

Prot. 327 /2017

Accordo Sindacale Premio Risultato

In data 20 novembre 2017 alle ore 15.00 presso la sede di ASM Impianti e Servizi Ambientali Spa, sita in Vigevano, V.le Petrarca 68

tra

- la Società ASM ISA, rappresentata dall'Amministratore Unico arch. Giorgio Tognon, il Procuratore Institorio geom. Marco Ravarelli e il Responsabile Area Tecnica ing. Carlo Cocino

e

- i lavoratori dipendenti, rappresentati dalla R.S.U. nelle persone dei Sigg. Zumelli Fabio, Gatti Maurizio e Malfi Paolo

si è stipulato il seguente

ACCORDO AZIENDALE

premesso

- che le parti hanno confermano di voler rinnovare l'accordo sindacale del premio risultato;

- che il premio derivante dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, avrà caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione e non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR;

si stipula quanto segue:

Determinazione del valore economico del Premio per l'anno 2017

Il totale annuo del premio da ripartire verrà conteggiato partendo dal totale premio individuale lordo dell'anno 2016, incrementato da eventuali dipendenti assunti nel corso dell'anno.

L'importo da corrispondere è calcolato con le seguenti modalità:

- a) € 350,00/annue fisse con base 1° livello e riparametrato con riferimento al livello di appartenenza;
- b) 100% dell'importo residuo, dedotto il punto a) in relazione al punteggio totale di volta in volta individualmente raggiunto.

Pertanto, l'importo del Premio di Risultato da corrispondere ad ogni singola lavoratrice e lavoratore è proporzionale alla somma delle ore lavorabili dedotte le ore di assenza.

Sono considerate al pari delle ore lavorate: l'astensione obbligatoria per gravidanza e maternità, congedi parentali retribuiti, congedo matrimoniale, permessi sindacali, donazione sangue, malattia fino a 108 (centootto) ore/annue, infortunio, malattia seguita da ricovero ospedaliero compreso giorni di convalescenza, post ricovero e quelle della riabilitazione, ricadute delle stesse malattie, ferie, ex-festività, permessi orari.

Le ore di assenza ingiustificata vengono moltiplicate per 2.

- c) L'importo residuo del monte premio di risultato [(importo premio da ripartire – punto a) – erogato punto b)] sarà ridistribuito in modo riparametrato fra tutti i dipendenti le cui ore di assenza si collocano nelle prime cinque fasce, da uno a centotrentaquattro. Tabelle esemplificative sono disponibili presso l'Ufficio del Personale.

In aggiunta a quanto sopra, l'Azienda provvederà all'istituzione di un Fondo denominato "Fondo per la copertura di Contravvenzioni al Codice della Strada" il cui importo annuo è pari ad €. 8.000,00.

Tale fondo verrà utilizzato a copertura di eventuali ammende a carico dei dipendenti per violazioni al Codice della Strada. Ogni qualvolta l'Azienda riceverà una contravvenzione procederà al pagamento della stessa decurtando il Fondo per il corrispondente importo. La quota del Fondo non usufruita nell'anno, sarà equamente distribuita tra tutto il personale in forza, all'atto dell'erogazione del Premio di risultato.

Inoltre, nella determinazione totale del Premio da riconoscere ad ogni dipendente, l'Azienda terrà conto di quanto stabilito dal CCNL vigente riguardo alle malattie di breve durata.

Termini e modalità di erogazione

Il Premio di Risultato sarà corrisposto a ciascun lavoratore, nella misura sopra definita, con la retribuzione del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte del Consiglio d'Amministrazione dell'Azienda, nei termini previsti dalle norme vigenti. Pertanto,

ai fini fiscali, la predetta erogazione, sarà competenza dell'anno in cui avviene la somministrazione e non di quello del conteggio.

Ai lavoratori assunti nel corso dell'anno verrà corrisposto in misura ridotta e corrispondente a tanti dodicesimi dell'importo annuo, quanti sono i mesi di lavoro. Gli eventuali part-time avranno gli importi riproporzionati.

A coloro i quali si dimetteranno o verranno licenziati in corso d'anno, il Premio di Risultato competerà in rapporto ai mesi lavorati.

La frazione di mese superiore a 15 giorni equivale al mese intero.

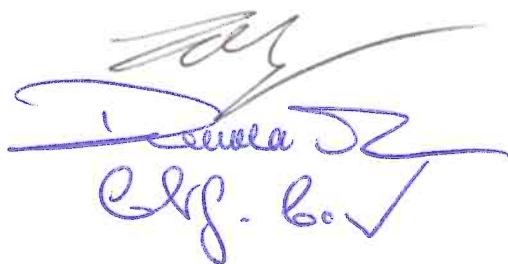
Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità per l'anno 2017.

Entro la fine del mese di marzo 2018 le parti si incontreranno per definire un nuovo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'azienda:



Per la R.S.U.

