

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 22 maggio 2008 in Terni, si sono incontrati:

- La società Aspasiel srl,
- La FIM/CISL, la FIOM/CGIL, la UILM/UIL, presenti le RSU della società.

Le parti coerentemente con le finalità indicate nel protocollo del 23 luglio '93 e nell'ambito del sistema di contrattazione da questo introdotto e del CCNL, hanno trattato e sviluppato i seguenti temi:

POLITICHE DEL PERSONALE

Le Parti si incontreranno di norma una volta l'anno per approfondire le tematiche proprie della Gestione del Personale, dell'Organizzazione del Lavoro, delle Relazioni Industriali e della Formazione.

SICUREZZA SUL LAVORO

Si conferma che TKL-AST con la firma del Protocollo sulla Sicurezza del 1.2.2008 c/o la Prefettura di Terni si è impegnata in tal senso verso l'intero Gruppo ivi compresa Aspasiel.

PERMESSI SANITARI

Circa l'attuale forma di fruizione dei permessi sanitari si conviene di applicare la procedura in atto nel Gruppo TKL-AST.

PART-TIME

L'Azienda valuterà l'accoglimento delle richieste di part-time, tenuto conto delle esigenze tecniche ed organizzative nei limiti e modalità imposti dal vigente C.C.N.L.

TRASFERTE

Le Parti convengono, a partire dal 1° giugno 2008, di adottare lo stesso Regolamento Trasferte emesso in Garanzia di Qualità da TKL-AST

MENSA

Nel caso di indisponibilità della mensa aziendale di riferimento i lavoratori fruiranno del servizio di mensa TKL-AST. Laddove anche quest'ultima fosse indisponibile sarà garantito il servizio "cestini" con le stesse modalità di AST. Resta inteso che sarà attrezzata un'area dedicata allo scopo

REPERIBILITA'

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5 del CCNL del 20 Gennaio 2008, si conviene l'applicazione delle tariffe orarie indicate nell'allegato 3.

In caso di intervento in sede verrà riconosciuto il trattamento della tabella in allegato 3 e pertanto le prime due ore di lavoro non saranno considerate in straordinario.

La reperibilità avrà una durata massima di una settimana su quattro, per non più di sette giorni consecutivi comprendendo al massimo una domenica

PREMI INCENTIVANTI

Tutti gli importi indicati nella tabella 2 sono da riferirsi al 5° livello retributivo.

Si confermano i premi di risultato vigenti per gli anni 2008 – 2009- 2010- 2011 in conformità alle previsioni del Protocollo 23 luglio 1993 del C.C.N.L. 7 maggio 2003, Disciplina Generale, Sez. III, art.43.

Tali premi stabiliscono la correlazione in modo variabile della retribuzione al conseguimento di obiettivi predeterminati e concordati di redditività e produttività .

- a) Premio di Redditività Aziendale (PRA) – collegato al raggiungimento di idonei risultati economici per tutto il gruppo TKL-AST.
- b) Premio di Produttività (PPS)- collegato al raggiungimento di idonei risultati tecnico-livelli di servizio specifici per Aspasiel.

Gli importi saranno erogati in proporzione all'effettiva attività prestata dai singoli lavoratori nel periodo di riferimento. A questi fini si considerano effettiva attività le ferie, i PAR, i giorni di trasferta, i permessi sindacali, le assemblee nei limiti contrattuali, l'infortunio, la maternità retribuita, i casi di malattia lunga oltre i 21 giorni, i ricoveri ospedalieri ed i congedi parentali.

Resta inteso che i suddetti premi ricomprendono nel loro ammontare complessivo tutte le incidenze sugli istituti contrattuali e di legge, altresì

intendendosi riconfermati, in quanto compatibili, i criteri, le modalità di applicazione e di calcolo di cui all'Accordo del 20 maggio 1989 e successivi.

Per il personale in Part-Time il valore del premio sarà proporzionato al ridotto orario di lavoro.

I valori di previsione del piano annuale per il PRA e il PPS saranno preventivamente comunicati dalla Direzione aziendale alle RSU interessate, così come saranno comunicati i risultati consuntivi.

Le parti si reincontreranno periodicamente e comunque almeno quattro volte l'anno per verificare il raggiungimento degli obiettivi. A tale scopo sarà messa a disposizione la documentazione tecnica di supporto con i dati di budget e di bilancio.

I meccanismi di funzionamento del premio e le specifiche delle voci che lo compongono sono indicati negli allegati A) e B).

PREMIO DI REDDITIVITA' AZIENDALE

Il parametro prescelto per la misurazione del Risultato Economico è dato dal rapporto tra i valori consuntivi del Margine Operativo Lordo e del Fatturato dell'intero Gruppo TKS-AST.

Il premio di Reddittività Aziendale sarà corrisposto al raggiungimento dell'obiettivo tra un valore minimo del 70% ed un massimo del 130%.

Tale premio sarà misurato con cadenza trimestrale in relazione al periodo di riferimento del bilancio aziendale (ottobre – settembre) .

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

I parametri di riferimento per Aspasiel, saranno quelli che definiscono il livello di produttività atteso, rispetto al livello di funzionamento operativo ottimale e saranno definiti in un apposito incontro con le RSU aziendali.

Il premio di Produttività Aziendale sarà corrisposto al raggiungimento dell'obiettivo tra un valore minimo del 90% ed un massimo del 140% tale premio sarà misurato con cadenza trimestrale in relazione al periodo di riferimento del bilancio aziendale (Ottobre-Settembre).

L'applicazione dei nuovi importi dei premi PRA e PPS decorrerà dal 1° Aprile 2008.

Le parti riconoscono che i premi definiti nel presente accordo hanno le connotazioni di cui al sopra richiamato Protocollo del 23 luglio 1993 ai fini delle previste agevolazioni contributive.

Le tabelle relative ai premi sono contenute nell'allegato 2.

ALLEGATO A

Premio di Redditività Aziendale

$$I \text{ PRA} = \frac{\text{MOL CONSUNTIVO}}{\text{FATTURATO CONSUNTIVO}}$$

CONDIZIONI DI ASSEGNAZIONE I PRA = BASE 8,0%

Per	I PRA = 6,5%	K PRA = 70%
	I PRA = 7,0%	K PRA = 80%
	I PRA = 7,5%	K PRA = 90%
	I PRA = 8,0%	K PRA = 100%
	I PRA = 8,5%	K PRA = 110%
	I PRA = 9,0%	K PRA = 120%
	I PRA = 9,5%	K PRA = 130%

I PRA = indice di risultato economico

K PRA = corrispondente percentuale di Premio

SCHEMA DI SETERMINAZIONE DEL RISULTATO ECONOMICO AZIENDALE

1) FATTURATO LORDO

2) MARGINE OPERATIVO LORDO :

a. - RISULTATO ANTE IMPOSTE

b. +/- PARTITE STRAORDINARIE

c. - ONERI FINANZIARI

d. - AMMORTAMENTI

