

CRITERI DI DISTRIBUZIONE PREMIO DI RISULTATO ANNO 2018 PER I LAVORATORI DEI SERVIZI AGEC CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO GAS ACQUA

I criteri di distribuzione dei premi al personale sono stati ripartiti tra i seguenti due ambiti:

AMBITO COLLETTIVO (Indicatore generale di redditività e qualità) suddiviso a sua volta in:

- a. Aumento della redditività aziendale definita dal M.O.L. (Margine Operativo Lordo) risultante dal Bilancio Economico consuntivo, rapportato al M.O.L. risultante dal Conto Economico Preventivo relativo al medesimo esercizio;
- b. Aumento della produttività il quale viene affiancato al precedente per monitorare il miglioramento delle prestazioni collegate ai ricavi e viene calcolato come rapporto tra il valore della produzione come risultante delle voci contenute nel Conto Economico e il numero medio dei lavoratori subordinati presenti nell'anno di riferimento.

Per ciascun indicatore, il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato mediante il rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

AMBITO D'AREA (definizione di specifiche aree di miglioramento dell'efficienza e della produttività del servizio), Il modello di riferimento utilizzato per la rendicontazione delle prestazioni aziendali prevede la sezione, l'Ufficio e la Farmacia come unità funzionale minima per la raccolta degli indicatori di performance.

Per ciascuna unità sono stati identificati di comune accordo alcuni indicatori, ai quali sono stati attribuiti un peso percentuale e un valore obiettivo.

DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DEL PREMIO:

Il valore economico del premio di risultato quale importo di riferimento annuo pro-capite viene definito in modo diversificato per raggruppamenti omogenei e riferibile alla categoria o livello di inquadramento secondo i raggruppamenti indicati nella tabella di seguito riportata.

L'appartenenza al raggruppamento sarà quella di cui il lavoratore farà parte (anche se incaricato e non confermato) al 31/12 dell'anno di competenza del premio, a prescindere dalla data di erogazione.

Si riportano nella tabella sotto indicata gli importi economici riconoscibili per l'anno 2018:

Raggruppamento per Livello contrattuale	Valore economico attribuito all'ambito Collettivo (30%) e all'ambito d'Area (70%)
	2018
Liv. 1 e 2	€ 1.1908,00
Liv. 3 e 4	€ 2.316,00
Liv. 5 e 6	€ 2.487,00
Liv. 7 e 8	€ 2.658,00
Liv. Quadri	€ 3.210,00

Il Premio di Risultato spetta al personale subordinato con qualifica di operaio, impiegato o quadro, in forza nell'anno di riferimento ed assegnato stabilmente (non in prova o temporaneamente assegnato)

ai Servizi di AGECE con CCNL GAS ACQUA.

In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno verrà erogata una quota del premio pari ai mesi di effettivo servizio, computando le frazioni superiori ai 15 giorni come mese intero, e non computando le frazioni minori o uguali ai 15 giorni.

Al personale con contratto a termine, il premio di risultato verrà riconosciuto in misura proporzionale al servizio prestato, indipendentemente dal momento di erogazione del premio.

Al personale con contratto a tempo parziale l'erogazione avverrà proporzionalmente all'orario svolto nell'anno.

Relativamente al personale con contratto di lavoro subordinato con AGECE, ma che presta la propria attività lavorativa e quindi la propria produttività in Aziende/Amministrazioni diverse (sia che di tratti di distacco che di comando), AGECE si impegna a garantirgli un premio di produttività in misura pari alla media del premio erogato ai lavoratori nell'ambito di Area e Collettivo di provenienza al netto di quanto percepito per lo stesso o analogo titolo dall'Azienda utilizzatrice.

CRITERI DI EROGAZIONE:

1. il valore economico attribuito all'Ambito Collettivo, pari al 30% del totale di quanto stabilito per l'Ambito Collettivo e l'Ambito d'Area, sarà vincolato e proporzionato alla percentuale di conseguimento degli indicatori precisati nell'Accordo Sindacale sottoscritto;
2. il valore economico attribuito all'Ambito d'Area, pari al 70% del totale di quanto stabilito per l'Ambito Collettivo e l'Ambito d'Area, sarà assegnato al raggiungimento degli obiettivi di ambito d'area, elencati nella tabella allegata all'Accordo Sindacale sottoscritto;
3. L'importo attribuibile ad ogni dipendente, scaturente dalle valutazioni di cui ai punti 1 e 2, sarà infine proporzionato all'effettiva presenza, considerando le ore lavorate sulle ore lavorabili;
4. L'importo complessivo, attribuibile ad ogni lavoratore, scaturente dalla somma delle risultanze di cui ai punti precedenti andrà successivamente proporzionato rispetto all'effettivo orario di lavoro (tempo pieno o part time) osservato dal singolo lavoratore.

DEFINIZIONI:

- Ore lavorate: tutte le ore effettivamente lavorate in base al regime contrattuale di ciascun lavoratore. Verranno considerate come ore lavorate anche le ore di permesso per donazione di sangue, di midollo osseo, le ore per i permessi previsti dalla Legge 104/92, le ore per astensione obbligatoria di maternità, le ore per i permessi per lutto previsti dalla Legge 53/2000, nonché le ore per i permessi sindacali e per assemblea.
- Ore lavorabili: tutti le ore attribuibili escluse le festività, ferie e riposi settimanali.