

Prot. u. 87/2015

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE  
FEDERUTILITY-O.F. ANNO 2015**

Tra Amir S.r.l. nelle persone del Legale rappresentante, Arch. Andrea Succi e del Direttore Generale, Ing. Tommaso Morelli

E

Le OO.SS. Territoriali rappresentate dai sigg.

CGIL Elisabetta Morolli

RSU Matteo Fratta

Premesso che:

in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 42 del CCNL Federutility O.F. del 28/09/2006 attualmente vigente, le parti concordano di definire per l'anno 2015 un premio di risultato aziendale per tutto il personale dipendente.

Il premio di risultato sarà articolato su tre indicatori di carattere reddituale, produttivo qualitativo o comportamentale, purché determinabili e verificabili, i quali potranno avere peso diverso l'uno dagli altri.

L'erogazione del premio avverrà entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque dopo l'approvazione del bilancio.

L'azienda potrà disporre eventuali anticipazioni fino ad un massimo del 40% del premio a base di calcolo.

Il premio sarà attribuito a tutto il personale dipendente, fisso o a tempo determinato o con contratto di inserimento in forza alla data di erogazione, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed alla presenza.



Al fine del calcolo della presenza saranno calcolate come servizio effettivo le giornate di ferie, gli infortuni sul lavoro, l'astensione obbligatoria per maternità, i ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza ed i permessi sindacali.

L'accordo sul premio di risultato dovrà essere armonizzato alla disciplina e/o alle norme di legge definite in materia, relativamente agli aspetti contributivi, previdenziali e fiscali.

Il premio di risultato NON ha efficacia per il calcolo del TFR.

Le parti si danno atto che il presente accordo è coerente con quanto previsto dal contratto di lavoro richiamato.

Ciò premesso, per l'esercizio 2015, le parti unitamente

### **Convengono**

Di individuare i seguenti indicatori a base dell'attribuzione del premio:

- Rispetto del Budget;
- Assenza di provvedimenti disciplinari;
- Assiduità al lavoro.

I progetti o gli indicatori dovranno coinvolgere l'intero personale dipendente.

Di definire il premio di risultato riferito all'anno 2015, in base ai criteri di seguito descritti:

#### **1) Ammontare del premio di risultato**

L'ammontare del premio di risultato per l'anno 2015 è pari a quello erogato nell'anno 2013 ovvero € 1453,70 per il livello base individuato dal parametro 100 (si veda tabella allegato A), rivalutato secondo l'indice di inflazione programmata anno 2015, pari al 0,3 %.

#### **2) Tempi di erogazione**

Il premio di risultato 2015 sarà erogato entro il mese di giugno 2016, e comunque dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2015 salva la possibilità di disporre un'anticipazione nel mese di maggio 2016 nei limiti previsti in premessa.

### 3) Obiettivi di miglioramento e valore

Gli obiettivi in base ai quali sarà erogato il premio di risultato 2015 sono:

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| a) Rispetto del budget:                   | 50% del premio di risultato |
| b) assenza di provvedimenti disciplinari: | 25% del premio di risultato |
| c) assiduità al lavoro:                   | 25% del premio di risultato |

#### *Rispetto del budget anno 2015:*

il 50% del premio totale verrà erogato qualora venga rispettato il valore dell'EBITDA previsto a budget così come approvato dal Consiglio di Amministrazione.

#### *Assenza di provvedimenti disciplinari:*

l'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dall'assenza di provvedimenti disciplinari vuole incentivare il corretto comportamento dei dipendenti con particolare riguardo all'ordinaria diligenza nel rapporto di lavoro.

#### *Assiduità al lavoro:*

l'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dall'assiduità al lavoro, viene individuato nell'abbattimento delle assenze.

In particolare si concorda che per ogni giorno di assenza verrà detratto un giorno dal monte ore che concorre a determinare il premio.

Quanto sopra non si applica alle ferie, maternità, permessi sindacali, agli infortuni ed alle malattie a seguito di ricovero ospedaliero e successiva convalescenza.

#### **Nota a Verbale**

Le parti concordano di operare verifiche periodiche per monitorare ed eventualmente intervenire sugli obiettivi, sui pesi e sui progetti.

Rimini li 14/12/2015

**Per Amir O.F. Srl**

Arch. Andrea Succi \_\_\_\_\_

Ing. Tommaso Morelli \_\_\_\_\_

**Per le OO.SS. Territoriali:**

**CGIL** Sig.ra Elisabetta Morolli \_\_\_\_\_

**RSU** Sig. Matteo Fratta \_\_\_\_\_

**ALLEGATO A**

**TABELLA PREMIO PER LIVELLI**

| FDU/OF | PARAMETRO | 2015     |
|--------|-----------|----------|
| QS     | 130       | 1.895,46 |
| Q      | 130       | 1.895,46 |
| A1     | 123       | 1.793,40 |
| A2     | 118       | 1.720,50 |
| B1     | 112       | 1.633,02 |
| B2     | 105       | 1.530,95 |
| C1     | 105       | 1.530,95 |
| C2     | 100       | 1.458,06 |
| C3     | 100       | 1.458,06 |
| D1     | 95        | 1.384,54 |
| D2     | 95        | 1.384,54 |
| D3     | 95        | 1.384,54 |

