

VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 13.03.2018 – ORE 10.30

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

- Dr. Riccardo Ferrasin
- Dr.ssa Tatiana Rech
- Dr. Stefano Gambetti

Presenti per le OO.SS. CCNL UTILITALIA

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

Presente in qualità di Dirigente Sindacale FIT CISL: Sig. Leonardo Santoro

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 UTILITALIA, ad eccezione del personale con qualifica dirigenziale.

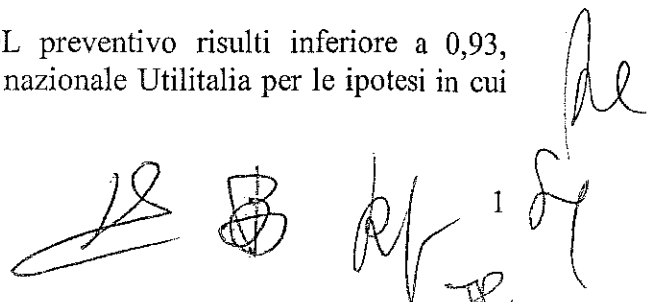
Il premio di risultato di cui al presente Accordo si applica ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e tempo determinato.

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)	864,24	864,24
2	(euro)	864,24	864,24
3	(euro)	864,24	864,24
4	(euro)	953,84	953,84
5	(euro)	1088,05	1088,05
6	(euro)	1252,35	1252,35
7	(euro)	1437,87	1437,87
8 e Q	(euro)	1651,81	1651,81

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).

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.

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, a circled 'S', and initials 'TR', 'S', '2', and 'M'.

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%

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 hanno subito decurtazioni del montante per sanzioni disciplinari.

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.

L'efficacia del presente accordo è subordinata alla approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea dei lavoratori.

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.

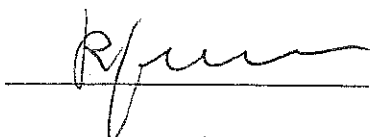
Il presente accordo sarà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro e gli istituti previdenziali ai fini della fruizione delle misure di detassazione e defiscalizzazione stabilite dalla Legge.

La riunione si conclude alle ore

Schio, 13 marzo 2018

Letto, confermato, sottoscritto

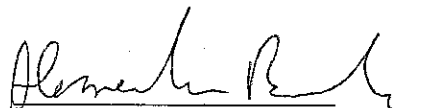
Alto Vicentino Ambiente S.r.l.



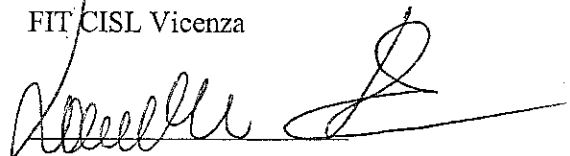
Tatiana Pea



FIP CGIL Veneto



FIT CISL Vicenza



FIADDEL Padova

