

Contratto integrativo II livello per gli anni 2017-2018-2019

Oggi 11 Luglio 2017, presso la sede aziendale

tra

CO.SE.A Consorzio Servizi Ambientali, con sede in Castel di Casio (BO), Via Berzantina n. 30/10, C.F. 02460390376 – P.IVA 00579851205, rappresentato dalla Dott. Silvia Migliori nata a Modena il 14/09/1969, C.F. MGLSLV69P54F257O, nella sua qualità di Direttore Generale ed in esecuzione della deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 66 del 14/06/2017,

e

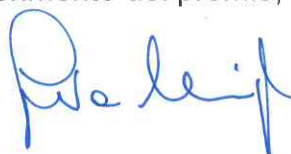
ed i Signori Niccolai Massimiliano e Salvi Claudia, dipendenti aziendali nonché componenti di FPCGIL di Bologna, assistiti dalla Segreteria Provinciale FPCGIL di Bologna nella persona di Fausto Fava,

Premesso che:

- ✓ CGIL è l'unica organizzazione sindacale che ha iscritti all'interno del personale dipendente di CO.SE.A;
- ✓ è intenzione delle parti stipulanti, nell'integrale rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare l'erogazione del premio di risultato al personale dipendente valido per gli anni 2017-2018-2019;
- ✓ considerato il precedente accordo siglato in data 14/01/2015 che regolamentava la liquidazione del premio di risultato per il triennio 2014-2016 in continuità con i precedenti accordi siglati e che, a seguito delle riduzioni applicate negli anni 2011-2012-2013, riportava gradualmente nell'arco del triennio il premio massimo erogabile all'80% dei livelli ante 2011;
- ✓ valutato che anche nel successivo accordo siglato in data 14/06/2016 relativo alla determinazione e liquidazione del premio di risultato per le annualità 2015 e 2016, che costituiva un aggiornamento dell'accordo siglato in data 14/01/2015 sopracitato, è stata confermata la medesima impostazione;

Le parti convengono di mantenere i parametri individuati nel precedente accordo ed in particolare:

- in continuità con quanto previsto dai precedenti accordi, il premio di risultato sarà suddiviso per fasce di livello, la prima dal 1° al 4°, la seconda dal 5° al 6° e la terza fascia dal 7° ai Quadri;
- nella sua massima quantità erogabile sia corrispondente ad una mensilità complessiva lorda per i dipendenti fino al 6° livello e a 1,2 mensilità complessiva lorda per i dipendenti del 7° e 8° livello e Quadri;
- che la mensilità di riferimento sia definita come retribuzione lorda individuale, come desunto dai dati tabellari vigente del mese precedente, a quello in cui viene approvata la delibera di definizione delle quote e piani obiettivi per l'anno di riferimento del premio,



- che sia collegato ad indici di carattere individuale che collettivo e con le seguenti percentuali:

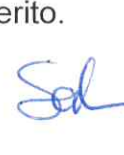
LIVELLO	PREMIO MAX	PRESENZE	PRESTAZIONE INDIVIDUALE	ANDAMENT O AZIENDALE	OBIETTIVI PERSONALI
sino a 4°	1 mensilità	40%	50%	10%	0%
5° e 6°	1 mensilità	20%	40%	10%	30%
7°, 8°, Q	1,2 mensilità	10%	30%	10%	50%

- che il parametro presenza sia calcolato non considerando le assenze per infortuni sul lavoro;
- che il parametro "Andamento aziendale" abbia come obiettivo la riduzione dei costi di produzione nella misura massima del 7%. Si precisa che la base di riferimento è definita come sommatoria dei costi di produzione di cui agli aggregati B6, B7 (al netto dell'indennità di disagio ambientale ai comuni, delle spese per servizi informatici e tributari e compensi agli amministratori) e B8 del conto economico redatto secondo lo schema di cui all'articolo 2425 del codice civile. Il raggiungimento dell'obiettivo comune di riduzione dei costi dovrà essere verificato a consuntivo raffrontando l'importo complessivo degli stanziamenti delle voci come sopra definite del bilancio di previsione annuale con i relativi valori risultanti dal bilancio consuntivo approvato dall'Assemblea Consorziale;
- nel contesto della situazione di difficoltà economico gestionale determinata dalla fase di vita dell'impianto di discarica che si sta avviando all'esaurimento degli spazi autorizzati e dalle incerte prospettive determinate da un assetto della gestione del servizio integrato dei rifiuti che per i prossimi anni risulta ancora in via di definizione sia nel territorio toscano del Consorzio che in quello emiliano, le parti convengono di mantenere, per il triennio 2017-2019, la riduzione del 20% all'importo massimo erogabile, già prevista dal precedente accordo ed applicata per l'anno 2016, con l'impegno a verificare per gli anni 2018 e 2019 la sussistenza delle ragioni per il mantenimento della riduzione in parola.

In merito al premio di risultato da riconoscere al personale dipendente per gli anni 2017, 2018, 2019 le parti convengono inoltre:

- che la tempistica della sua erogazione sia la medesima adottata precedentemente dall'azienda e nello specifico che sia erogato entro la terza mensilità liquidata successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'Assemblea Consorziale;
- che gli indicatori siano monitorati con cadenza semestrale;
- che le schede prestazionali di valutazione individuale mantengano la medesima struttura di quelle già utilizzate nei precedenti esercizi. Eventuali modifiche saranno condivise con la struttura e concordate con le parti. Le stesse dovranno essere consegnate al singolo lavoratore in tempo utile al fine di consentire prima dell'erogazione del premio una sua analisi ed un suo confronto in merito.

- che le richieste avanzate dalla parte sindacale di destinare la parte di premio non erogata e di considerare come presenze le assenze per patologie gravi maternità/paternità saranno valutate congiuntamente dalle parti nei prossimi esercizi di vigenza dell'accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che le somme retributive che verranno corrisposte a titolo di premio di risultato calcolate con i criteri definiti nel presente accordo sono conformi alle disposizioni del CCNL Utilitalia in materia di premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali ed ai principi fissati dall'art. 1, commi 182-189 della Legge 208/2015 e alle disposizioni del Decreto interministeriale 25/03/2016, come modificato ed integrato dalla Legge di Bilancio 2017 (Legge 232/2016).

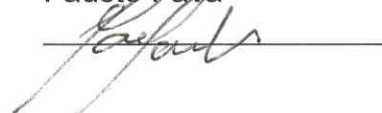
Le parti dichiarano altre

Letto, confermato e sottoscritto.

CO.SE.A Consorzio Servizi Ambientali
Il Direttore Generale
Dott. Silvia Migliori




FP CGIL
Fausto Fava



FP CGIL Bologna
Claudia Salvi



Massimiliano Niccolai




Ministero dell'Economia e delle Finanze
 registrato il 27 LUG. 2017 Serie 3 al N° 5547
 pagate € 200 a
 Euro AVECENTO

IL FUNZIONARIO
Gabriele Colella