

ACCORDO

Il giorno 25/9/14 a Catania, presso la sede di ASEC TRADE Srl, via C. Colombo, 150/B

Tra

ASEC TRADE s.r.l., con sede legale in Catania, Via C. Colombo n° 150/B, CAP 95121, C.F. e Partita IVA n. 03973800877, iscritta al registro delle imprese di Catania al n. 265941, in persona del Presidente p.t. Avv. Francesca Garigliano

e

le Organizzazioni Sindacali FILCTEM/CGIL, nella persona del P.I. Francesco Messina, FEMCA/CISL nella persona del Geom. Maurizio Caffo, UILCEM/UIL nella persona del Dott.ssa Simona Sanfilippo, UGL nella persona del P.I. Aldo Mammano

è stato raggiunto il seguente accordo applicabile a tutti i dipendenti di ASEC TRADE Srl.

1. OGGETTO DELL'ACCORDO

Le parti convengono per il triennio 2014-2016 un premio annuale variabile e correlato ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo gli incrementi di redditività e produttività.

Per il 2014, il presente accordo si applicherà al periodo 1/9/14-31/12/14, mentre per il periodo 1/1/14-31/8/14 l'erogazione dei premi sarà oggetto di un ulteriore accordo.

Viene conseguentemente definito un premio di risultato, articolato su un valore base, un parametro economico e un parametro gestionale.

2. VALORE BASE

Il valore base, parametrato al 4° livello, è pari a Euro 1.600.

ASEC TRADE S.r.l.
CATANIA
PROTOCOLLO ARRIVO
N. 0003122/14/E
DEL 25/09/2014

3. OBIETTIVI

Da un punto di vista di valutazione si è scelto il metodo gain sharing, ossia quello che lega la parte variabile della retribuzione ad un indice dell'efficienza complessiva dell'azienda

Questo indice è la risultante dei valori di raggiungimento dei singoli obiettivi fissati.

L'indice rappresenta il coefficiente moltiplicativo di determinazione della parte economica incentivante

Come detto l'incentivazione è basata sull'efficienza complessiva dell'azienda e per tanto sono stati identificati i seguenti obiettivi

OBIETTIVO DI REDDITIVITÀ : MOL

OBIETTIVI FINANZIARI : crediti esigibili entro es. successivo; crediti esigibili oltre es. successivo; debiti al netto delle posizioni intercompany

COMMERCIALI: aumento dei clienti attivi rispetto all'anno precedente; numero di contratti switch in conclusi; numero di contratti conclusi su PMI

CUSTOMER SATISFATION: percentuale maggiore rispetto alle medie nazionali

Per ogni obiettivo sono stati identificati 3 valori soglia un minimo un medio ed un massimo.

Ad ogni valore soglia è stato definito un peso.

Ovviamente l'obiettivo da raggiungere è dato dalla soglia media.

Difatti la somma dei pesi delle soglie medie è 100 e rappresenta il 100% dell'obiettivo.

In funzione dei valori oggettivi riscontrati per ogni parametro viene calcolato il peso relativo secondo la formula della varianza tra valore medio e valori massimo e minimo.

La sommatoria dei pesi relativi determinerà l'indice di efficienza complessivo aziendale che rappresenta la base di determinazione della premialità.

Relativamente al valore economico, che poi verrà parametrizzato in funzione dell'indice di efficienza complessiva aziendale, da retribuire ad ogni dipendente, vengono determinati 3 valori corrispondenti a:

MBO minimo
MBO medio
MBO massimo

Pertanto definito il valore massimo di premio (in termini economici) per ogni profilo questo rappresenterà MBO massimo. Sulla base di questo si calcherà il valore del MBO medio = a 80% di MBO massimo e di conseguenza MBO minimo = 80% di MBO medio.

In presenza di risultati superiori al MBO massimo il premio sarà incrementato proporzionalmente.

La scheda allegata ha valore esemplificativo.

4. CONDIZIONI DI ACCESSO

4.1 ASSENTEISMO INDIVIDUALE

Il premio di risultato viene attribuito alla condizione di effettiva presenza in azienda di tutti i giorni lavorativi dell'anno.

Ai fini del calcolo dei giorni non lavorati non verranno considerati come giorni non lavorati le assenze per infortuni sul lavoro, ricoveri del dipendente, ferie, lutti.

Verrà considerata una franchigia di 15 giorni di giorni non lavorati per anno e verrà applicata al premio di risultato una penalizzazione pari all'1% (uno per cento) per ogni giorno non lavorato eccedente la franchigia.

Se il lavoratore nel corso dell'anno risulterà presente tutti i giorni lavorativi, e quindi farà registrare un numero di giorni non lavorati pari a zero, godrà di una maggiorazione del 10% del valore del premio di risultato.

4.2 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il lavoratore che nel corso dell'anno sarà oggetto di provvedimenti disciplinari esecutivi più gravi del rimprovero verbale, comminati nel rispetto delle procedure previste dell'art. 7 della Legge 300/1970, subirà una decurtazione del premio, come sopra determinato, in termini percentuali secondo i valori indicati nella seguente tabella:

<i>Provvedimento</i>	<i>Decurtazione</i>
Ogni rimprovero scritto	3%
Ogni multa inferiore a 4 ore	6%
Ogni multa superiore a 4 ore	10%
Ogni giorno di sospensione fino a cinque giorni	20%
Ogni giorno di sospensione da sei a dieci giorni	50%

5. MODALITÀ DI CALCOLO ED EROGAZIONE

Il premio è dato dalla somma di tutti i parametri (redditività e produttività).

Nella determinazione del numero dei dipendenti saranno scomputati dall'organico ASEC TRADE Srl coloro che, nell'arco dell'anno di riferimento, risultano assegnati costantemente ad attività legate ad altre società.



Il premio di risultato sarà erogato in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio di esercizio. Il premio sarà riconosciuto in proporzione all'effettivo servizio prestato al personale in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento (computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni) e quindi erogato:

- per intero, al personale operativo dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- in dodicesimi, al personale (full-time e part-time);
- in proporzione alle ore previste dal proprio contratto di lavoro per il personale a tempo parziale.

Sono equiparate ad effettiva prestazione lavorativa solo quelle assenze dal servizio per le quali sia previsto per legge o per contratto il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.

Il premio sarà riconosciuto pro quota anche ai lavoratori a tempo determinato, purché abbiano prestato effettivo servizio per un periodo non inferiore ai 6 mesi nell'anno di riferimento.

Le Parti confermano che il premio di risultato di cui al presente accordo persegue obiettivi di redditività e produttività, elementi in forza dei quali il premio stesso globalmente definito è riconducibile alla normativa in materia di decontribuzione.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio ad obiettivi in senso omnicomprensivo in quanto in sede di quantificazione si è già tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, né può consolidarsi in nessuna forma quale ulteriore elemento costitutivo della retribuzione base.

6. INFORMAZIONE E MONITORAGGIO

Non appena noti i dati ufficiali di bilancio della Società, l'Azienda fornirà i dati consuntivi relativi all'anno di riferimento e comunicherà l'obiettivo di redditività relativo all'anno in corso. Per quanto riguarda la quota gestionale, entro lo stesso suindicato periodo, saranno individuate eventuali variazioni ai parametri da prendere in considerazione come obiettivo nell'anno in corso.

Le parti concordano inoltre di incontrarsi con cadenza semestrale per monitorare lo scenario di riferimento ed in ogni caso al verificarsi, durante il periodo di validità del presente accordo, di eventi eccezionali che comportino una significativa variazione degli assetti strutturati su cui tale premio è fondato.

Le parti si danno atto che qualora intervengono eventi non programmati e non programmabili, che modifichino sostanzialmente gli obiettivi programmati fissati, si procederà alla identificazione di nuovi indici.

7. RISERVATEZZA


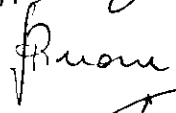
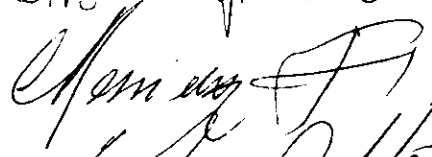
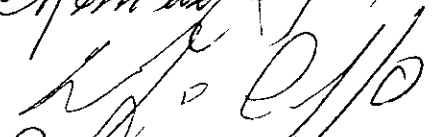
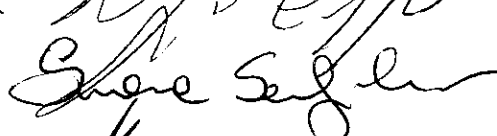
Le organizzazioni sindacali e R.S.U. si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi del contratto e delle norme civili e penali, sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dall'Azienda durante le fasi di negoziazione e le successive verifiche del presente accordo.



IMPORTO MBO MINIMO	IMPORTO MEDIO	IMPORTO MASSIMO
€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 15.000,00

PARAMETRO	TARGET ATTESI	PESI	RISULTATO		
			RAGGIUNTO/PUNTEGGIO		
OBJ 1	Redditività - MOL	MAX	2.000.000,00	36,00	2.000.000,00
	MED	1.650.000,00	30,00		
	MIN	1.300.000,00	24,00		
OBJ 2	Finanziaria - crediti esigibili entro esercizio succ.	MAX	3.000.000,00	18,00	3.000.000,00
		MED	3.000.000,00	15,00	
		MIN	6.000.000,00	12,00	
OBJ 2	Finanziaria - crediti oltre eserc. Succ	MAX	1.800.000,00	12,00	1.800.000,00
		MED	1.500.000,00	10,00	
		MIN	1.500.000,00	8,00	
OBJ 2	Finanziaria - debiti al netto delle posizioni intercompany	MAX	3.000.000,00	7,50	3.000.000,00
		MED	5.000.000,00	5,00	
		MIN	7.500.000,00	4,00	
OBJ 3	Commerciale - aumento numero clienti attivi rispetto anno precedente	MAX	1500	24,00	1500
		MED	1000	20,00	
		MIN	800	16,00	
OBJ 3	Commerciale - contratti switch in nell'anno	MAX	350	12,00	350
		MED	250	10,00	
		MIN	150	8,00	
OBJ 3	Commerciale - contratti PMI	MAX	65	7,50	65
		MED	50	5,00	
		MIN	35	4,00	
OBJ 5	Customer satisfaction. - miglioramento 10% indice di qualità (AEEG TIQV)	MAX	12%	7,50	12%
		MED	10%	5,00	
		MIN	8%	4,00	

Sono presenti allo scioglimento e sottoscrivono le
perquisite secondo per stampo foglio

- 1) IL PRESIDENTE . A.V. FRANCESCA BARIOLIANI 
- 2) IL DIRIGENTE ING. GAETANO BARRONE 
- 3) MESSINA FRANCESCO CGL 
- 4) MAURIZIO CAFFO FEMA CISL 
- 5) ^{DR} SIMONA SANFELIPPO UILTEC 
- 6) ALDO DE ANTONIIS UEL 