Accordo Sindacale

Roma, addì 18 marzo 2011

TRA

E.ON Rete S.r.l. rappresentata da Danilo Perini

E

Le segreterie nazionali e territoriali
FILCTEM CGIL, Mauro Tudino, Luciano Pellizzaro, Marco Arcari, Alessandro Agnesa, Luca Fiorini
FEMCA CISL, Nora Garofalo
UILCEM UIL, Alessandra Aldini, Sandro Santicchia

e una delegazione delle RSU

si stipula il presente accordo che definisce l'erogazione del Premio di risultato per l'anno 2010.

Finalità

Il premio di risultato, recepito dal vigente Ccnl Unico del Settore Gas Acqua "Art. 4 Assetti Contrattuali" e "Art. 9 Contrattazione di 2° livello: Premio di risultato", ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa, attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali, aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento continuo delle prestazioni e dei processi.

Caratteristiche

Il premio è variabile ed ha caratteristiche di non determinabilità a priori; è correlato al raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità definiti tra le parti e all'organizzazione del lavoro con modalità tali da perseguire una maggiore produttività e competitività aziendale, e, come tale, soggetto ai benefici di legge in materia di decontribuzione (D.L. 67/1997 convertito in legge n. 135 del 23 maggio 1997) e detassazione (D.L. 93/2008 e successivamente prorogato, per il 2010, dall'art. 2 della L.191/2010).
L'importo del premio scaturisce dall'applicazione all'importo base, riferito al 4° livello d'inquadramento, dell'incidenza degli indicatori calcolati come di seguito riportato.
Gli indicatori utili per il calcolo del premio di risultato sono stati fissati in analogia al precedente accordo aziendale del 29/05/2007. Le parti, durante gli incontri succedutisi nel corso dell'anno 2010, si sono date reciproco affidamento di applicare quanto previsto nel richiamato accordo aziendale ed hanno esaminato i risultati economici e organizzativi raggiunti nel corso del 2010.
In considerazione che la normativa di settore ha modificato nel corso del 2010 alcuni parametri contabili che incidono sul calcolo del Mol, rendendo non confrontabili i valori del 2010 con quelli del 2009, le parti concordano di applicare il valore espresso dall'EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) ritenuto omogeneo tra i due anni presi in esame.
Le parti, dopo aver esaminato gli obiettivi economici e quelli di efficienza, efficacia e qualità del servizio concordano di dare applicabilità ai valori economici in tabella del premio previsto dall'accordo per l'anno 2010.
Il premio sarà erogato al personale in forza alla data di corresponsione dello stesso e sarà parametrato per livello di inquadramento e corretto secondo il rapporto ore lavorate / ore lavorabili.
Sono considerate "ore lavorate" quelle relative a: Assenze obbligatorie per maternità; Assenze per infortunio; Ferie e permessi ex festività; Permessi sindacali; Donazioni sangue nei limiti previsti dalla legge; Permessi per allattamento; Permessi retribuiti ai sensi delle leggi 104/92, 53/00 e successive modifiche. Per i neo assunti il premio sarà proporzionato ai mesi lavorati.
Per la valorizzazione del premio individuale sarà considerato il livello del dipendente al 31/12/2010.
Gli importi erogati a tale titolo si intendono onnicomprensivi e pertanto non avranno incidenza sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR.

	Parametri	Peso	Obiett. Raggiunto	Perc. Raggiunta
1	EBITDA 2010 su EBITDA 2009	30%	95.69%	28,71%
2	Regolari tà delle attività collegate agli adempimenti della AEEG	30%	133,33%	40,00%
3	Livello dei servizi amministrativi durante la riorganizzazione	20%	75,00%	15,00%
4	Livello di servizi riservato ai clienti	20%	75.00%	15,00%

Gli obiettivi sono stati complessivamente raggiunti al 98.71%. Per effetto di quanto previsto dall'accordo del 29/05/2007 il valore viene arrotondato a 100%.
Il premio sarà erogato con le competenze del mese di Marzo.

Valori economici
Il premio base al raggiungimento del 100% per l'anno 2010 è fissato per il parametro 148, livello 4 corrispondente al seguente valore:

Livello	Scala par.	Premio base 2010
Q	254	2.025,14
8	224	1.785,95
7	203	1.618,51
6	182	1.451,08
5	161	1.283,65
4	**148**	**1.180,00**
3	135	1.076,35
2	117	932,84
1	100	797,30

Letto, approvato e sottoscritto

p. E.ON Rete S.r.l.

p. la FILCTEM-CGIL

p. la FEMCA-CISL

p. la UILCEM-UIL