

Prot. interno n. 8 del 21.02.2017



Azienda Gardesana Servizi SpA

Contratto Integrativo

2017 - 2018

Peschiera del Garda, 9 febbraio 2017

Contratto Integrativo 2017-2018

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Addì 9 del mese di febbraio dell'anno duemiladiciassette, presso la sede dell'Azienda Gardesana Servizi S.p.A. di Peschiera del Garda (Verona), si sono incontrati:

- I membri del Comitato di Direzione (CdD) dell'Azienda, Paola Bersani, Paolo Varotto e Simone Vincifori
- la R.S.U. dell'Azienda, nelle persone di Enrico Cortelazzo, Massimo Sandri e Romeo Viola
- la Segreteria della FILCTEM – CGIL, nella persona di Sergio Benetton.

Premesse

Visto quanto definito in materia dal CCNL.

Le parti concordano sulla volontà di consolidare una piattaforma contrattuale che, attraverso un sistema di relazioni e contenuti industriali condivisi, consenta un comune coinvolgimento nel perseguimento di quegli obiettivi che permettano di mantenere ed incrementare la qualità e l'efficienza del servizio. Il presente accordo ha validità per gli anni 2017 e 2018.

Relazioni Industriali

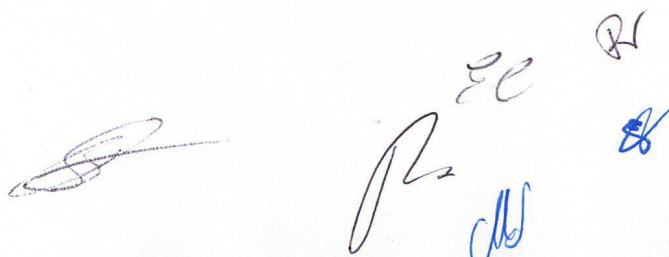
Le parti concordano sulla conferma della direzione assunta in questi anni dalle relazioni industriali, strumento questo di ausilio per la soluzione di questioni che di volta in volta dovessero emergere, in un clima disteso, disponibile e costruttivo. Si concorda di definire un periodico momento di confronto quadrimestrale in seno al quale condividere temi quali: sicurezza ed ambiente di lavoro; indici di performance; organizzazione del lavoro; politiche occupazionali; strategie d'impresa.

Sicurezza ed ambiente

Le parti concordano sulla conferma che il tema della sicurezza sul lavoro e della salubrità dell'ambiente in cui si opera sia di primaria importanza. Il Datore di Lavoro delegato conferma la propria disponibilità verso l'RLS per ogni occasione di confronto e stimolo. Le attività, già in essere, di valutazione dei vari impianti dal punto di vista della sicurezza saranno portate a termine e saranno valutati tutti gli interventi che tale analisi metterà in evidenza.

Formazione

Le parti concordano sull'importanza della formazione come valore aziendale volto alla valorizzazione ed alla crescita delle risorse interne. Oltre agli interventi in tema di sicurezza, in merito ai quali si conferma l'impegno del CdD, è auspicabile una maggiore attività di stimolo, da parte della struttura, nella fase di proposta e di iniziativa di eventuali progetti di formazione.



Professionalità

Le parti concordano, al fine di aumentare la trasparenza e la possibilità di fornire adeguati stimoli di crescita, sulla opportunità di concordare una griglia di corrispondenza tra le varie mansioni svolte e le responsabilità assunte e le categorie di inquadramento contrattuale. Le parti concordano sulla nascita di un tavolo di lavoro comune ove potersi confrontare, nel rispetto di quanto precisato dal ccnl, su questo tema. Le parti concordano di fissare due appuntamenti mensili a partire dal mese di gennaio 2017.

Elasticità

Il CdD ribadisce la propria autonomia organizzativa in tema di sistema di elasticità sulle timbrature in ingresso/uscita e conferma che ogni eventuale variazione dell'assetto organizzativo, peraltro non previste al momento, sarà oggetto di preventiva comunicazione alla RSU.

Buoni pasto

Il valore dei buoni pasto viene fissato, a partire dal 01/01/2017, ad euro 8,50 per ogni giornata di rientro pomeridiano secondo le modalità già in vigore.

Indennità di reperibilità

Il valore dell'indennità di reperibilità viene fissato come segue: euro 23 giornaliera per l'indennità feriale; euro 32 giornaliera per l'indennità festiva. Si conferma inoltre la struttura dell'accordo sulla reperibilità concordato per gli anni 2015-2016, che sarà stipulato in separata sede, e di procedere ad una eventuale modifica delle soglie di riconoscimento delle indennità per elettricisti e referenti qualora l'analisi dell'andamento delle serie storiche ne diano fondamento; la modifica sarà apportata qualora i maggiori livelli riscontrati non possano essere ricondotti a specifici comportamenti fuori standard da parte di alcuni soggetti o alcune squadre.

Incentivi per la progettazione

Il CdD non ritiene che la normativa proposta (D. Lgs. 50/16) sia applicabile ad Ags, tanto da non essere applicata da nessun altro gestore idrico interpellato. Le parti prendono comunque atto che sarà affrontata una valutazione sulla possibilità di correlare ad incentivi eventuali responsabilità personali che alcuni incarichi comportano (progettazione, DL, CSE, CSP, assistente alla DL, RUP).

Modello incentivante – Premio di produttività

Le parti ritengono che il presente modello permetta di armonizzare le principali esigenze dell'Azienda (di carattere gestionale ed economico) con quelle dei lavoratori (di carattere professionale e retributivo), nel rispetto delle normative vigenti e delle disposizioni regolatorie, senza trascurare gli impegni presi nei confronti degli Utenti, e contenuti nella Carta dei Servizi.

Sistema di indicatori

Vengono fissate, ai fini della valutazione delle varie performance dell'Azienda, tre tipologie di indicatori:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to be 'CSP', a signature that appears to be 'RUP', and a signature that appears to be 'EC' with a checkmark next to it.

- indicatore di economicità: misura l'andamento di una o più grandezze economiche che, normalmente, viene definita in sede di bilancio consuntivo; ha carattere collettivo;
- indicatori di produttività: misura l'andamento o le *performance* di specifiche attività gestionali o di determinati fenomeni; hanno tipicamente carattere quantitativo, possono essere molteplici ed essere riferiti al collettivo o riguardare specifiche aree o funzioni aziendali;
- indicatore di qualità: ha natura prettamente qualitativa e, normalmente, carattere collettivo.

Il peso percentuale di ciascun gruppo di indicatori è il seguente:

- indici economici: 30% della componente individuale
- indici di produttività: 30% della componente individuale
- indici di qualità: 40% della componente individuale
- indici di efficienza: 100% della componente aggiuntiva

Ammontare lordo del premio

L'importo lordo del premio di ciascun lavoratore è costituito:

- da una componente individuale individuata dalla posizione retributiva mensile del singolo dipendente alla data del 1° giugno dell'anno di riferimento (o a quella di assunzione se successiva) in misura pari alle seguenti voci paga: minimi di retribuzione, indennità di contingenza, EDR, scatti di anzianità, assegni *ad personam* assorbibili e non assorbibili, IVC, indennità di funzione;
- da una componente aggiuntiva, del valore di € 350 per l'anno 2017 e di € 400 per il 2018, parificata per tutti i livelli, per le presenze e per i tipi di impiego. Tale componente sarà sostituita, qualora inferiore, dalla componente aggiuntiva eventualmente riconosciuta dai prossimi rinnovi del CCNL. In caso contrario, sarà erogata integralmente in funzione del raggiungimento dell'obiettivo ad essa collegato. L'erogazione di tale componente avverrà con il riconoscimento di buoni spesa/benzina per un valore massimo di € 258 e della parte rimanente, se e per quanto spettante, come erogazione in denaro. Qualora ulteriori approfondimenti normativi palesassero la possibilità di alzare la soglia di deducibilità di tale premio, le parti concordano nell'elevare per quanto possibile la quota erogata con buoni fino a tale soglia.

Maturazione del premio

Il premio spetta a tutti i dipendenti ad eccezione dei dirigenti e secondo le seguenti particolarità:

- ai lavoratori che hanno prestato servizio per almeno 4 mesi;
- ai lavoratori neo assunti da più di 4 mesi;
- ai lavoratori con contratto a tempo determinato superiore a 4 mesi;

Il premio viene erogato in misura percentuale nei seguenti casi:

- neoassunti da più di 4 mesi;
- lavoratori con contratto a tempo determinato con durata superiore a 4 mesi;
- lavoratori part-time (ad eccezione della componente aggiuntiva, come descritta di seguito);
- pensionamento prima dell'erogazione del premio;
- dimissioni prima dell'erogazione del premio.

Quantificazione del premio

All'ammontare lordo del premio di ciascun lavoratore, ad eccezione della componente aggiuntiva che viene quantificata solamente in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo ad essa collegato, vengono poi applicati i seguenti correttivi:

- in funzione del grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi
- in funzione del grado percentuale di presenza in servizio (considerando ferie, riposi compensativi, ex festività, assemblee, permessi sindacali nei limiti del vigente contratto, donazione di sangue, maternità obbligatoria, permessi L.104, congedo matrimoniale come lavoro effettivamente prestato) rispetto al monte ore teoriche lavorabili.

L'esatta determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal presente accordo non potrà essere influenzata da eventi e/o accadimenti non governabili né controllabili dalla struttura.

Erogazione del premio

L'erogazione del premio avverrà non oltre il mese successivo a quello di approvazione del bilancio consuntivo dell'anno a cui si riferiscono gli obiettivi.

Indicatori per gli anni 2017-2018

Le parti definiscono, alla base del presente modello, i seguenti indicatori.

Indicatori di economicità

Il valore di riferimento è il raggiungimento del risultato d'esercizio previsto in sede di Budget dell'anno oggetto del premio, comprensivo delle imposte e dei costi derivanti dall'erogazione del presente premio. Il raggiungimento del premio è determinato secondo la tabella che segue:

Risultato d'esercizio	% Premio
≥ al 95% del valore di budget	30%
Compreso tra il 50 e il 94% del valore di budget	27%
Compreso tra 0 e il 49% del valore di budget	20%
Perdita d'esercizio	13%

Rimane inteso che, nell'analisi dell'indicatore sopra citato, non vadano considerati eventi di natura straordinaria e/o eccezionali non controllabili dalla struttura.

Indicatori di produttività

L'indicatore di produttività è individuato nel numero di prestazioni, di seguito individuate tra quelle previste dalla Carta dei Servizi, effettuate entro gli standard garantiti agli utenti.

Le prestazioni individuate, oggetto di verifica per la determinazione dell'indicatore, sono le seguenti:



Tipo di prestazione	Rif. Carta dei Servizi
Tempo di preventivazione per allaccio idrico e fognario	4.2
Tempo di esecuzione per allaccio idrico e fognario	4.3
Tempo di attivazione della fornitura	4.5
Tempo di riattivazione o di subentro	4.6
Tempo di riattivazione della fornitura da stato di morosità	6.7
Tempo di disattivazione della fornitura	4.7
Tempo di esecuzione della voltura	4.8
Puntualità degli appuntamenti	5.5
Tempo di intervento per la verifica del misuratore	6.9
Tempo di intervento in pronto intervento	7.5
Tempo per l'emissione della fattura	6.2
Rispetto delle periodicità di fatturazione	6.2
Tempo di risposta ai reclami	5.11
Tempo di risposta alle richieste scritte di informazioni	5.10
Tempo di rettifica della fatturazione	6.5
Tempo medio di attesa agli sportelli	5.6

Il grado di determinazione del premio, riconosciuto in misura massima del 30%, viene graduato per interpolazione rispetto alla percentuale totale di prestazioni effettuate entro gli standard.

Indicatori di qualità

L'indicatore individuato fa riferimento al mantenimento delle attuali certificazioni di qualità detenute dall'Azienda e al numero di eventuali raccomandazioni o non conformità emerse durante l'annuale audit di rinnovo/mantenimento delle certificazioni. La gradualità dell'erogazione del premio è riassunta dalla seguente tabella:

Certificazione di qualità	% Premio
Conferma della certificazione con un numero inferiore a 2 non conformità	40%
Conferma della certificazione con un numero superiore a 2 non conformità	35%
Sospensione della certificazione	20%
Perdita della certificazione	0

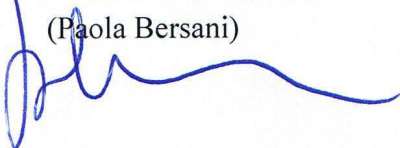
Indicatori di efficienza

L'indicatore individuato fa riferimento all'ammontare di investimenti lordi realizzati rispetto alla programmazione contenuta, per ogni singolo anno, nel Programma degli Interventi in vigore. Il grado di determinazione del premio, riconosciuto in misura fissa come sopra esposto, viene graduato per interpolazione rispetto alla percentuale di investimenti lordi realizzati e iscritti a bilancio nell'anno di riferimento, rispetto a quanto previsto dalla programmazione approvata dal Consiglio di Bacino.

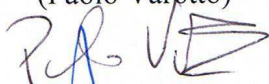
Natura del premio

Le parti si danno atto che i premi previsti dal Modello Incentivante contenuto nel presente accordo hanno i requisiti per beneficiare dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalla L. 228/12 e dal DPCM 25/03/2016 e ss.mm..

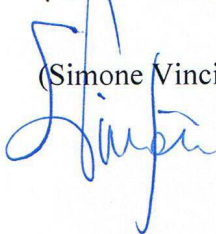
Il Comitato di Direzione
(Paola Bersani)



(Paolo Varotto)

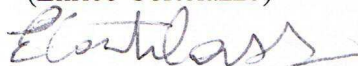


(Simone Vincifori)

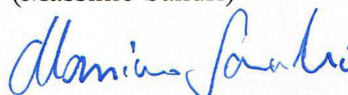


per la R.S.U.

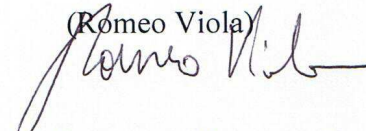
(Enrico Cortelazzo)



(Massimo Sandri)



(Romeo Viola)



Per la Segreteria Filctem-cgil
(Sergio Benetton)

