

PROTOCOLLO D'INTESA

Linee guida per la contrattazione del Premio di Risultato

Oggi 20 dicembre 2019 nella Sede Amministrativa della Società ECONET S.r.l.

Tra

ECONET S.r.l.

e

le RSU dell'Azienda assistite dalle Segreterie FIT CISL - UIL

...OMISSIS...

si conviene quanto segue:

1. di prendere atto di quanto illustrato nelle premesse del presente accordo che ne fanno parte integrante e sostanziale;
2. di stabilire delle linee guida per la contrattazione del Premio di Risultato per l'anno 2019/2020/2021;
3. che il PdR si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e competitività;
4. che il premio è, ad ogni effetto, erogato nell'anno successivo rispetto ai parametri utilizzati che si riferiscono invece alle risultanze dell'esercizio precedente (per esempio il premio erogato per l'anno 2020, verrà erogato nel 2021 in base al confronto con i parametri del 2019); essendo il 2019 il primo anno di applicazione del nuovo sistema di raccolta con applicazione della Tariffa Corrispettivo puntuale, l'EBIT dell'anno 2019 viene considerato come valore iniziale. che l'ammontare aziendale del Premio di Risultato e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati dalla somma dei criteri aziendali e dei criteri di produttività come definito dai seguenti parametri:
 - A) Redditività aziendale di Econet definita attraverso il valore dell'EBIT, ovvero il risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari
 - B) Incidenti occorsi durante il servizio con danni ai mezzi o alle persone
 - C) Presenza
 - D) Provvedimenti disciplinari

Peso dei parametri

- A) 30%
- B) 25%
- C) 25%
- D) 20%

Ripartiti rispetto all'importo base del PdR quantificato in 650,00 euro lordi da rapportarsi al 3° livello

Determinazione dei singoli parametri

- A) **Redditività:** la differenza % dell'EBIT rispetto all'anno precedente determinerà l'incremento o la diminuzione del valore in pari misura rispetto al valore base. Per valore base si deve intendere il valore dell'EBIT al 31/12/2019 (anno zero).
Eventuali costi connessi ad operazioni straordinarie od imposte da cambiamenti di normativa verranno specificatamente valutati, attraverso un confronto fra le Parti, in sede di determinazione dell'indicatore.
- B) **Numero dei sinistri occorsi:** i sinistri sono riferiti ai mezzi aziendali, utilizzati durante le fasi di raccolta e di trasporto, nonché eventuali danni derivanti da manovre errate all'interno dei cantieri e delle scariche nonché ogni sinistro occorso in seguito allo svolgimento dell'attività del dipendente nell'esercizio delle proprie mansioni.
Se il numero complessivo dei sinistri è inferiore a quello dell'anno precedente il premio sarà riconosciuto nella sua interezza; qualora fosse superiore verrà decurtato, rispetto al valore base, dello stesso valore dell'incremento.
Il numero di sinistri di riferimento è quello rilevato al 31/12 dell'anno precedente.
- C) **Presenza:** ai fini qui previsti sono considerati giorni di effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi sindacali, i ricoveri ospedalieri e i giorni successivi alla degenza, i permessi per donazione sangue, per astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, i congedi, riposi e permessi, di cui alla legge 53/2000, modificata ed integrata dal D.lgs. 151/2001 e s.m.i.. Saranno esclusi dal computo delle effettive presenze in servizio i congedi, riposi e permessi facoltativi e comunque quelli che non danno luogo ad una retribuzione e/o indennità. Si stabilisce di seguito la scala sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio corrispondente come definito dalla seguente tabella:

Fascia A	da 0 a 15 gg = 100%
Fascia B	da 16 a 24 gg = 75%
Fascia C	da 25 a 30 gg = 50%
Fascia D	da 31 a 35 gg = 25%
Fascia E	dal 36esimo gg. = 0%

- D) **Provvedimenti disciplinari:** per tutti coloro che nell'anno di riferimento sono stati oggetto di contestazione disciplinare e conseguente applicazione di un provvedimento, passato in giudicato anche dopo un eventuale ricorso, l'importo del premio individuale sarà decurtato in base alla tabella sotto indicata:

Fascia A	nessun provvedimento = 100%
Fascia B	se è stata applicata da 1 a 4 ore di multa = 50%
Fascia C	se sono stati comminati giorni di sospensione = 0%

Le parti convengono altresì che:

- gli importi del Premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il trattamento di fine rapporto;

- che le quote di “Premio” non erogate al personale in ragione delle assenze fatte registrare da ciascun lavoratore, saranno ridistribuite a tutto il personale di ECONET in parti uguali, senza alcuna “riparametrizzazione” legata al livello di appartenenza del lavoratore;
- che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata al periodo di riferimento in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia; resta in essere l'accordo sul Premio Individuale
- l'erogazione del PdR, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di LUGLIO ai dipendenti a tempo indeterminato;
- che a coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto considerando anche i mesi di servizio dell'anno successivo, applicando gli stessi parametri dell'anno precedente.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL.

Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Il presente accordo inteso come accordo quadro ha validità triennale; le parti concordano sul fatto che ogni anno si incontreranno nel mese di marzo per perfezionare tale accordo.

Letto, condiviso e sottoscritto,

Per ECONET S.r.l.

Per le RSU Aziendali

Per le OO.SS Provinciali CISL - UIL