

# **ACCORDO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO**

## **“ISTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO”**

### **Premessa**

I processi di trasformazione in atto conseguenti soprattutto ai continui e profondi cambiamenti normativi, che coinvolgono anche le Società a partecipazione pubblica, richiedono precise linee strategiche, costante controllo dei parametri aziendali, adozione di strumenti gestionali mirati al miglioramento di efficienza produttiva, redditività e qualità, ampliamento e consolidamento delle professionalità, flessibilità organizzativa, formazione continua dei lavoratori anche in materia di ambiente sicurezza e prevenzione.

In tutto ciò è di particolare significato il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i dipendenti, anche attraverso strumenti premiali collegati agli effettivi risultati conseguiti dall'Azienda ed all'impegno profuso dai singoli lavoratori.

### **Le parti**

Per quanto riportato in premessa ed in ottemperanza al disposto dell'art. 4 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con particolare riferimento agli Accordi Nazionali per i rinnovi contrattuali del 18 dicembre 2010 e del 20 giugno 2013 nella parte riguardante la contrattazione di secondo livello, tra la Metro Srl Unipersonale, rappresentata dall'Amministratore Unico Luca Cesaretti, e la FILT-CGIL di Lucca, rappresentata dal Segretario Provinciale Mario Salvadori, si addivene alla stipula del presente accordo aziendale di secondo livello, che verrà applicato a tutti i dipendenti di Metro.

### **Oggetto dell'accordo**

Oggetto del presente accordo aziendale è l'istituzione di un'erogazione di contenuto economico denominata “**Premio di Risultato**”, che sarà correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività e miglioramenti di qualità ed efficienza in ordine alle precipue funzioni e attività svolte da ogni singolo dipendente ed alle effettive esigenze della Società.

Vengono, di seguito, indicati il valore complessivo del Premio, gli obiettivi da raggiungere, gli aventi diritto, i criteri di maturazione e i parametri di riferimento, le procedure ed i meccanismi che ne determinano l'importo per ogni singolo dipendente, i tempi di erogazione ed ogni altra clausola necessaria per la valutazione, la verifica, la decorrenza e la durata.

### **Valore complessivo del Premio di Risultato**

Il valore complessivo massimo annuale del Premio di Risultato è indicato in € 420,00 lordi per ogni dipendente se gli obiettivi e i parametri di riferimento sono tutti rispettati.

### **Aventi diritto**

Hanno diritto al Premio di Risultato tutti i dipendenti di Metro che risultano in forza nell'anno di riferimento, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

In caso di assunzione nel corso dell'anno, si procederà al proporzionamento in base ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il Premio sarà riconosciuto, con i criteri sopra riportati, anche ai dipendenti a tempo determinato e in somministrazione in proporzione al periodo di lavoro complessivamente prestato nell'arco dell'anno solare di riferimento.

Ai dipendenti con contratto part-time l'erogazione sarà riconosciuta in proporzione all'orario di lavoro concordato.

### **Parametri di riferimento e criteri per il calcolo individuale del Premio**

La Società Metro svolge funzioni diversificate con uffici distinti e non sempre correlati, da cui consegue di fatto lo sviluppo di attività lavorative spesso non omogenee da parte dei propri dipendenti. Si va dalla gestione dei parcheggi al rilascio dei permessi di accesso in centro, dalla verifica dei titoli di sosta alla consegna di abbonamenti, dalle operazioni in sala di controllo alla gestione del numero verde e a quella, sia pure solo nella fase sperimentale e transitoria, della distribuzione delle merci in centro con mezzi elettrici (Luccaport), dagli uffici amministrativi a quelli tecnici, da dipendenti di ruolo a personale in somministrazione, etc.

Per quanto sopra, si è reso necessario individuare parametri di riferimento che offrano la massima garanzia di obiettività ed equità col precipuo scopo di non danneggiare nessuno degli aventi diritto.

I parametri di riferimento individuati e concordati sono:

- 1) la presenza effettiva sul luogo di lavoro;
- 2) la contestazione formale da parte del Legale Rappresentante con conseguente provvedimento disciplinare.

Il Premio individuale spettante viene dunque determinato, nell'arco dell'anno solare, dal valore complessivo del premio (A) rapportato al numero di giorni di effettiva presenza sul lavoro (B) rispetto ai giorni ordinari di lavoro (C), diminuito delle percentuali determinate da eventuali contestazioni formali con conseguente provvedimento disciplinare (D). Il Premio individuale viene, quindi, determinato dalla seguente formula:  $(A \times B : C) - D$ .

E' obiettivo della Società ridurre l'assenteismo senza tuttavia penalizzare i dipendenti affetti da malattie gravi e continuative. Di conseguenza i giorni di assenza dovuti a tale motivazione non saranno computati nel calcolo del premio di produzione.

Nel computo saranno comunque escluse le assenze per malattia di durata inferiore o pari a 10 giorni lavorativi complessivi nell'arco dell'anno per i dipendenti che prestano servizio principalmente negli uffici dell'Azienda e a 20 giorni lavorativi complessivi nell'arco dell'anno per i dipendenti che prestano servizio principalmente all'esterno degli uffici, le ferie, le assenze per infortunio sul lavoro, il day hospital, il ricovero ospedaliero, l'astensione per maternità obbligatoria, i permessi retribuiti ex *Lege 104/92*, i permessi sindacali, i permessi per lutto, i permessi per donazione di sangue, i permessi retribuiti, ivi compresi quelli per studio e formazione.

Ogni contestazione formale, invece, incide sul valore di cui sopra nella misura del 7% se comporta una multa in busta paga, del 15 % se porta ad una sospensione dal servizio e della retribuzione da uno a tre giorni, del 25 % se la sospensione dal servizio e della retribuzione è superiore ai tre giorni e del 100 % se determina il licenziamento con o senza preavviso.

I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri generali e individuali di riferimento rivestono carattere di riservatezza e, pertanto, le Parti si impegnano a non divulgarli, anche in relazione a quanto previsto dal Dlgs n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e sue successive modifiche e integrazioni.

## **Erogazione del Premio**

L'erogazione del Premio di Risultato agli aventi diritto, determinato individualmente con i criteri sopra stabiliti, avverrà in unica soluzione insieme con la corresponsione della prima retribuzione mensile successiva all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento. In caso di dimissioni con preavviso o pensionamento, il Premio, rapportato ai mesi di lavoro e all'ultimo indicatore di redditività aziendale, verrà erogato insieme con l'indennità di fine rapporto.

Il valore complessivo dell'erogazione ha carattere di una tantum annuale che non si consolida di anno in anno né alla fine dell'accordo, non determina alcun ulteriore riflesso sugli altri elementi della retribuzione e non incide sul TFR.

Il Premio di Risultato sostituisce ed annulla a tutti gli effetti l'importo in cifra fissa previsto dall'accordo nazionale del 20 giugno 2013 a titolo di "Elemento di garanzia retributiva" per i dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello.

## **Redistribuzione del premio**

La quota del premio di risultato non erogata in ragione delle decurtazioni determinate dai criteri di calcolo individuale stabiliti dal presente accordo, verrà redistribuita ai dipendenti che avranno raggiunto l'obiettivo del 100%.

## **Decorrenza e durata**

Fermo restando quanto stabilito nell'accordo nazionale di rinnovo contrattuale del 20 giugno 2013 per l'elemento di garanzia retributiva stabilito per l'anno 2013, il presente accordo di secondo livello, che istituisce il Premio di Risultato come sopra definito, decorre dal 1° gennaio 2014 ed è valido per l'anno solare 2014, ma si intende tacitamente rinnovato di anno in anno se non interviene disdetta formale, mediante pec o raccomandata a.r. da una delle parti almeno un mese prima dell'inizio del nuovo anno di riferimento.

Qualora, nel corso della valenza del presente accordo, dovessero intervenire variabili indipendenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: rinnovi contrattuali, sopravvenuto mutamento normativo, revoca di contratti/convenzioni di gestione affidati dall'ente locale ecc.) tali da inficiarne il contenuto, le parti si impegnano ad attivare una trattativa allo scopo di apportare i necessari correttivi.

Letto, approvato e sottoscritto in Lucca, presso la sede di Metro Srl Unipersonale, il giorno 20 del mese di dicembre dell'anno 2013.

L'Amministratore Unico di Metro Srl

(firmato)

Il Segretario Provinciale FILT – CGIL

(firmato)