

I POTESI DI ACCORDO RINNOVO DEL CONTRATTO DI II LIVELLO DELL'IGEA SPA ANNO 2020

RETRIBUZIONE VARIABILE

Premio Variabile di Risultato

Il PVdR avrà caratteri di variabilità e stretta correlazione ai risultati aziendali in termini di produttività.

In tal senso l'attivazione della fase di erogazione è subordinata al raggiungimento dell'indice di produttività così definito:

PRODUTTIVITA'	Valore della produzione per dipendente	Euro 70.000,00
----------------------	--	----------------

Il valore dell'indice risulta individuato sulla base della media degli anni 2018/2019.

L'indice di produttività, ovvero il Valore della produzione per dipendente, verrà materialmente riscontrato una sola volta, nel mese di marzo 2021, sulla base dell'analisi dei SAL maggiorato dei contributi in conto esercizio del bilancio 2020.

Il raggiungimento dell'indice ha la funzione di attivare la fase di erogazione del premio base, mentre il superamento funge da modulatore delle maggiorazioni previste in relazione al livello di valutazione dell'indicatore riscontrato:

PRODUTTIVITA'	Valore minore a Euro 70.000,00 *con franchigia 10%	nessun premio
	Valore compreso fra Euro 70.001,00 e 80.000,00	premio base
	Valore compreso fra Euro 80.001,00 e 90.000,00	Premio base maggiorato 5%
	Valore maggiore a Euro 90.000,00	Premio base maggiorato 7,5%

*Tenuto conto di fattori non dipendenti dalla volontà dei lavoratori che potrebbero non consentire il raggiungimento dell'obiettivo del valore 70.000 verrà comunque confermata l'erogazione del premio base qualora il valore raggiunto sia inferiore o uguale al 10%

Il montepremi complessivo così come di seguito determinato sarà erogato mensilmente con acconto pari al 85%, da conguagliare a seguito dell'approvazione dell'analisi finale dei SAL (marzo 2021) ad avvenuta certificazione del raggiungimento dell'indice di produttività, secondo la seguente parametrizzazione per livelli di inquadramento.

Il montepremi (premio base), a partire dal mese di gennaio 2020, risulta integrato con i fondi aggiuntivi previsti dall'art. 17 del CCNL 11.04.2019.

In un'ottica di semplificazione il prospetto di parametrizzazione del premio per livelli di inquadramento viene revisionato con l'accorpamento delle attuali 11 strutture della parte Operai in tre macro aree denominate Servizi Operativi, Manutentivi e Ausiliari.

Il prospetto revisionato nella parte economica e nell'articolazione è il seguente:

LIVELLO	IMPIEGATI	OPERAI		
		SERVIZI OPERATIVI	SERVIZI MANUTENTIVI	SERVIZI AUSILIARI
1S	4123,28			
1	3982,43			
2	3592,73			
3	3077,74			
4	2669,89			
5	2382,12	3.207,12	3.142,12	3.052,12
6	2168,02	2.993,02	2.928,02	2.838,02
7	1936,04	2.761,04	2.696,04	2.606,04
8	1600,02	2.425,02	2.360,02	2.270,02

Servizi operativi: personale operaio impiegati nelle concessioni e cantieri e Monitoraggi

Servizi manutentivi: personale operaio impiegati nei reparti di manutenzioni varie, elettriche, meccaniche, meccanizzazione e logistica

Servizi ausiliari: personale operaio impiegato presso la vigilanza, magazzino e archivio.

Ai fini dell'erogazione del premio si applicheranno riduzioni proporzionali in caso di assenza dal servizio per malattia nel singolo anno di maturazione, con esclusione di quelle legate a patologie oncologiche, dei ricoveri ospedalieri, degli infortuni per causa di servizio, delle donazioni sangue, dei permessi art. 33 L.104/92 e art.39 D.Lgs. 151/2001, dei periodi di congedo di maternità ex art.16 D.Lgs. 151/2001 o altre patologie riconosciute per gravità dal Medico Competente. Si intende così legare la partecipazione individuale nel concorrere personalmente al raggiungimento degli obiettivi collettivi

giorni di assenza	Percentuale di riduzione
0-20	Nessuna riduzione
21-40	25%
41-60	50%
61-80	75%
>81	100%

L'importo non erogato ai dipendenti con riduzione percentuale verrà redistribuito ai dipendenti con nessuna riduzione.

Il premio verrà erogato al personale in servizio alla data di erogazione o proporzionalmente ai mesi o ai periodi di servizio prestati.

Resta inteso che gli importi a tale titolo erogati non rientrano nella base di calcolo del TFR.

Periodicamente ed in coincidenza con la chiusura dell'analisi del SAL, l'Azienda fornirà alle organizzazioni sindacali informativa relativa all'andamento e al raggiungimento dell'obiettivo ed alla distribuzione del conguaglio del premio.

Le Parti si impegnano a porre in essere quanto necessario per poter accedere alle agevolazioni previste dal quadro normativo tempo per tempo vigente in tema di retribuzioni di risultato e/o sostegno al welfare.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 1 c. 184 L.28 dicembre 2015 n. 2018, Le parti concordano nella possibilità, attribuita al dipendente, che gli importi di premio previsti, siano erogati in Welfare anche nella forma "voucher" prevista dall'art. 6 DM 25/03/2016.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Incarichi di responsabilità di posizione organizzativa – Premio variabile di posizione

Le parti confermano la volontà di implementare, a partire dalla ratifica del presente accordo, nei confronti di tutto il personale interessato da incarichi di responsabilità di posizione organizzativa, il sistema di Performance Management con l'obiettivo di conoscere meglio le proprie risorse, valorizzarle attraverso l'individuazione dei punti di forza e aree di miglioramento, supportarne le competenze richieste per rispondere meglio agli sviluppi professionali e premiare, proporzionalmente all'incarico svolto e a seguito di valutazione positiva, con un elemento retributivo aggiuntivo di natura variabile denominato Premio variabile di posizione (PVP);

Nel processo disegnato dall'azienda, la valutazione della performance non si esaurisce in un singolo colloquio annuale, ma è parte del più ampio processo di sviluppo dei collaboratori che copre tutto l'arco dell'anno.

A tal proposito, nella consapevolezza che la valutazione è un potente strumento e come tale comporta forti responsabilità per chi lo esercita, l'Azienda conviene con le OO.SS. sulla necessità di strutturare una importante e continua attività formativa per supportare l'attività del valutatore e rafforzare il valore del processo.

Sulla base di quanto sopra esposto, nell'ambito del presente Accordo, le Parti nella medesima convinzione dell'importanza della centralità e valorizzazione del capitale umano e della necessità che la valutazione della prestazione sia esercitata in maniera sempre più corretta ed attenta e venga percepita dai dipendenti come strumento di valorizzazione e non, eventualmente, quale fattore demotivante e conflittuale, si impegnano a monitorare e ricercare in maniera condivisa tutte le soluzioni più idonee a migliorare il processo valutativo qui individuato al fine di creare un percorso virtuoso, all'interno del quale la risorsa si senta responsabilmente parte attiva e fondamentale dell'azienda, nella quale e per la quale possa accrescere la propria esperienze, competenze e professionalità.

A tal fine, le Parti convengono sull'adozione del seguente processo di valutazione e premialità:

Istituzione, modifica e soppressione delle Posizioni Organizzative

L'Azienda, in base alle specifiche esigenze di servizio, può conferire specifici incarichi (di seguito: posizioni organizzative) che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione, da parte del titolare, di diretta responsabilità.

Le posizioni organizzative individuate dalla vigente Organizzazione del lavoro, possono riguardare soggetti che, nell'ambito di Strutture (Direzioni, Aree e Servizi) complesse o semplici, assumono lo svolgimento di

funzioni di responsabilità caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di professionalità e specializzazione.

La delega alla istituzione delle posizioni organizzative avviene mediante provvedimento non nominativo dell'Amministratore Unico con cui vengono attribuite alle due direzioni, all'area risorse e allo staff nel rispetto e in presenza dei seguenti principi e criteri:

- a) livello di autonomia e responsabilità gestionale e organizzativa afferente alle attività svolte nel contesto della Struttura ove si intende istituire una posizione organizzativa;
- b) necessità di coordinare, organizzare e gestire servizi che implicano l'esercizio di funzioni delegate dal Dirigente o Responsabile della Struttura ove si intende istituire la posizione organizzativa;
- c) svolgimento di attività caratterizzate da responsabilità di risultato con contenuti di alta professionalità e specializzazione.

Le posizioni organizzative istituite possono essere modificate o soppresse da parte del delegato per effetto di:

- a) una successiva e diversa organizzazione interna all'Azienda o alla singola direzione o area;
- b) una diminuita rilevanza strategica della posizione istituita a seguito di diverse scelte strategiche aziendali;
- c) eliminazione di Strutture nel cui ambito la posizione era incardinata;
- d) un riordino di processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa;
- e) valutazione negativa

Scala di valutazione delle posizioni organizzative

La graduazione delle funzioni delle singole posizioni organizzative istituite è definita dall'Azienda, con Determinazione dell'Amministratore Unico, in relazione ai criteri oggettivi di attribuzione per singolo criterio, ferma restando la nomina o revoca nominative da parte dell'Amministratore/dirigente/capo area, tenuto conto dei seguenti criteri:

CRITERI DI GRADUAZIONE

livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni direttive sovraordinate
Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere
complessità delle competenze attribuite
entità delle risorse umane coinvolte, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite con relativo carico di lavoro attribuito
valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali

PUNTEGGIO
massimo 30 punti
massimo 20 punti
massimo 10 punti
massimo 20 punti
massimo 20 punti

La valutazione di cui sopra, da effettuarsi mediante compilazione di apposita scheda, viene redatta:

- per le posizioni apicali (Responsabile Area/Servizio) dall'Amministratore Unico
- per le posizioni sovraordinate delle singole strutture, dal Dirigente o Responsabile d'Area o di Servizio

I valori scaturenti dalla procedura di valutazione sopra descritta comportano l'inquadramento delle singole posizioni organizzative in sei fasce, corrispondenti alla rilevanza della relativa posizione organizzativa determinata sulla base della sommatoria dei punteggi oggetti attribuiti ad ogni singolo rispetto alle posizioni organizzative coperte e determinata dall'Au con propria determina.

Fascia	Punteggio
---------------	------------------

I° Fascia	da 20 a 30 punti
II° Fascia	da 31 a 40 punti
III° Fascia	da 41 a 50 punti
IV° Fascia	da 51 a 70 punti
V° Fascia	da 71 a 90 punti
VI° Fascia	da 91 a 100 punti

Determinazione del Premio Variabile di Posizione

La titolarità, attribuita o revocata singolarmente dal dirigente amministrativo, dirigente tecnico, responsabile area risorse o amministratore unico ciascuno per le risorse assegnate di una delle posizioni organizzative da diritto al percepimento del premio variabile di posizione (PVP).

Il valore economico dell'elemento retributivo accessorio è determinato in relazione alla fascia di graduazione, spettante al singolo incarico sulla base dei punteggi attribuiti così come precedentemente descritto:

FASCIA	PUNTEGGIO		PVP
	DA	A	
I	20	30	€ 600,00
II	31	40	€ 1.200,00
III	41	50	€ 1.800,00
IV	51	70	€ 2.400,00
V	71	90	€ 3.600,00
VI	91	100	€ 4.800,00

Il PVP viene corrisposto mensilmente nella misura di un dodicesimo del totale annuo spettante e assorbe tutti i compensi per lavoro straordinario per le posizioni 1°SA, 1°A e 2°A. Se attribuito in corso d'anno, viene riconosciuto per la sua frazione.

Valutazione dell'attività svolta

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati affidati incarichi per le posizioni organizzative, sono soggetti a valutazione annuale.

La valutazione di cui sopra viene effettuata:

per le posizioni in staff

dall'Amministratore unico

per le posizioni sovraordinate

dal Dirigente amministrativo, dal dirigente tecnico o Responsabile area risorse presso cui è istituita la posizione organizzativa.

La valutazione dovrà essere effettuata entro trenta giorni dalla scadenza di ogni singolo anno di incarico, mediante la compilazione di apposita scheda di valutazione recante o la conferma tout court della posizione attribuita al soggetto o, in caso di modifica, tre elementi: opportunità di mantenere la posizione organizzativa in essere rispetto alle esigenze della Direzione/Servizio; necessità o opportunità di rotazione secondo il giudizio del Dirigente/Capo Area; capacità del soggetto di assumere la posizione organizzativa dal punto di vista delle responsabilità assunte e delle competenze professionali realmente dimostrate. L'incapacità deve essere adeguatamente motivata.

La valutazione negativa viene consegnata al dipendente che controfirma per ricevuta e dal momento della consegna determina l'automatica cessazione dell'incarico di responsabilità con decorrenza immediata e la perdita del PVP da parte del dipendente titolare a decorrere dal mese successivo di retribuzione. L'eventuale provvedimento di revoca infra annuale determina altresì la cessazione della erogazione del PVP a decorrere dal mese successivo a quello del provvedimento. In caso di mancata controfirma vale l'invio di raccomandata a.r.

In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.

La valutazione viene consegnata all'Area Risorse per l'aggiornamento della cartella del dipendente e per i provvedimenti di competenza sul trattamento economico, unitamente all'evidenza della comunicazione al dipendente in caso di valutazione negativa.

Formazione

Le Parti confermano la centralità della formazione come strumento essenziale per l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze professionali; le attività formative dovranno quindi essere progettate e realizzate per offrire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita e aggiornamento continuo, secondo criteri di trasparenza, rispondendo all'esigenza di diffondere a tutto il personale le competenze ritenute essenziali nell'immediato e in chiave prospettica oltre che la copertura degli obblighi normativi.

La diffusa conoscibilità delle opportunità formative (attraverso appositi strumenti divulgativi) e la tempestiva programmazione delle attività sono a cura dell'Area Risorse secondo una pianificazione centrale, integrabile con specifici interventi strutturati.

Al fine di sostenere e agevolare i processi di mobilità professionale, riqualificazione e riconversione professionale delle risorse, saranno attivati appositi programmi formativi per raggruppamenti professionali omogenei e per ambiti di competenze trasversali oltre che individuali in linea con i fabbisogni rilevati e in coerenza con le esigenze rivenienti dalle diverse strutture interne aziendali.

Particolare attenzione verrà dedicata alla formazione di ingresso nei ruoli; Con l'obiettivo di favorire una maggiore capillarità e personalizzazione nella diffusione dei momenti formativi, la realizzazione delle attività formative si avvarrà di strumenti e modalità integrate (aula, affiancamento con tutor esperti e programmi definiti, project work, tutorship, coaching);

Le Parti, in relazione alla necessità di garantire uno scrupoloso governo dei costi, condividono la necessità di implementare l'accesso alle diverse forme di finanziamento disponibile (Fondimpresa). Inoltre la formazione svolta annualmente sarà oggetto di periodica verifica congiunta.

WELFARE

Copertura assicurativa rischi extra professionali

Verranno ripristinate le prestazioni previste dall'accordo aziendale 3.09.2001 per quelle non previste dal fondo di assistenza sanitaria (FASIE), mediante gara predisposta da broker assicurativo;

Indennità sostitutiva servizio mensa

Si procederà ad una gara per l'affidamento del servizio Ticket elettronico da riconoscere per la singola giornata lavorativa al dipendente che, nell'ambito della suddetta articolazione dell'orario di lavoro, svolge una prestazione di almeno sei ore, ovvero quando lo stesso, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, effettui almeno 3 ore di lavoro straordinario, ponendo come condizione imprescindibile che venga effettuata la relativa pausa.

Ai fini dell'attribuzione non rientrano nel computo delle ore lavorate i permessi quali:

- ferie
- riposi supplementari
- diritto allo studio
- previsti dall'art. 33 della L. 104/92

Possono altresì concorrere a determinare la durata dell'orario di lavoro utile all'attribuzione dell'indennità sostitutiva mensa:

- i permessi fruiti ai sensi dell'art.39 del D.Lgs. 151/2001
-
- le ore di formazione
 - i riposi compensativi determinati dalle ore di lavoro straordinario non retribuite
 - i permessi sindacali per attività esclusivamente legate all'azienda
-

Mobilità casa lavoro

Coerentemente con l'attenzione che l'Azienda ha sempre dimostrato verso le politiche di mobilità sostenibile, le Parti si impegnano a promuovere iniziative in ambito di mobilità, in linea con le strategie di responsabilità sociale aziendale.

Più specificamente, le Parti si confronteranno valutando la stipula di nuove convenzioni, il miglioramento degli orari e della frequenza del servizio di trasporto offerto dalle Aziende Pubbliche, l'istituzione di servizi navetta, diversi accessi alla sede di Campo Pisano, nonché l'attivazione di ogni altro intervento volto a supportare le esigenze dei colleghi per gli spostamenti casa-lavoro.

Compatibilmente con la vigente normativa e con le proprie esigenze, l'azienda agevolerà i dipendenti non residenti nell'area della sede di Iglesias che ne fanno richiesta nella concessione in uso di alloggi di proprietà Igea Spa presso la sede di Monte Agruxau.

A seguito della domanda presentata dal dipendente interessato, l'alloggio verrà assegnato mediante stipula di contratto di concessione in uso alloggio aziendale nel quale verrà imputato al lavoratore, quale fringe benefit il valore mensile di Euro 18,00.

Difesa della salute

Per quanto riguarda l'approvvigionamento idrico di cantiere, in tutti i cantieri, al fine di garantire l'utilizzo per "uso igienico" (es. igiene della persona, docce, pulizia ecc...), nonché per l'alimentazione delle docce di emergenza, verrà garantita la fornitura dell'acqua con caratteristiche di potabilità, ovvero conforme alla tabella del D.Lgs. 31/2001. In assenza di condizioni di fornitura diretta dell'acqua di rete, verrà adottato un

sistema di accumulo che possa consentire la corretta gestione del sistema di fornitura attraverso il rifornimento periodico. In questo caso le caratteristiche sono certificate dal gestore della rete pubblica (Abbanoa). Qualora l'acqua provenga da pozzo o sorgente autonomi, la potabilità dell'acqua dovrà essere certificata da apposita analisi, eseguita da un laboratorio accreditato; verrà dotato un piano di autocontrollo per la verifica della persistenza nel tempo dei requisiti di potabilità, che preveda, in base ad una attenta valutazione, campionamenti periodici, con periodicità comunque almeno annuale.

Ferma l'applicazione integrale del decreto legislativo 81/2008 e dell'art. 45 del vigente C.C.N.L., l'azienda, convenendo sull'importanza primaria della tutela della salute psicofisica dei lavoratori, conferma il proprio costante impegno a migliorare le condizioni ambientali, ergonomiche e di lavoro dei propri Dipendenti, anche prendendo in considerazione le indicazioni provenienti dalle R.S.U. ed R.L.S., che potranno farsi assistere da esperti in materia.

Commissione paritetica per la difesa della salute

Le Parti convengono sull'opportunità di proseguire con i lavori della Commissione per la verifica delle modalità di **pulizia degli indumenti da lavoro** che assumono la caratteristica di dispositivi personali di protezione (tute da lavoro) e che sono o possono essere contaminati da agenti chimici, cancerogeni o biologici, attraverso l'attivazione del servizio di lavaggio;

L'azienda è impegnata nel verificare l'adibilità ad altre mansioni, fermo il livello di appartenenza, del personale per il quale a seguito degli esiti delle visite mediche risultasse diagnosticata l'inidoneità a proseguire nell'attività svolta; l'azienda si riserva di riassegnare le mansioni originarie qualora lo stato invalidante venisse a cessare.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Relazioni sindacali

Le Parti, così come condiviso nelle premesse del presente Accordo, si danno reciprocamente atto che il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale non può prescindere dalla adozione di un modello di relazioni sindacali orientato a logiche di trasparenza, rispetto reciproco e senso di responsabilità, al fine di salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione nonché a promuovere un coinvolgimento sempre più attivo delle organizzazioni sindacali.

In particolare, si condivide l'opportunità che le progettualità comportanti rilevanti ricadute sul personale siano oggetto di informativa e confronto in modo che gli obiettivi aziendali si coniughino efficacemente alle esigenze operative dei lavoratori.

Le Parti confermano, altresì, la necessità di individuare e cadenzare adeguati momenti di incontro che consentano, da un lato una verifica sugli effetti applicativi degli accordi realizzati, dall'altro la valorizzazione degli obiettivi raggiunti in termini di occupazione, qualificazione professionale e sostenibilità economica e sociale.

DICHIARAZIONE FINALE DELLE PARTI STIPULANTI

Le parti dichiarano espressamente che con il presente accordo hanno inteso superare, annullandola, ogni pattuizione aziendale precedentemente applicata ad eccezione di:

verbale d'incontro del 6/02/2017 – Orario di lavoro, ferie e permessi retribuiti, lavoro straordinario;

verbale di accordo – trattamento di trasferta

verbale di accordo del 23/02/2017 – cessione solidale ferie e permessi;

18.03.2018 –assegnazioni ai lavoratori – lavoro straordinario – reperibilità – indennità di disagio

14.09.2001 – mobilità casa lavoro

Per cui tutti i singoli accordi aziendali, esclusi quelli sopracitati, sono da considerarsi decaduti alla data della firma del presente I.A. e pertanto non applicabili dal 30 marzo 2018.

NORMA DI CHIUSURA

La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali, di controllo della RAS, ed inoltre, a decorrere dall'approvazione avrà una durata di 12 mesi 12 scaduti i quali verrà rinnovata tacitamente per altri 12 mesi qualora le parti non abbiano presentato richiesta di rinnovo nei termini previsti dall'art. 9 del CCNL.