ACCORDO DI RINNOVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 26/04/2022 in Ferrara presso la sede dell'Azienda Amsef Srl si sono incontrate, per sottoscrivere il presente Accordo:

- Amsef srl rappresentata dall'Amministratore Unico Dr. Aldo Manfredini, assistito dal Dr. Tommaso Cusin – Confindustria Emilia Area Centro e Tiziana Ruffoni Ufficio Personale Amsef srl;
- La RSU in persona di Claudia Zappaterra;
- Le OO.SS. territoriali: - FP CGIL di Ferrara nella persona del Sig. Luca Greco - FIT CISL nella persona di Massimiliano Vicentini e UIL Trasporti nella persona di Daniela Pareschi.

In conformità ai vigenti Accordi Interconfederali che regolano le relazioni sindacali e la struttura della contrattazione di secondo livello ed al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle IIPP settore funerario applicato, l'Azienda e la RSU, assistite dalle suddette Parti, si sono incontrate ed hanno dato luogo al confronto per il rinnovo della contrattazione aziendale nei modi e nei termini ivi previsti.

Nel corso di tali incontri, al fine di acquisire gli indispensabili elementi comuni per la definizione degli obiettivi, sono state preventivamente valutate la situazione economica e produttiva dell'azienda, nonché le prospettive di sviluppo, tenendo conto delle esigenze del mantenimento delle condizioni essenziali di redditività, da perseguire anche attraverso la partecipazione ed una maggior consapevolezza dei lavoratori circa i veri elementi di competitività della struttura aziendale.

Inoltre sono stati approfonditi gli aspetti concernenti la individuazione dei parametri e dei meccanismi da utilizzare per la definizione del Premio di Risultato. Tali elementi rivestono particolare importanza nel raggiungimento di quegli obiettivi di risultato attribuiti all'Azienda dal Comune di Ferrara nella Sua qualità di Ente proprietario, cui è possibile far fronte solo ottimizzando l'organizzazione ed avendo estrema attenzione agli andamenti economici, produttivi e qualitativi aziendali.

Il Premio di Risultato (PDR) annuale è un elemento fondamentale che, agendo su indici incrementali condivisi e verificabili, ricerca miglioramenti continui in termini di redditività, affidabilità dell'organizzazione e performance degli operatori.

Il PDR si compone dei seguenti parametri ed obiettivi, alternativi tra di loro e funzionali alla verifica, nell'incrementalità anche di uno solo di essi, dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata, nonché alla determinazione dell'importo complessivo erogabile del Premio di Risultato stesso, su base individuale.

Si stabilisce che l'ammontare annuo del Premio è variabile dipendente collegata all'andamento economico dell'Azienda; pertanto, la cifra da destinare ogni anno al PDR e da qui ad ogni singolo lavoratore, non potrà essere complessivamente superiore al 10% dell'utile netto aziendale post imposte, ricavato dal Bilancio depositato e consolidato (importo maturato dai singoli lavoratori aventi diritto moltiplicato per il numero degli stessi).

1) Parametro di Redditività

Obiettivo: Si intende raggiunto qualora il valore del MOL (Margine Operativo Lordo) degli esercizi 2021, 2022, 2023, espresso dalla seguente formula e ricavabile dai dati ufficiali di bilancio depositato,

MOL = VALORE DELLA PRODUZIONE (A) — COSTI DELLA PRODUZIONE (B)

sia superiore, rispettivamente, alla media del valore del MOL riferito agli esercizi 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 (biennio precedente).

Valore massimo premiale imputato al Parametro: Euro 800,00 (Ottocento/00).

2) Parametro di Produttività

Obiettivo: Si intende raggiunto qualora il Valore Aggiunto per addetto, negli esercizi 2021, 2022 e 2023, espresso dalla seguente formula e ricavabile dai dati ufficiali di bilancio depositato,

(VALORE DELLA PRODUZIONE (A) — CONSUMI DI MATERIE (B6) — VARIAZIONE CONSUMI DI MATERIE (B11) — SPESE GENERALI (B7+B8) / NUMERO MEDIO DI ADDETTI

sia superiore, rispettivamente, alla media del valore aggiunto per addetto riferita agli anni 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 (biennio precedente).

Valore massimo premiale imputato al Parametro: Euro 800,00 (Ottocento/00).

Nel caso in cui non si realizzasse, per cause non imputabili alle parti, alcun livello di obiettivo, le parti si incontreranno al fine di verificare eventuali misure alternative.

Criteri di corresponsione individuale

L'importo massimo di Euro 1.600,00 (Milleseicento/00) lordi erogabili al raggiungimento degli obiettivi suddetti, è suscettibile di riparametrazione su base individuale a seconda della performance "di servizio" come di seguito precisato.

Il premio individuale maturato secondo quanto sopra previsto, potrà subire una riduzione a seconda dell'effettiva presenza in servizio del singolo lavoratore, ovvero in base alle giornate di assenza effettiva complessivamente computate nel corso dell'anno:

- fino a 14 gg = 100%
- da 15 a 30 gg = 60%
- da 31 a 40 gg = 40%
- oltre 40 gg = 0%

Ai fini di quanto sopra **non** si considereranno assenze quelle a titolo di:

- Ferie;
- Permessi ex Festività, se richiesti nei modi e tempi (preavviso) di cui alla regolamentazione e/o prassi in atto aziendalmente;

Il premio spetta a tutti i lavoratori dipendenti Amsef Srl (operai, impiegati, quadri ad esclusione di Dirigenti) compresi i lavoratori comandati in distacco presso altre realtà del Gruppo e/o viceversa, in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestati in ciascuno degli anni di riferimento e misurazione (2021/2022/2023).

In caso di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio, questo sarà liquidato in proporzione al numero dei mesi interi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali i periodi mensili superiori a 15 giorni.

Per i lavoratori con orario Part-Time, il valore di premio eventualmente raggiunto spetterà proporzionalmente all'orario di lavoro applicato.

L'importo del premio è omnicomprensivo di tutti gli effetti ai fini della determinazione della totalità degli istituti contrattuali o legali e non comporta pertanto alcun ulteriore ricalcolo o accantonamento riferito ad elementi retributivi diretti, indiretti o differiti.

Le Parti si danno infine atto che il PDR di cui al presente Accordo, spettante in funzione dei parametri definiti, possiede i requisiti di cui all'Art. 51 del Dlgs. 81/15 e de11'Art. 1 commi 182-189 della L. 208/15 e s.m.i.; il risultato incrementale, anche di uno solo degli obiettivi alternativi tra di loro, verrà verificato avendo a riferimento la media dei risultati del biennio precedente, periodo valutato congruo dalle Parti in relazione alle citate norme di legge.

Entro il mese di maggio di ciascuno degli anni di riferimento e misurazione, le sottoscritte Parti si incontreranno per operare la verifica del raggiungimento o meno degli obiettivi del PDR e per la conseguente determinazione del suo valore.

Il presente accordo annulla e sostituisce in toto qualsiasi altro precedente e, salvo quanto diversamente previsto in specifiche sue parti e/o istituti, decorre dal 01/01/2021 fino al 31/12/2023, e rimarrà in vigore sino a nuovo accordo tra le parti se non disdettato entro 3 mesi dalla sua scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Amsef srl

Per le OO.SS.

Per la R.S.U.

Confindustria Emilia Area Centro

- infortunio sul lavoro con prognosi superiore a 3 gg (da computarsi come da normativa);
- Permessi/congedi a seguito di violenza di genere;
- Permesso per donazione sangue e midollo osseo;
- Isolamento e/o quarantena per Covid, come da provvedimento delle competenti strutture sanitarie territoriali;
- assenze per congedo di maternità/paternità esclusivamente nella misura prevista dall'art.16 D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- malattia con prognosi pari o superiore a quattro giorni o, per quelle con prognosi di durata inferiore, nel limite di due eventi nell'anno civile;
- Permessi ex art. 33, Legge 104/92 (tre giorni mensili), per assistenza a propri familiari, limitatamente alle giornate previste da un piano di programmazione mensile;

Relativamente all'ultimo punto, le Parti convengono che saranno escluse dal computo, e quindi non considerate assenze, altresì quelle giornate mensili di assenza ex Legge 104/92 oggetto di modifica, rispetto alla suddetta programmazione, inoltrata con un preavviso di almeno 48 ore, salvo improcrastinabili, imprevedibili ed impellenti esigenze di assistenza da giustificare oggettivamente di volta in volta.

Dichiarazione delle parti

Riguardo la computabilità o meno dei permessi sindacali RSU/componenti Organismi Direttivi territoriali, verrà gestita di comune accordo tra Direzione aziendale e dipendenti aventi diritto.

Altresì verrà applicata una ulteriore eventuale decurtazione dell'importo maturato, già al netto delle verifiche sull'effettiva assenza dal lavoro come sopra descritto, in caso di provvedimenti disciplinari.
L'Azienda si riserva infatti la riduzione del premio di risultato ai dipendenti cui sono stati irrogati dei provvedimenti disciplinari, definita in base all'entità dello stesso:

. richiamo scritto — decurtazione del 10%
. multa fino a 4 ore — decurtazione del 25%
. sospensione da 1 a 4 giorni — decurtazione del 50%

Si precisa che tale riduzione verrà applicata per ogni provvedimento irrogato (la percentuale maggiore assorbirà la minore).

La corresponsione del Premio di Risultato, se e nella misura determinata dal raggiungimento degli obbiettivi, dal riproporzionamento su base individuale nonché dal valore di utile netto post imposte, avverrà a consuntivo, in un'unica soluzione, con le competenze del mese di giugno degli anni 2022/2023.