

VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 12.02.2018 – ORE 15.00

Presenti per Alto Vicentino Ambiente s.r.l.:

- Dr. Riccardo Ferrasin
- Dr.ssa Tatiana Rech
- Dr. Stefano Gambetti
- Avv. Pietro Venerando

Presenti per le RSU CCNL FISE-ASSOAMBIENTE

- Sig. Loris Gatti
- Sig. Attilio Lain
- Sig. Luc J.M. Thibault

Presenti per le OO.SS. CCNL FISE-ASSOAMBIENTE

- FIADDEL Padova – Sig. Pasquale Bolzonella
- FIT CISL Vicenza – Dott.ssa Laura Chioccarello
- FP CGIL Veneto – Sig. Alessandro Biasioli

Verbalizzante:

- Dr. Stefano Gambetti – Alto Vicentino Ambiente s.r.l.

Premio di risultato aziendale

Le Parti concordano quanto segue in ordine alla regolazione del premio di risultato da applicarsi per il biennio 2018-2019 ai lavoratori attualmente in forza presso AVA, al cui rapporto di lavoro è allo stato applicato il CCNL FISE-ASSOAMBIENTE, ad eccezione del personale con qualifica dirigenziale.

Il premio base di risultato, in funzione del livello di inquadramento del personale, è individuato nella seguente tabella:

Livello di inquadramento	u.m.	2018	2019
1 e J	(euro)	486,85	518,70
2	(euro)	486,85	518,70
3	(euro)	535,00	570,00
4	(euro)	535,00	570,00
5	(euro)	610,27	650,20
6	(euro)	702,43	748,39
7	(euro)	806,49	859,25
8 e Q	(euro)	926,48	987,09

Il premio base di risultato sarà corrisposto al raggiungimento di un quoziente tra MOL consuntivo e MOL preventivo pari a 0,93.

Qualora il quoziente tra MOL consuntivo e MOL preventivo risulti inferiore a 0,93, troveranno applicazione le disposizioni del contratto nazionale Utilitalia per le ipotesi in cui non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi di secondo livello a contenuto economico (compenso retributivo aziendale).

Tatiana Rech

Il premio base verrà incrementato al crescere del quoziente tra MOL consuntivo e MOL preventivo secondo la progressione indicata nella seguente tabella:

MOL consuntivo/ MOL preventivo (Q)	Maggiorazione % del premio base	Maggiorazione % del premio base
	2018	2019
$Q \leq 0,93$	0,0%	0,0%
$0,93 < Q \leq 0,95$	20,0%	20,0%
$0,95 < Q \leq 0,96$	24,0%	24,0%
$0,96 < Q \leq 0,97$	28,0%	28,0%
$0,97 < Q \leq 0,98$	32,0%	32,0%
$0,98 < Q \leq 0,99$	36,0%	36,0%
$0,99 < Q \leq 1,00$	40,0%	40,0%
$1,00 < Q \leq 1,01$	43,0%	43,0%
$1,01 < Q \leq 1,02$	48,0%	48,0%
$1,02 < Q \leq 1,03$	49,0%	49,0%
$Q > 1,03$	50,0%	50,0%

Ai fini della determinazione dei parametri di cui sopra:

- il *MOL di budget* è quello risultante dal Budget dell'esercizio approvato dall'Azienda;
- il *MOL consuntivo* è quello risultante dal Bilancio d'Esercizio. Il valore del MOL consuntivo non terrà conto di variazioni di tariffe, di spese e oneri per la sicurezza e di altri elementi straordinari non già considerati in sede di Budget.

Il premio verrà corrisposto ai lavoratori cui si applica il presente Accordo in forza al termine dell'esercizio in relazione:

- al livello di inquadramento contrattuale;
- all'effettiva presenza in servizio.

Sono considerate come presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, per malattie gravi e invalidanti come disciplinate dalla normativa vigente, le ferie, il congedo matrimoniale, i permessi sindacali, i permessi per donazione di sangue, per astensione obbligatoria per maternità e per congedi parentali in genere.

Il premio di risultato sarà riconosciuto ai dipendenti con contratto di lavoro part-time, in proporzione all'orario di lavoro.

L'ammontare delle economie derivanti dalle riduzioni del montante di premio individuale in relazione alla effettiva presenza in servizio saranno redistribuite proporzionalmente tra tutti i lavoratori.

In caso di sinistri stradali con colpa del conducente che comportino danni a cose (comprese quelle di proprietà aziendale) o persone, il montante individuale sarà decurtato nel modo che segue:

- 10% in caso di n. 1 sinistro;
- 15% in caso di n. 2 sinistri;
- 20% in caso di n. 3 sinistri;
- 50% in caso di n. 4 o più sinistri.

Non sarà considerato il primo sinistro, se il valore del danno provocato non supera i 500,00 euro.

Il montante individuale sarà inoltre decurtato in relazione alle sanzioni disciplinari comminate nel corso dell'esercizio a ciascun dipendente, secondo la progressione di seguito indicata.

Sanzione disciplinare	Decurtazione % montante individuale
Ammonizione scritta	5,0%
Multa sino a 2 ore	7,0%
Multa compresa tra 3 e 4 ore	10,0%
Sospensione da 1 a 4 giorni	25,0%
Sospensione da 5 a 10 giorni	50,0%
Licenziamento per giusta causa	100,0%

Le decurtazioni del montante individuale in caso di sinistro saranno cumulate con quelle in caso di sanzione disciplinare, ferma restando la decurtazione massima del premio nella misura pari al 100,0%.

L'ammontare delle economie derivanti dalle riduzioni del montante di premio individuale per effetto di sanzioni disciplinari saranno redistribuite proporzionalmente tra tutti i lavoratori che non abbiano subito decurtazioni del montante per la medesima causa.

Il premio sarà erogato a seguito dell'approvazione della proposta di bilancio annuale da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il premio di risultato non è computabile in alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Il premio di risultato di cui al presente accordo costituisce salario di produttività ai fini dell'applicazione dei benefici fiscali e contributivi ammessi dalla normativa vigente tempo per tempo.

Il presente accordo sarà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro e gli istituti previdenziali ai fini della fruizione delle misure di detassazione e defiscalizzazione stabilite dalla Legge.

La riunione si conclude alle ore 18,00

Schio, 12 febbraio 2018

Letto, confermato, sottoscritto





