

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 12 ottobre 2016 presso la sede dell'Impresa Azimut S.p.A. con sede in Ravenna Via Trieste 90 si sono incontrati i Sigg.:

- Stefano Di Stefano, Ledda Massimo, in qualità di rappresentanti dell'Impresa Azimut S.p.A.;
- [REDACTED] in qualità di RSA Aziendali;
- [REDACTED] in rappresentanza della FP CGIL Prov.le di Ravenna;
- [REDACTED] in rappresentanza della UILTRASPORTI UIL Prov.le di Ravenna;
- [REDACTED] in rappresentanza di FIT CISL Prov, le Ravenna.

Le parti, a conclusione delle trattative in corso, sono addivenute ad un accordo in base con quanto previsto all'art. 5 del CCNL Imprese Pubbliche del Settore funerario.

ART. 1 IMPORTI AD PERSONAM EX AMF

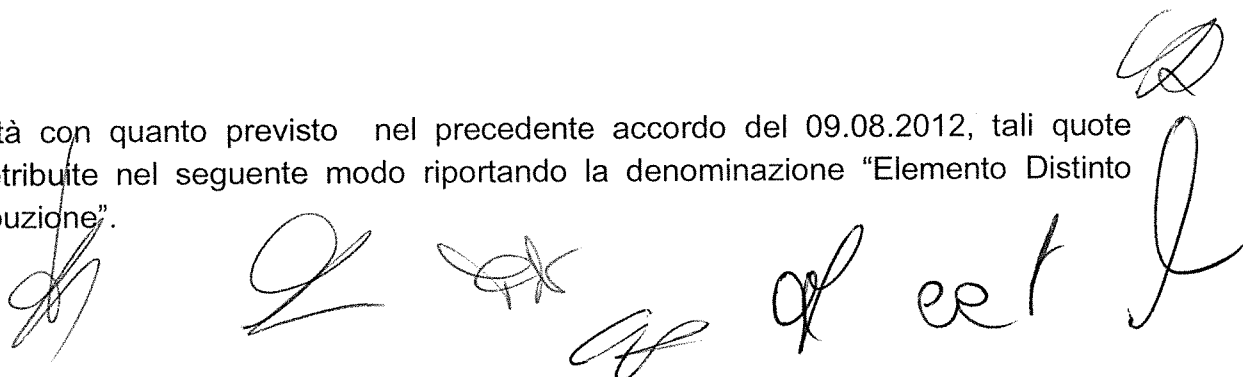
Tenendo conto di quanto già concordato nell'accordo del 09.08.2012, le parti concordano che l'importo ad personam (superminimo) dei lavoratori ex AMF in servizio alla data 1.1.2009, che in seguito all'acquisizione da parte della società Azimut del ramo di azienda hanno mantenuto le condizioni di miglior favore già maturate, verrà erogato per 14 mensilità nelle seguenti misure mensili :

TABELLA

LIV. IMPORTO

QS	42,37
Q	42,37
A1	25,41
A2	25,41
B1	21,77
B2	10,13
C1	8,37
C2	4,95
C3	4,95

In continuità con quanto previsto nel precedente accordo del 09.08.2012, tali quote saranno retribuite nel seguente modo riportando la denominazione "Elemento Distinto della Retribuzione".



Pertanto le quote salariali di maggiorazione previste alla tabella di cui all'accordo del 10 maggio 2012, calcolate sul premio di risultato, cesseranno di essere erogate.

ART. 2 PREMIO DI RISULTATO

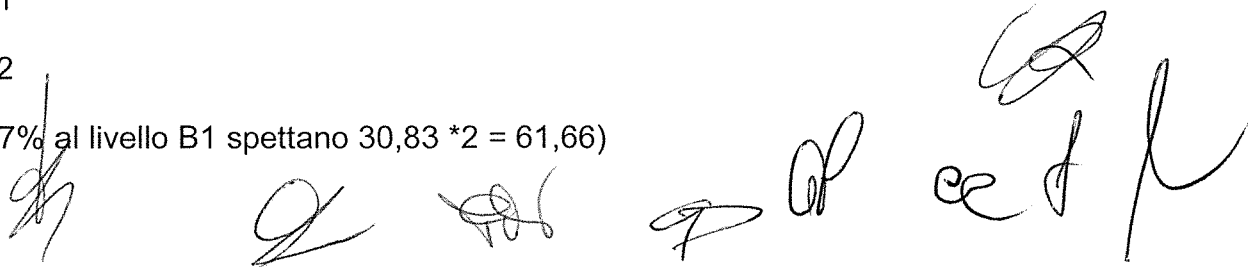
1. L'importo del premio sarà articolato in due parti fondamentali e sarà attribuito:
 - 1.1. Per la prima parte A collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività
 - 1.2. Per la seconda parte B collegata al raggiungimento di obiettivi di presenza, qualità e livello di servizio
2. La parte A, collegata alla redditività di AZIMUT S.p.A., avrà un peso pari al 50% del premio teorico previsto nell'anno. La redditività sarà assegnata per intero al raggiungimento dell'obiettivo di MOL previsto nel budget DELL'ANNO DI RIFERIMENTO.

Per risultati inferiori alle previsioni, sino all'85% del MOL (85 compreso), non si avrà alcuna erogazione del premio. Per risultati maggiori si avrà un'erogazione dell'importo, riportato in tabella A il quale è pari ad 1 punto percentuale incremento oltre la soglia minima, moltiplicato per l'eccedenza all'85% .

LIV. IMPORTO PUNTEGGIO

QS	52,92
Q	46,12
A1	39,31
A2	34,78
B1	30,83
B2	28,73
C1	26,01
C2	24,04
C3	22,98
D1	21,92
D2	20,11
D3	15,12

(es. MOL 87% al livello B1 spettano $30,83 * 2 = 61,66$)



Oltre al 100% del MOL verrà riconosciuto un importo in incremento del premio, di cui al punto 2), fino ad un massimo del 10% della somma riferita al raggiungimento del 100% del MOL, il cui importo per singolo punto percentuale è pari a:

LIV. IMPORTO PUNTEGGIO

QS 7,94

Q 6,92

A1 5,90

A2 5,22

B1 4,62

B2 4,31

C1 3,90

C2 3,61

C3 3,45

D1 3,29

D2 3,02

D3 2,27

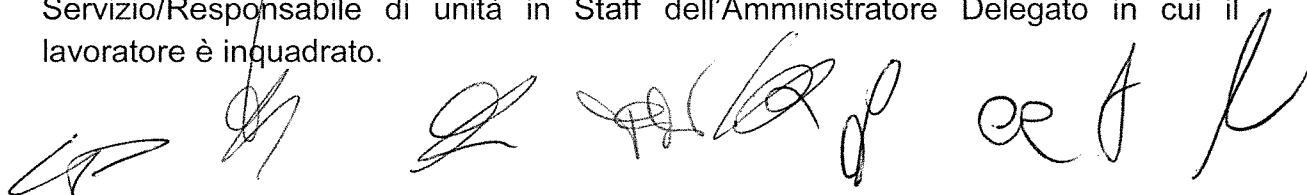
(es. MOL 107% al livello B1 spettano $30,83 * 15 = 462,45 + (4,31 * 7)$ totale 492,95)

Resta inteso che oltre il 110% del MOL non verrà riconosciuto alcun incremento.

3. **La parte B**, collegata alla obiettivi di presenza, qualità e livello di servizio avrà un peso complessivo pari al 50% del premio teorico previsto nell'anno, sulla base dei seguenti indicatori:

- **parte B1**: individuale, collegata alla valutazione della prestazione del lavoratore con un peso percentuale del 20%.

La valutazione della prestazione individuale verrà effettuata in maniera insindacabile dalla Direzione aziendale. In specifico, opererà un Commissione costituita dall'Amministratore Delegato (in quanto munito di poteri di direzione del personale), dal Responsabile Affari Generali - Personale e dal Responsabile del Servizio/Responsabile di unità in Staff dell'Amministratore Delegato in cui il lavoratore è inquadrato.



Sarà assegnata da ciascun componente la Commissione una valutazione numerica da 1 a 10 per ogni "ambito di giudizio" più sottoindicato (n. 8 "ambiti di giudizio"). Per ogni ambito di giudizio verrà considerata la media dei punteggi attribuiti, sommando i punteggi raggiunti in tutti gli ambiti. La perequazione economica sarà così effettuata:

punteggio	percentuale
da 8 a 32	0
da 33 a 48	25
da 49 a 56	50
da 57 a 72	75
da 73 a 80	100

Per i Responsabili dei Servizi ed i Responsabili di unità in Staff all'Amministratore Delegato, la valutazione verrà effettuata esclusivamente dall' Amministratore Delegato (in quanto munito di poteri di direzione del personale).

Ambiti di giudizio:

1. impegno la lavoro;
2. affidabilità;
3. disponibilità
4. qualità ed accuratezza del lavoro;
5. produttività;
6. competenza e conoscenza del lavoro e delle procedure
7. comunicazione e relazioni
8. rispetto della sicurezza e dell'ambiente

La PARTE B1, così come regolata dal presente accordo, viene introdotta in fase di prima applicazione in via "sperimentale", valutando le parti nel corso della vigenza dell'accordo medesimo l'introduzione di eventuali adattamenti nel rispetto sostanziale del criterio introdotto.

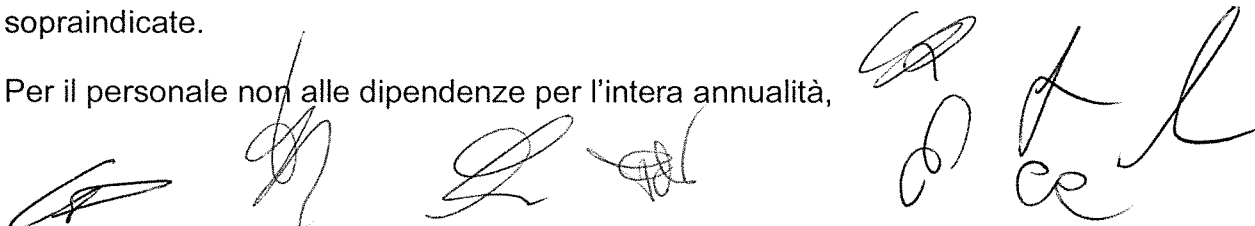
- **parte B2**, individuale, collegata agli obiettivi di presenza con peso pari al 30% nei modi indicate nella seguente tabella:
 - a) fino ad assenze pari a 10 gg. (12 se trattasi di orario svolto su 6 giornate settimanali) 100%;
 - b) da 11 giorni (13 se trattasi di orario svolto su 6 giornate settimanali) fino a 20 (24 se trattasi di orario svolto su 6 giornate settimanali) 50%;
 - c) oltre i 21 giorni (25 se trattasi di orario svolto su 6 giornate settimanali) 0%.

Le giornate sono intese come lavorative ordinarie.

Per i lavoratori che prestano servizio per un periodo inferiore all'annualità solare, i limiti giornalieri dei tre scaglioni sopraindividati sono matematicamente proporzionati (giorni lavorativi annui a riferimento: 312), con arrotondamento all'unità superiore più favorevole al lavoratore, ferme restando le percentuali sopraindicate.

Per il personale non alle dipendenze per l'intera annualità,

4



Le parti concordano che non saranno comunque computate ai fini del calcolo, come sopra individuato, e quindi di effettivo servizio, le seguenti assenze:

- 1) Ferie
- 2) Infortuni sul lavoro (con l'esclusione dell'infortunio in itinere)
- 3) Astensione obbligatoria per maternità
- 4) Ricoveri ospedalieri
- 5) Permessi sindacali a norma nei limiti dell'art.6 p.2 del CCNL
- 6) Permessi legge 104/1992
- 7) Donazione sangue e/o midollo osseo
- 8) Sciopero

L'ammontare del p.d.r. dipende unicamente dalle regole di calcolo definite dal presente accordo e legate ai risultati, ai progressi, alle economie e all'evoluzione dell'attività aziendale, sulle quali ogni dipendente può avere influenza. Tale ammontare è quindi variabile e indeterminabile a priori. Il risultato di calcolo potrebbe anche essere nullo, e in questo caso, il premio è nullo.

Avendo il premio origine dalla condivisione di una parte dei risultati economici aziendali e dal loro miglioramento, è distinto e di natura diversa rispetto alla retribuzione individuale.

Le somme erogate a titolo di p.d.r., da considerarsi al lordo delle imposte (previdenziali e fiscali), sono escluse dal calcolo del T.F.R., non rientrano nel computo delle retribuzioni dirette ed indirette, sono escluse dal ricalcolo di qualsiasi retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale (erogazione come una tantum).

Le parti concordano che il p.d.r., come sopra individuato, è idoneo ai dettami indicati all'art. 4 ultimo comma. ultimo capoverso.

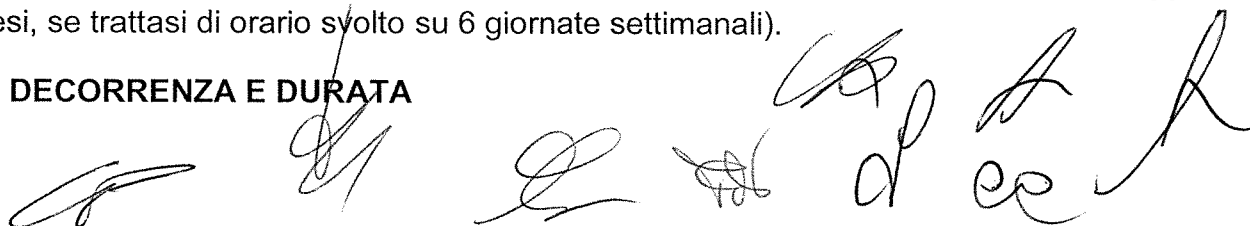
ART. 3 BENEFICIARI DEL P.D.R. E TEMPI DI EROGAZIONE

Il p.d.r. verrà erogato a tutti i dipendenti in forza nell'anno di riferimento in un'unica soluzione che sarà effettuato sulle buste paghe afferenti il mese di maggio dell'anno successivo (es. il premio scaturente dall'anno 2016 verrà erogato nella busta paga di maggio 2017 e così via).

Il premio sarà corrisposto in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio (in dodicesimi – mese intero).

La differenza tra il premio complessivamente erogato e quello potenzialmente erogabile, in riferimento esclusivamente all'obiettivo di carattere individuale B2 (obiettivo di presenza) di cui al precedente art. 2 commi 3 andrà ad incrementare annualmente il premio da riconoscersi - in rapporto all'applicazione del medesimo criterio individuale sopraindicato - unicamente in rapporto al personale che avrà diritto al 100% del premio per la parte B2 del premio (personale che ha effettuato un numero di assenze fino a 10 gg. compresi o 12 gg. compresi, se trattasi di orario svolto su 6 giornate settimanali).

ART.4 DECORRENZA E DURATA



Il presente contratto decorre dal 01.01.2016 e scadrà il 31.12. 2018 sostituendo tutti i precedenti accordi che perdono il loro valore economico/normativo.

Il presente CCA non perde efficacia (ultrattività) fino a sostituzione con altro accordo.

Resta inteso che in caso di variazione del panorama legislativo inerente ai contenuti del D.p.c.m. del 22.01.2013 e dell'art. 1 comma 67 e 68 L. 247/2007 in combinato con la previsione all'art. 4 comma 28 L. 92/2012 (decontribuzione), le parti si incontreranno per le opportune armonizzazioni.

Per Azimut S.p.a.

[Redacted signature area for Azimut S.p.a.]

Per le OO.SS.

[Redacted signature area for OO.SS.]

FPCGIL
ULTRASPORTI