allineamento parametrico (o al livello), 0,8, 1, 1,2. Tali coefficienti rappresentano l'allineamento soggettivo alla declaratoria parametrica di inquadramento e, pertanto, vengono attribuiti, ad opera del Capo Servizio, ad ogni lavoratore.
- 2) Si moltiplica il numero delle presenze effettive di ogni lavoratore per il coefficiente a lui attribuito;

- 3) Si divide il premio complessivo per la somma delle presenze riparametrate come definito al punto 2;
- 4) Si moltiplica il quoziente ottenuto nell'operazione di cui al punto 3 per le presenze riparametrate di ogni dipendente;
- 5) Il premio individuale ottenuto da ogni dipendente viene abbattuto secondo il seguente schema:
 - o 0 – 8 assenze: nessun abbattimento;
 - o 9 – 15 assenze: abbattimento 10%;
 - o 16 – 20 assenze: abbattimento 30%;
 - o 21 - 26 assenze: abbattimento 40%;
 - o 27 - 32 assenze: abbattimento 60%;
 - o > 32 assenze: abbattimento 100%.

Gli importi ottenuti dagli abbattimenti di cui al punto 5) vengono redistribuiti ai dipendenti rientranti nella fascia 0 – 8 assenze secondo quanto previsto ai punti 3) e 4). Qualora la cifra redistribuita dovesse superare Euro 1.000,00 a lavoratore, la parte eccedente gli Euro 1.000,00 sarà redistribuita tra i lavoratori appartenenti alla seconda fascia (9 – 13 assenze);

Le Parti concordano che le assenze per infortunio o per ricorso alla legge 104/92 non verranno considerate ai fini dell'abbattimento del premio individuale. Le Parti, inoltre, concordano che qualora le assenze per infortunio o per L. 104/92 avrebbero determinato un abbattimento del premio, il lavoratore interessato non avrà diritto a percepire eventuali compensi derivanti dalla redistribuzione dei compensi individuali eventualmente abbattuti secondo lo schema sopra riportato.

In deroga a quanto sopra definito, le Parti, ispirandosi a quanto contenuto nell'art. 42, lettera B), comma 4, del Verbale di Accordo del 03/05/2017, concordano che in presenza di gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, SLA, morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero, anche in day Hospital, o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati e comunicati, non si computano quali assenze valide alla ripartizione del premio. Pertanto, al lavoratore interessato verrà corrisposto il premio secondo le presenze maturate, retribuite secondo la fascia di appartenenza conseguita. Qualora la assenze per le patologie sopra descritte dovessero essere superiori a otto, ed il lavoratore non avesse alcuna altra assenza, lo stesso non parteciperà alla redistribuzione del premio. La natura della patologia e la specifica terapia salvavita o cura invasiva da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie e rimessa in plico sigillato alla direzione generale.

- 6) Il premio sarà corrisposto con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento;
- 7) Il contratto per il personale che presta servizio nei servizi amministrativi o assimilati sarà oggetto di ulteriore accordo.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo annulla e sostituisce ad ogni effetto tutti i precedenti Premi di Produzione eccezion fatta per l'organizzazione del lavoro (6X6), così come disciplinata dal punto 1) del Verbale di Accordo del 27/01/2000 e dell'indennità prevista al punto 2 del sopra richiamato Verbale di Accordo ex art. 10 che continuerà ad essere corrisposta ai lavoratori in forza alla data del 31/12/1999.

Il presente Accordo decorre dal 01/01/2017 per una durata di tre anni. Esso si intenderà rinnovato se non disdettato tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di rescissione, il presente contratto cesserà di produrre i suoi effetti sia dal punto di vista normativo che economico.

Il presente Accordo troverà validità dopo la ratifica dei lavoratori.

Alle ore 12,15 del 25/05/2017 la riunione ha termine.

OO.SS./RSA

FP CGIL

[Handwritten signature]
Crescenzo Solofino

FIT CISL

[Handwritten signature]
Pellegrini

UILTRASPORTI *[Handwritten signature]*
Soubbi M
fr Di

ASM Rieti Spa

[Handwritten signature]
Alessandro Felletti

[Handwritten signature]
Cristiana Tacchi