

A.M.E.S. S.p.A.

A.M.E.S. S.p.A.

19 DIC. 2017

PROT. N. 3486**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO**

Addì 19 Dicembre si sono incontrati presso la sede A.M.E.S. S.p.A., l'Azienda nella persona del Direttore Generale Dott. Nicola Cattozzo, della Responsabile Risorse Umane Dott.ssa Elisa Benzoni, della Responsabile Attività Operative, Affari Societari e Gare Dott.ssa Silvia Spignesi e le seguenti rappresentanze sindacali

- C.I.S.L. –F.P., rappresentato dal Sig. Paolo Lubiato;
- C.S.A.-R.A.L., rappresentato dal Sig. Claudio Barbieri;
- U.I.L. –F.P.L., rappresentato dal Sig. Mario Ragno.

Dopo ampia discussione si è convenuto quanto di seguito.

PREMESSA

- A.M.E.S. S.p.A. procederà alla firma dell'accordo che segue solo previa autorizzazione all'impegno di spesa da parte dell'Amministrazione Comunale e dopo aver accertato l'assenza, alla data odierna, di vincoli normativi al riconoscimento di elementi retributivi accessori al proprio personale del settore scolastico;
- Le risorse destinate al premio di risultato saranno strettamente collegate ad indici di incremento di produttività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa e, più in generale, ad indici legati all'andamento economico dell'azienda i cui risultati non sono conoscibili al momento della sottoscrizione dell'accordo come previsto dalla Legge di Stabilità del 2016 e successive modificazioni.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1) Definizione delle risorse stanziare

Le risorse da destinare al premio di produttività per il settore scolastico saranno pari a :

anno scolastico 2017/18: € 450 per dipendente
 anno scolastico 2018/19: € 450 per dipendente*
 anno scolastico 2019/20: € 450 per dipendente*

*su richiesta delle OO.SS., A.M.E.S. S.p.A. si impegnerà a valutare e chiedere all'amministrazione comunale un aumento del 10% annuo.

2) Obiettivi aziendali

Il premio verrà erogato qualora la Società raggiunga almeno uno degli obiettivi di produttività o di redditività di seguito riportati:

- 1) riduzione del costo del personale del 1% a parità di farmacie e servizi gestiti e erogati;
- 2) la chiusura del bilancio con utile maggiore rispetto all'anno precedente;
- 3) l'aumento del rapporto tra il MOL annuale aziendale ed il valore delle produzione di almeno l' 1% rispetto all'anno precedente;
- 4) Riduzione dell'assenteismo rispetto all'anno precedente. Per "assenteismo" si intendono le assenze che danno luogo alla riduzione del premio indicate al punto 6.a.;

- 5) Aumento del grado di soddisfazione dei clienti esterni rispetto l'anno precedente – questionario di customer satisfaction distribuito dagli uffici competenti dell'amministrazione comunale a tutti i genitori di bambini frequentanti asili nido e scuole dell'infanzia del Comune di Venezia e compilato/consegnato da questi in forma anonima, ogni anno, indicativamente nel mese di Giugno. Tale questionario consente di avere un feedback sull'attività svolta dagli operatori scolastici che permette alla società di valutare dove intervenire per poter migliorare la qualità del servizio.

Nel caso in cui non venga raggiunto alcuno degli obiettivi sopra prefissati, il premio sarà pari a €0,00 per tutti i lavoratori.

In caso di raggiungimento di uno degli obiettivi, il premio maturato da ogni lavoratore spetta per intero nel caso in cui il Risultato di Esercizio sia Pari o Superiore allo Zero (c.d. Pareggio di Bilancio). Nel caso di bilancio negativo, il premio maturato da ogni lavoratore verrà ridotto del 50%, fermo restando il raggiungimento di almeno uno degli obiettivi prefissati dall'Azienda.

3) Destinatari del premio

L'azienda erogherà il P.d.R. a tutti i dipendenti del settore Servizi Territoriali che soddisfano congiuntamente i seguenti criteri:

- assunti a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro disciplinato dal C.C.N.L. A.R.A.N. – Regioni e Autonomie Locali
- che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi nel corso dell'anno scolastico oggetto di valutazione.

Per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato con orario "part-time verticale annuale" sia a 10 che ad 11 mesi all'anno verranno messi a disposizione gli importi indicati al punto 1), senza alcuna riduzione; per i dipendenti con contratto a tempo determinato verrà messo a disposizione un importo individuale calcolato in N/undicesimi dell'importo definito al punto 1), in proporzione ai mesi di servizio prestato nell'anno di maturazione del premio; la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni verrà conteggiata come mese intero, mentre la frazione inferiore non verrà conteggiata; per i dipendenti con contratto a tempo parziale "ex misto" l'importo stabilito al paragrafo 1), verrà riproporzionato in base all'orario lavorativo medio svolto nel periodo.

4) Periodo di valutazione ed erogazione

Il premio verrà erogato unitamente alla retribuzione di AGOSTO di ciascun anno e riguarderà la valutazione dell'anno scolastico precedente (dal mese di Settembre al mese di Luglio per ogni anno di riferimento). Solo per il primo anno di valutazione - a.s. 2017/18, con prevista erogazione del P.d.R. nel mese di Agosto 2018 - le Parti convengono che, se per problemi tecnico-amministrativi non sarà possibile la quantificazione esatta di quanto maturato da ogni lavoratore per consentire l'erogazione del premio con la retribuzione di Agosto 2018, l'Azienda erogherà un acconto in tale mese pari a € 300,00 a tutti i dipendenti che non hanno più di 18 giorni di assenza, conteggiati come spiegato al punto 6.a., con saldo nel mese successivo. Si precisa che tale acconto verrà erogato solo a condizione che sia accertato il raggiungimento di almeno uno degli obiettivi indicati al paragrafo 2).

5) Tempi di verifica e/o contestazione

Al solo scopo di consentire la verifica delle modalità di calcolo, l'Azienda comunicherà per ciascun dipendente il numero delle giornate di assenza che ha fatto e che danno luogo a decurtazione del premio entro il giorno 10 agosto di ogni anno di erogazione. Eventuali richieste di verifica o chiarimento dovranno

essere segnalate da ciascun interessato tramite mail con conferma di lettura all'indirizzo segreteria@amesvenezia.it o cst@amesvenezia.it, oppure tramite fax con conferma di ricezione al numero 0412967290, entro e non oltre il giorno 13 agosto di ogni anno. L'Azienda, effettuate le opportune verifiche richieste, provvederà a definire il calcolo degli importi spettanti per ciascun lavoratore. Nessuna ulteriore contestazione o richiesta di rettifica potrà essere accolta oltre i termini sopra indicati. Si precisa che solo per il primo anno di erogazione, nel caso si verificasse lo slittamento del saldo di erogazione al mese di Settembre 2018, come sopra spiegato, il periodo di verifica e/o contestazione sarà spostato nel periodo dall'01 al 05 Settembre.

6) Parametri e modalità di calcolo

6.a. INDICATORE DI PRESENZA

Il raggiungimento di una soglia di presenza individuale minima viene considerato come requisito imprescindibile, benchè non esaustivo, ai fini del perseguimento dell'obiettivo del miglioramento dell'efficienza aziendale. L'importo individuale definito al punto 1) verrà decurtato per effetto delle assenze dal lavoro con le modalità di seguito indicate:

- Fino a 8 giorni di assenza – nessuna trattenuta
- Da 9 a 12 giorni di assenza – trattenuta del 10%
- Da 13 a 18 giorni di assenza – trattenuta del 30%
- Da 19 a 22 giorni di assenza – trattenuta del 50%
- Dal 23° giorni di assenza si perde il diritto all'intera quota del premio.

Ai fini del presente calcolo verranno considerate le giornate di assenza dal lunedì al venerdì compresi.

Daranno luogo alla riduzione del premio le seguenti tipologie di assenza:

- MALATTIA (con esclusione delle patologie sotto precisate)
- ASPETTATIVA NON RETRIBUITA*
- CONGEDO PARENTALE (= MATERNITA' FACOLTATIVA AD ESCLUSIONE DEI PRIMI 30 GIORNI)*
- CONGEDO STRAORDINARIO (= permessi retribuiti ex art. 19 co 2 del CCNL 06.07.1995)
- ASSENZE INGIUSTIFICATE
- CONGEDO SPECIALE PER LEGGE 104
- PERMESSI MENSILI PER LEGGE 104 in assenza di una programmazione mensile dei giorni di fruizione da comunicare all'azienda in forma scritta entro e non oltre il terzo giorno del mese di godimento.

*ai fini del calcolo verranno considerate le giornate da calendario, come richieste.

Considerato l'aumento dell'assenteismo verificatosi negli anni durante i periodi di ponte e/o a ridosso delle festività e/o nelle giornate del lunedì e venerdì e/o nel mese di Luglio rispetto agli altri periodi dell'anno, tutte le assenze sopra descritte, che avvengono nelle giornate del lunedì, del venerdì, nel mese di Luglio e/o nelle giornate precedenti o successive alle seguenti festività, vengono conteggiate doppie ai fini della riduzione del premio:*

1 e 6 Gennaio; S. Pasqua; S. Pasquetta; 25 Aprile; 1 Maggio; 2 Giugno; 15 Agosto; 1 Novembre; 21 Novembre; 8 Dicembre; 25 e 26 Dicembre.

*solo per la valutazione dell'a.s. 2017/18 di tale parametro si terrà conto a partire dal mese di Dicembre 2017.

NON daranno luogo alla riduzione del premio le assenze per:

- MATERNITA' OBBLIGATORIA
 - CONGEDO PARENTALE (=MATERNITA' FACOLTATIVA – I PRIMI 30 GIORNI)
 - CONGEDO PER LUTTO
 - CONGEDO MATRIMONIALE
-
- PERMESSI ED ASPETTATIVE SINDACALI
 - PERMESSI STUDIO ED ESAMI
 - MALATTIA DEI FIGLI FINO AGLI 8 ANNI
 - DONAZIONE DI SANGUE
 - DONAZIONE DI MIDOLLO OSSEO
 - INFORTUNIO SUL LAVORO
 - MALATTIE legate a terapie salvavita documentate (ad es. terapie oncologiche, dialisi..), interventi chirurgici ospedalieri compreso il periodo immediatamente successivo di malattia (periodo post-operatorio), le giornate di assenza per malattia per fratture ortopediche, le malattie esantematiche contagiose (ad es. morbillo, rosolia..) e pediculosi (=non verrà conteggiato il giorno previsto per il trattamento e la riammissione). Al fine del riconoscimento di questi casi particolari, sarà cura del lavoratore produrre, contestualmente al verificarsi dell'evento e unitamente al certificato di malattia, la documentazione medica integrativa utile ad attestare la presenza di uno dei casi sopra elencati; la mancata presentazione della documentazione medica integrativa comporta che l'assenza sarà considerata malattia da conteggiare ai fini della riduzione del premio.
 - PERMESSI MENSILI PER LEGGE 104, se fruiti come da programmazione sopra definito. Nel caso in cui il lavoratore, per sopravvenuti eventi imprevisi o emergenze documentabili, dovesse usufruire del permesso per assistenza al familiare disabile in una giornata diversa rispetto a quelle programmate e comunicate, potrà fornire documentazione comprovante il verificarsi di tale situazione di emergenza non prevedibile; in tal caso l'assenza non verrà considerata ai fini del premio. Saranno ammesse fino a un massimo di n. 3 autocertificazioni per anno scolastico, senza ulteriore documentazione, attestanti la situazione di emergenza che ha comportato la modifica della programmazione.

Darà luogo alla riduzione del numero di assenze conteggiate:

-la sospensione di giornate di assenza già autorizzate per la sostituzione di colleghi assenti. Considerata la necessità di far fronte a situazione di emergenza, l'Azienda ha deciso di premiare la disponibilità dei lavoratori a coprire sopravvenute esigenze di natura organizzativa. Pertanto, ogni giornata riferita ad una assenza programmata che il lavoratore sospende per far fronte a sopravvenute esigenze organizzative aziendali, andrà a decurtare di un giorno il numero di assenze a suo carico ai fini del calcolo del presente parametro . Solo per la valutazione dell'a.s. 2017/18 di tale parametro si terrà conto a partire dal mese di Novembre 2017.

6.b. REDISTRIBUZIONE

Le somme non spettanti ai lavoratori per effetto dell'applicazione dell' indicatore sopra illustrato vanno a costituire un fondo destinato a premiare la qualità della prestazione lavorativa e del servizio erogato. Il fondo verrà suddiviso nelle 2 categorie in cui si è generato: esecutori scolastici e personale di cucina. Si precisa che gli esecutori scolastici che dovessero svolgere la propria attività presso le cucine degli Asili Nido, vengono ricompresi nella categoria "esecutori scolastici". L'importo così determinato per ciascuna categoria verrà suddiviso tra tutti gli appartenenti alla stessa categoria che nella media degli ultimi due anni, per il primo anno di erogazione, e degli ultimi tre anni per gli anni successivi, non abbiano superato la soglia del primo scaglione di assenza, anche se nell'anno di valutazione abbiano invece superato tale soglia. Di questo "fondo" , per la categoria "esecutori scolastici" una quota pari al 10% e comunque non superiore a € 300,00 verrà accantonata per la valutazione dei casi particolari; per i collaboratori ai servizi di cucina la quota sarà del 15% e comunque non superiore a € 500,00, come specificato al punto 7.







7) Valutazione casi particolari

- a. Qualora nel corso di ciascun anno scolastico si manifestassero situazioni di particolare criticità o problematicità– valutate assieme alle OO.SS. firmatarie – verrà erogata una somma ai lavoratori per l'impegno mostrato in tali circostanze – come specificato all'art. 6.b) –non superiore ad € 100,00 per dipendente.
- b. Qualora nel corso di ciascun anno scolastico si verificassero almeno 13 spostamenti del collaboratore ai servizi di cucina per esigenze di servizio, l'Azienda destinerà un importo aggiuntivo a tali collaboratori. La somma sarà pari al 15% del fondo e, comunque, non superiore ad € 500,00 e sarà riproporzionata in base al numero di spostamenti effettuati Per l'a.s. 2017/18, di tale parametro si terrà conto a partire dal mese di Dicembre 2017.

8) DISPOSIZIONI FINALI

Solo per il primo anno di P.d.R., corrispondente alla valutazione dell'a.s. 2017/18, si terrà conto solo degli obiettivi riguardanti l'aumento del grado di soddisfazione dei clienti esterni e la diminuzione delle assenze raffrontando il periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo ed il 31.07.2018 con l'identico periodo riferito all'anno scolastico precedente, in quanto il MOL e il bilancio vengono calcolati al 31 dicembre di ogni anno. Dal secondo anno, si terranno in considerazione anche gli obiettivi riferiti al costo del personale, al MOL ed al Bilancio d'esercizio calcolati sull'anno solare 2018 e 2019.

Le Parti convengono che il P.d.R., avendo le caratteristiche della totale variabilità ed indeterminabilità, rientra nel regime di detassazione dei premi di risultato, pertanto, le somme erogate potranno beneficiare del regime fiscale di detassazione previsto dalla vigente normativa.

Le Parti prendono atto che quanto sopra riportato definisce compiutamente quanto previsto dalla normativa vigente e che, pertanto, per il periodo di vigenza del presente accordo nessuna rivendicazione collettiva di carattere normativo ed economico verrà presentata alla Società.

La Società sta inoltre valutando la possibilità di implementare un sistema di Welfare che consentirà ai lavoratori di esercitare l'opzione per la conversione del premio maturato in tutto o in parte nei servizi che l'Azienda metterà a disposizione.

Le Parti concordano di modificare il presente premio a partire dall'a.s. 2018/19 introducendo meccanismi di valutazione della performance anche su base meritocratica; dovesse non esser raggiunto un accordo in tal senso, il premio continuerà ad essere erogato come previsto nel presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

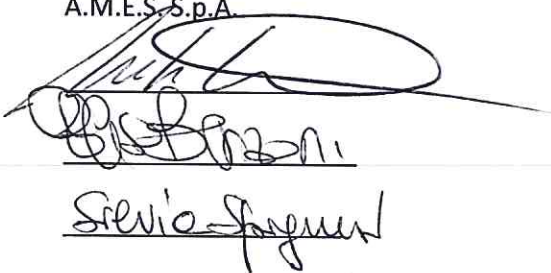
A.M.E.S. S.p.A.

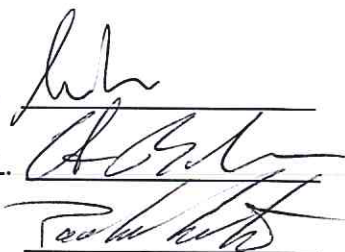
Le OO.SS.

U.I.L. F.P.L.

C.S.A. R.A.L.

C.I.S.L. F.P.


Sergio Fagnani



Note a verbale: l'Azienda si riserva di dare applicazione al presente accordo a fronte di formale assenso da parte dell'Amministrazione comunale.

NOTA A VERBALE: Tale accordo viene sottoscritto solo rat: fce dell'assemblea dei lavoratori

U.I.L. F.P.L.
C.S.A. R.A.L.
