

IPOTESI DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL RINNOVO DEL CONTRATTO DI II LIVELLO DELL'IGEA SPA

Il giorno 18 marzo 2018, in Iglesias,

la IGEA S.p.A. (di seguito "l'Azienda") e

le RSU aziendali FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL E UILTEC/UIL

premessa aziendale:

- L'azienda ha avviato un ambizioso percorso di cambiamento e rafforzamento dell'efficacia ed efficienza per il raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività e competitività; percorso necessario per il contenimento dei costi e per il raggiungimento dell'equilibrio di bilancio rispetto al nuovo contesto di finanziamento basato sul sistema convenzionale con la Regione Autonoma della Sardegna in forza della propria natura "in house";
- per rafforzare il proprio ruolo nell'ambito della messa in sicurezza e bonifica di aree minerarie ed industriali dismesse o in via di dismissione e raggiungere un livello di redditività strutturale è necessario dare piena esecuzione, sia sul fronte dei ricavi che per quanto concerne la razionalizzazione dei costi, al Piano Industriale approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 34/19 del 7/7/2015 e al Budget 2017 approvato con la Delibera di Giunta n. 15/6 del 21/03/2017, che recepiscono le norme in materia di gestione di società a partecipazione pubblica;
- il cambiamento necessario al rilancio dell'azienda non può prescindere dalle persone che costituiscono l'elemento distintivo in grado di realizzare un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo. In tal senso, il sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie, da conseguire attraverso la valorizzazione ed il rafforzamento del sistema di welfare, rappresenta l'elemento centrale per lo sviluppo della società;
- l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento dei servizi affidati è sempre di più una componente indispensabile per mantenere una relazione stabile e duratura con l'Amministrazione pubblica e con i territori in cui si opera, pertanto le azioni già avviate di ottimizzazione delle performance aziendali proseguiranno per tutta la durata del presente accordo, salvaguardando, soprattutto per quanto concerne l'ambito logistico economico (sicurezze e condizioni igienico sanitarie), gli standard richiesti;

considerato che:

- le Parti, con Verbale di Incontro sottoscritto in data 24 novembre 2017, hanno ribadito l'impegno ad avviare una fase di confronto volta a definire il rinnovo della contrattazione di II livello vigente sottoscritta con ipotesi di accordo aziendale in data 1/08/2005, e successivamente ratificata dall'RSU e autorizzata dalla Regione Autonoma della Sardegna;
- successivamente Le Parti hanno ripreso un dialogo periodico e strutturato relativo a tematiche di interesse collettivo aventi carattere sociale, previdenziale, assistenziale, nonché a progetti di riorganizzazione dell'azienda;

- Il punto è che tutti i sindacati*
- L' accordo di rinnovo dei CCNL del 15 febbraio 2017 (per il personale impiegato nelle attività minerarie) hanno definito l'assetto contrattuale di primo livello, riaffermandone la centralità e mirando a valorizzare le relazioni industriali a livello aziendale, nella convinzione che *"in applicazione dell'accordo interconfederale del 20/12/1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20/12/1993 da una parte, e le Aziende e le Associazioni industriali territoriali dall'altra"*

condividono, prioritariamente, quanto segue:

Con il presente Accordo, viene confermato il pieno riconoscimento del ruolo svolto dal Sindacato quale reale fattore di cambiamento e sviluppo aziendale. Le Parti ribadiscono che il confronto ed il coinvolgimento attivo delle OO.SS., rappresenti la miglior strategia per salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione.

Il punto è che tutti i sindacati

Le Parti inoltre convengono che la costante ricerca di soluzioni condivise, attraverso metodologie di volta in volta individuate, è finalizzata al conseguimento di una corretta gestione aziendale ed evitare la nascita di incomprensioni ed anomalie che potrebbero nuocere all'interesse complessivo. Resta tuttavia inteso che in caso di divergenze, ritenute da una delle Parti non in linea con i principi ispiratori sopra individuati, saranno realizzati momenti di verifica e confronto a conferma del rinnovato reciproco impegno per il mantenimento delle migliori relazioni sindacali in tutte le Unità di lavoro.

Il punto è che tutti i sindacati

Quanto sopra per il miglioramento produttivo, reddituale e competitivo dell'Azienda che non può prescindere dalle persone, che con le proprie competenze, capacità e valore professionale, costituiscono l'elemento distintivo di ogni organizzazione aziendale in grado di realizzare un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo. È partendo da questo presupposto, che pur in presenza di obiettivi sfidanti in termini di riduzione strutturale dei costi, è stato previsto un sistema di welfare aziendale, concertato tra le Parti, a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie quale patrimonio da valorizzare, innovare ed arricchire.

Tutto quanto sopra premesso, considerato e condiviso, le Parti convengono quanto di seguito:

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Il punto è che tutti i sindacati

Nel confermare la centralità del Contratto Nazionale, le Parti intendono valorizzare le relazioni industriali a livello aziendale che rappresentano la sede più idonea a meglio rispondere al rispetto degli obiettivi tecnico-economici di carattere generale, in funzione delle scelte strategiche ed organizzative, nel rapporto con la pubblica amministrazione e i territori in cui si opera e nell'espletamento dei servizi contrattualmente affidati, anche in funzione del miglioramento della produttività e della redditività aziendale.

Il punto è che tutti i sindacati

Le Parti intendono rinnovare il Contratto di II Livello, stipulato in data 1/08/2005, per le materie delegate in tutto o in parte dal CCNL o dalla Legge, prevedendo in particolare norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze produttive dell'Azienda e definendo in via sperimentale e/o temporanea istituti atti a far fronte alle esigenze di attenzione ai costi in ottica di rispetto degli obblighi normativi in materia di gestione di società a partecipazione pubblica e tutela dell'occupazione.

Il Contratto di II livello della IGEA SPA, di seguito rappresentato, troverà applicazione nei confronti di tutto il personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e Quadri Direttivi, fatto salvo quanto

diversamente specificato nelle singole norme, a decorrere dal 30/03/2018. Le previsioni contenute nella contrattazione aziendale integreranno, ad ogni effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità che saranno individuate dalle Parti.

Con riferimento alla Contrattazione di II livello troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 9 del vigente CCNL di Settore, come rinnovato dall'Accordo del 15/02/2017, in materia di decorrenza e procedure di rinnovo.

Per effetto di tutto quanto espressamente disciplinato nel presente Contratto di II livello, viene a cessare l'applicazione delle disposizioni della contrattazione aziendale previgente.

Tenuto conto della complessità degli argomenti trattati, le Parti condividono l'opportunità, per talune previsioni, di enunciare nella presente ipotesi gli elementi essenziali delle stesse per poi definire in appositi documenti la regolamentazione puntuale degli istituti che, una volta condivisi tra le Parti, formeranno parte integrante della presente contrattazione di II livello.

RETRIBUZIONE VARIABILE

Premio Variabile di Risultato

Le Parti, nel confermare la centralità delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale, si danno reciprocamente atto della volontà di rafforzare la effettiva correlazione del premio, ex art. 9 CCNL di settore, ai risultati, finalizzata al continuo coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti al miglioramento dell'efficacia ed efficienza operativa e della produttività aziendale.

In tale contesto le Parti condividono l'opportunità di definire per l'esercizio 2018 (anno di erogazione 2018 - 2019), nel rispetto delle disposizioni normative in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, l'articolazione della retribuzione variabile attraverso il Premio Variabile di Risultato (PVdR) in sostituzione del premio aziendale precedentemente definito in sede di contrattazione integrativa dell'1/08/2005 e del sistema incentivante denominato "Premio di Rendimento tabellare" e "Cottimi", a beneficio dei dipendenti, ai sensi dell'art. 9 del CCNL di settore, rinnovato con Accordo 15.02.2017.

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

In tal senso l'attivazione della fase di erogazione è subordinata al raggiungimento degli indici di produttività e redditività così definiti:

PRODUTTIVITA'	Valore della produzione per dipendente	Euro 90.000,00
REDDITIVITA'	Margine Operativo lordo per dipendente	Euro 18.000,00

I valori degli indici risultano determinati dalla media, per gli stessi dati, negli anni 2015/2016.

L'indice di produttività, ovvero il Valore della produzione per dipendente, verrà materialmente riscontrato con verifiche a step, di cadenza trimestrale, sulla base dell'analisi del SAL del trimestre precedente, a partire dal 30 giugno 2018. Mentre l'indice di redditività, ovvero il Margine operativo lordo per dipendente, nell'ultimo trimestre a chiusura del bilancio 2018, entro il 31 marzo 2019.

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

PRODUTTIVITA' Valore minore a Euro 90.000,00 nessun premio

Valore compreso fra Euro 90.000,00 e 95.000,00	premio base
Valore compreso fra Euro 95.000,00 e 100.000,00	Premio base maggiorato 5%
Valore maggiore a Euro 100.000,00	Premio base maggiorato 7,5%

REDDITTIVITA' Valore minore a Euro 18.000,00 nessun premio

Valore compreso fra Euro 18.000,00 e 23.000,00	premio base
Valore compreso fra Euro 23.000,00 e 28.000,00	Premio base maggiorato 5%
Valore maggiore a Euro 28.000,00	Premio base maggiorato 7,5%

Il montepremi complessivo così come di seguito determinato sarà erogato mensilmente con acconto pari al 70 % , da conguagliare a seguito dell'approvazione dell'analisi trimestrale degli indici di produttività e redditività, secondo la seguente parametrizzazione per livelli di inquadramento:

Liv	Vecchio PdR (Premio di risultato)	Incremento	Nuovo PVdR (Premio Variabile di Risultato)											
			Premio base (14 MENSILITA')											
			Impiegati	Operai										
				AROP	MAN. VA.	LOG	OME	OEL	MCZ	VIG	MAG	ARCH	GEO	LULA
8	€ 1.318,80	€ 133,07	€ 1.451,87	€ 2.276,87	€ 2.211,87	€ 2.121,87	€ 2.211,87	€ 2.211,87	€ 2.211,87	€ 2.121,87	€ 2.101,87	€ 2.101,87	€ 2.101,87	€ 2.276,87
7	€ 1.603,84	€ 161,83	€ 1.765,67	€ 2.590,67	€ 2.525,67	€ 2.435,67	€ 2.525,67	€ 2.525,67	€ 2.525,67	€ 2.435,67	€ 2.415,67	€ 2.415,67	€ 2.415,67	€ 2.590,67
6	€ 1.801,10	€ 181,73	€ 1.982,83	€ 2.807,83	€ 2.742,83	€ 2.652,83	€ 2.742,83	€ 2.742,83	€ 2.742,83	€ 2.652,83	€ 2.632,83	€ 2.632,83	€ 2.632,83	€ 2.807,83
5	€ 1.982,12	€ 200,00	€ 2.182,12	€ 3.007,12	€ 2.942,12	€ 2.852,12	€ 2.942,12	€ 2.942,12	€ 2.942,12	€ 2.852,12	€ 2.832,12	€ 2.832,12	€ 2.832,12	€ 3.007,12
4	€ 2.230,06	€ 225,02	€ 2.455,08											
3	€ 2.573,62	€ 259,68	€ 2.833,30											
2	€ 3.007,76	€ 303,49	€ 3.311,25											
1	€ 3.338,86	€ 336,90	€ 3.675,76											
1S	€ 3.456,04	€ 348,72	€ 3.804,76											

Liv	MAGGIORAZIONE IMPORTO BASE 5%												
	Impiegati	Operai											
		AROP	MAN.VA.	LOG	OME	OEL	MCZ	VIG	MAG	ARCH	GEO	LULA	
8	€ 72,59	€ 113,84	€ 110,59	€ 106,09	€ 110,59	€ 110,59	€ 110,59	€ 106,09	€ 105,09	€ 105,09	€ 105,09	€ 113,84	
7	€ 88,28	€ 129,53	€ 126,28	€ 121,78	€ 126,28	€ 126,28	€ 126,28	€ 121,78	€ 120,78	€ 120,78	€ 120,78	€ 129,53	
6	€ 99,14	€ 140,39	€ 137,14	€ 132,64	€ 137,14	€ 137,14	€ 137,14	€ 132,64	€ 131,64	€ 131,64	€ 131,64	€ 140,39	
5	€ 109,11	€ 150,36	€ 147,11	€ 142,61	€ 147,11	€ 147,11	€ 147,11	€ 142,61	€ 141,61	€ 141,61	€ 141,61	€ 150,36	
4	€ 122,75												
3	€ 141,67												
2	€ 165,56												
1	€ 183,79												
1S	€ 190,24												

Liv	MAGGIORAZIONE IMPORTO BASE 7,5%												
	Impiegati	Operai											
		AROP	MAN.VA.	LOG	OME	OEL	MCZ	VIG	MAG	ARCH	GEO	LULA	
8	€ 108,89	€ 170,77	€ 165,89	€ 159,14	€ 165,89	€ 165,89	€ 165,89	€ 159,14	€ 157,64	€ 157,64	€ 157,64	€ 170,77	
7	€ 132,43	€ 194,30	€ 189,43	€ 182,68	€ 189,43	€ 189,43	€ 189,43	€ 182,68	€ 181,18	€ 181,18	€ 181,18	€ 194,30	
6	€ 148,71	€ 210,59	€ 205,71	€ 198,96	€ 205,71	€ 205,71	€ 205,71	€ 198,96	€ 197,46	€ 197,46	€ 197,46	€ 210,59	
5	€ 163,66	€ 225,53	€ 220,66	€ 213,91	€ 220,66	€ 220,66	€ 220,66	€ 213,91	€ 212,41	€ 212,41	€ 212,41	€ 225,53	
4	€ 184,13												
3	€ 212,50												
2	€ 248,34												
1	€ 275,68												
1S	€ 285,36												

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 e dei periodi di congedo di maternità ex art.16 D.Lgs. 151/2001. 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 ridistribuito 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.

Preliminarmente alla chiusura dell'analisi del SAL del trimestre precedente e prima dell'approvazione del bilancio di esercizio, l'Azienda fornirà alle organizzazioni sindacali informativa relativa al raggiungimento degli obiettivi ed alla distribuzione del conguaglio del premio.

Resta comunque inteso che la presente previsione è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali, di controllo Regionali e dell'assemblea dei lavoratori.

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.

Commissione paritetica 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.

Allo scopo le Parti convengono sulla costituzione di una Commissione Paritetica per l'individuazione della tipologia di servizi e modalità di fruizione composta da 3 membri designati dalle R.S.U. e 3 membri designati dall'azienda; La Commissione si riunirà almeno una volta alla settimana con le parti firmatarie del presente I.A., in tempo utile per garantire la definizione dei servizi entro il 30/03/2018.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Incarichi di responsabilità di posizione organizzativa – Premio variabile di posizione

Le parti concordano sulla necessità di implementare, a partire dalla ratifica del presente accordo, nei confronti di tutto il personale interessato da incarichi di responsabilità di posizione organizzativa, un nuovo

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 istituire 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 settori che, nell'ambito di Strutture (Direzioni, Aree e Servizi) complesse o semplici, richiedono 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 quali: *Responsabile di Area, Responsabile di Servizio, Direzione lavori, Responsabile di Procedimento, Responsabile esecuzione di contratto, Referente del Responsabile d'Area o di Servizio per specifiche attività, Personale di sorveglianza (sorveglianti, capi squadra), Formatore/Addestratore qualificato, ecc.*

L'istituzione delle posizioni organizzative avviene mediante provvedimento dell'Amministratore Unico 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 sopresse per effetto di:

- a) una successiva e diversa organizzazione interna all'Azienda;
 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, tenuto conto dei seguenti criteri:

CRITERI DI GRADUAZIONE	PUNTEGGIO
livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni direttive sovraordinate	massimo 20 punti
Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	massimo 20 punti
complessità delle competenze attribuite	massimo 10 punti
carico di lavoro attribuito (comprese le attività di coordinamento)	massimo 10 punti
entità delle risorse umane coinvolte, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite	massimo 20 punti
valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali	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 cinque fasce, corrispondenti alla rilevanza della relativa posizione organizzativa

Fascia	Punteggio
I° Fascia	da 0 a 30 punti
II° Fascia	da 31 a 50 punti
III° Fascia	da 51 a 70 punti
IV° Fascia	da 71 a 90 punti
V° Fascia	da 91 a 100 punti

Determinazione del Premio Variabile di Posizione

La titolarità di una delle posizioni organizzative dà diritto al percepimento del premio variabile di posizione.

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	0	30	€ 600,00
II	31	50	€ 1.200,00
III	51	70	€ 2.400,00

IV	71	90	€ 3.600,00
V	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.

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 apicali (Responsabile d'Area e di Servizio)	dall'Amministratore unico
per le posizioni sovraordinate	dal Dirigente o Responsabile della Struttura presso la quale 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 con parametri di apprezzamento nei quali vengono scomposti i criteri per i quali devono essere attribuiti i relativi punteggi:

1) grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché di realizzazione di programmi, in relazione alle risorse assegnate	20
2) grado di iniziativa ed autonomia in relazione alla tipologia dell'incarico, nell'ambito degli indirizzi posti dal dirigente/responsabile della struttura	10
3) grado di competenza espressa: nell'assunzione delle decisioni di competenza, nell'impiego razionale del tempo-lavoro e delle assenze dal servizio (proprie e altrui), nel far fronte con flessibilità alle esigenze del servizio	10
4) Capacità relazionale: con i superiori, con i colleghi collaboratori, con il pubblico, con Organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc.	10
5) Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate	10
6) Capacità di gestione risorse finanziarie e/o strumentali	10
7) Capacità di svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	10
8) Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	10
9) Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	10

Il giudizio positivo, ossia superiore a sessanta (60) punti dà diritto alla conferma dell'incarico e alla corresponsione del PVP.

La valutazione comportante un punteggio da 0 a 59 determina la revoca dell'incarico di responsabilità e la perdita del PVP da parte del dipendente titolare.

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.

Collegio di valutazione dei ricorsi

Il collegio di valutazione dei ricorsi sarà composto da due risorse direttive esterne alla struttura di appartenenza della risorsa. Il collegio esaminerà gli atti ed assumerà una decisione, con relativa verbalizzazione. Il Valutato/Ricorrente potrà essere assistito da un rappresentante sindacale.

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

Le Parti firmatarie della presente ipotesi di Accordo hanno concordemente valutato la necessità di introdurre ed alle medesime condizioni, le prestazioni previste dai precedenti accordi (in particolare l'accordo aziendale 3/09/2001) nelle parti che prevedono a favore dei dipendenti la copertura assicurativa in caso di infortuni extra professionali per rischi non collegati all'esecuzione delle loro mansioni.

Indennità sostitutiva servizio mensa

E' opinione comune delle parti, che siano maturi i tempi per avviare un indagine di mercato per verificare l'esistenza delle condizioni necessarie all'individuazione di operatori economici in grado di offrire il servizio mensa per i dipendenti o, in subordine, l'erogazione di un buono pasto (ticket elettronico), a seguito di procedura per l'appalto del servizio richiesto.

E' inoltre volontà reciproca quella di dotare tutte le sedi di lavoro di un adeguato locale nel quale poter consumare il pasto previsto per la pausa;

Nelle more di quanto sopra, le parti concordano sulle seguenti modalità di erogazione dell'Indennità sostitutiva mensa pari ad Euro 7,00:

L'indennità sostitutiva mensa viene attribuita 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 dell'indennità sostitutiva mensa, 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

Sulla base delle risultanze delle procedure le parti si impegnano a disciplinare con successivo accordo il regime definitivo per l'erogazione del servizio mensa o sostitutivo.

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, entro il 30/04/2018, 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.

Le Parti firmatarie della presente ipotesi di Accordo hanno inoltre concordemente valutato la necessità di estendere ed alle medesime condizioni, le prestazioni previste dai precedenti accordi (in particolare l'accordo aziendale 14/09/2001) nelle parti che prevedono a favore dei dipendenti la partecipazione aziendale alle spese di viaggio:

dipendenti residenti nella provincia di Sassari

Un rimborso spese aggiuntivo settimanalmente ,della stessa entità di quello già previsto, per la tratta Sassari-sede di lavoro

dipendenti operanti a Funtana Raminosa – Gadoni (NU)	Un contributo mensile , commisurato a giorno di presenza, pari al costo di un abbonamento mensile Trenitalia e/o ARST per una distanza pari a quella Comune di Residenza –sede di lavoro
dipendenti operanti a Sos Enattos – Lula (NU)	Un contributo mensile , commisurato a giorno di presenza, pari al costo di un abbonamento mensile Trenitalia e/o ARST per una distanza pari a quella Comune di Residenza–sede di lavoro
dipendenti operanti a Santu Miali – Furtei (VS)	Un contributo mensile , commisurato a giorno di presenza, pari al costo di un abbonamento mensile Trenitalia e/o ARST per una distanza pari a quella Comune di Residenza–sede di 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

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.

Al riguardo le Parti firmatarie della presente ipotesi di Accordo hanno concordemente valutato la necessità di integrare, le prestazioni previste dai precedenti accordi (in particolare l'accordo aziendale 12/09/1990) e agli artt. 36 e 37 del vigente CCNL, nelle parti che prevedono a favore dei dipendenti l'assegnazione delle degli indumenti e mezzi protettivi dal lavoro, definendo per operai ed impiegati tecnici le seguenti assegnazioni:

A	Un (1) paio di scarpe da lavoro antinfortunistiche per rischio specifico all'anno salvo casi particolari di usura da sostituirsi dietro consegna dell'usato
B	Due (2) tute o spezzati all'anno di cui una leggera e una pesante sulle specifiche individuate da SPP
C	Un (1) pantalone in tela jeans o una (1) camicia in tela jeans all'anno
D	Due (2) magliette tipo t-schirt all'anno
E	Due (2) bagno schiuma ml 1000 al mese
F	Due (2) asciugamani o un (1) asciugamani e un (1) accappatoio all'anno
G	Una (1) giacca a vento ogni due anni sulle specifiche individuate da SPP

Commissione paritetica per la difesa della salute

Le Parti convengono sull'opportunità di promuovere iniziative in materia di difesa della salute, al fine di verificare:

- le modalità affinché l'azienda provveda alla **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'effettiva **fornitura di acqua potabile** presso tutti i luoghi di lavoro, ed individuazione delle soluzioni per garantire il servizio;
- fatte salve le fattispecie di cui all'accordo 19/03/1981 e nel rispetto delle previsioni contrattuali – art. 34 CCNL – l'aggiornamento dei lavori da compiere in condizioni di particolare **disagio**, al fine dell'attribuzione della relativa indennità. Le parti firmatarie della presente I.A. concordano fin d'ora sull'attribuzione dell'indennità di disagio in sola presenza delle lavorazioni già individuate od oggetto di futura individuazione e per le ore di effettiva esposizione del dipendente.

Allo scopo le Parti convengono sulla costituzione di una Commissione Paritetica per la difesa della salute composta da 3 membri designati dalle R.S.U. e 3 membri designati dall'azienda; La Commissione si riunirà almeno una volta al mese con le parti firmatarie del presente I.A., in tempo utile per garantire e monitorare l'attuazione di quanto sopra.

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.

ORARIO

Lavoro straordinario

Le Parti condividono la necessità di limitare l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive/straordinarie. Dette prestazioni, pertanto, potranno essere richieste dall'Azienda esclusivamente nei casi di particolare necessità ed urgenza.

Su motivata richiesta aziendale, validata previo accordo con le RSU sottoscrittrici del presente accordo, le parti convengono che le attività di servizi agli organi societari costituiscono servizi indispensabili e che il personale addetto può, con il proprio consenso, superare la durata giornaliera di lavoro effettivo, con remunerazione dell'orario eccedente quello normale di lavoro in base alle maggiorazioni contrattuali del lavoro straordinario.

In caso di necessità di incremento dell'orario ordinario di lavoro legato a improvvise e temporanee variazioni in positivo dei carichi di lavoro, le relative quote di orario saranno separatamente computate e retribuite come prestazione di lavoro straordinario nelle modalità di cui a seguito:

a partire dall'ottava ora mensile, il ricorso preventivo a lavoro oltre l'orario di lavoro ordinario, verrà così retribuito nelle competenze del mese successivo:

il 70% dell'ora lavorata e l'intera maggiorazione prevista dall'art. 24 del CCNL

la quota del 30% della singola ora di prestazione verrà accreditata al lavoratore in un apposito "conto ore" e gestita come definito nei successivi punti

Il dipendente potrà esprimere la volontà dell'accantonamento nel "conto ore" a partire dalla prima ora di lavoro oltre quello ordinario.

Tali prestazioni oltre l'orario ordinario di lavoro, saranno garantite nei limiti di 1 ora giornaliera e 5 ore settimanali, salvo diverso accordo con la RSU in caso di esigenze straordinarie. In questi casi non potranno comunque essere superati i limiti previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali (2 ore giornaliere e 48 ore settimanali);

Le quote orarie del 30 % di ogni singola ora di lavoro straordinario vengono accantonate nel Conto Ore in sostituzione del relativo pagamento dando origine a quote orarie di **Riposo Compensativo (RC)**.

L'accantonamento sul conto individuale delle ore di RC è effettuato dall'azienda nel mese immediatamente successivo al periodo nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile.

La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale, ad ore o a giornata intera, ha luogo secondo due modalità:

- | | |
|----------|---|
| A | per 2/3 come da richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 15 giorni; |
| B | per 1/3 come da programmazione aziendale comunicata agli interessati con un preavviso di almeno 15 giorni. |

Le ore accantonate secondo le modalità precedentemente stabilite sono fruite normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno;

Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento le ore non ancora utilizzate verranno fruite nel primo semestre dell'anno solare seguente; Qualora, anche entro il predetto semestre di proroga, il lavoratore non abbia goduto di tutte le ore accreditate, quelle residue, dovranno essere assegnate e fatte godere dall'azienda entro il secondo semestre del medesimo anno;

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore accantonate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto. Analogo trattamento è dovuto, da parte dell'azienda in caso di scadenza del contratto a tempo determinato;

Nel mese di giugno e di dicembre di ogni anno, l'azienda fornisce alla RSU una informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle ore e, in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito nella presente I.A..

Reperibilità

L'Azienda potrà istituire servizi di reperibilità secondo la seguente disciplina, per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, anche a fronte di esigenze/ eventi imprevedibili atti a garantire l'incolumità e sicurezza pubblica a tutela del patrimonio e dei beni aziendali, in tutti i cantieri della società.

Non rientrano nelle funzioni proprie del servizio di reperibilità lo svolgimento di attività a cui l'azienda può adempiere con il ricorso alla programmazione dei servizi, anche mediante forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, nel rispetto di accordi specifici in materia.

Il servizio di reperibilità deve far fronte prevalentemente alle seguenti emergenze, fermo restando che, per motivate ragioni, può essere attivato da altri servizi aziendali non operativi:

- | | |
|----------|---|
| A | Segnalazione di guasti tecnici (di riscaldamento e condizionamento, elettrici di sicurezza e videosorveglianza, informatici, con pericolo di danno alle strutture o malfunzionamento delle stesse, con impatto di interesse generale all'azienda ed eventualmente all'esterno); |
| B | Segnalazione di danni da effetti di eventi meteorologici avversi, di incendio, crolli di edifici presenti nelle concessioni minerarie, frane, smottamenti e allagamenti per i quali si rende necessario eliminare con tempestività, situazioni di pericolo per la pubblica incolumità; |
| C | Garantire la continuità ed efficienza nell'erogazione dei servizi forniti dai seguenti impianti: <ul style="list-style-type: none">- distribuzione energia elettrica- Eduzione e distribuzione acqua dai pozzi- antintrusione, furto videosorveglianza- rete telefonica e Hardware |

Il personale reperibile sarà contattato su un dispositivo di telefonia mobile fornito dall'azienda, dotato di carica batterie e batteria di riserva, in modo da garantire la possibilità di intervento nell'arco di un tempo congruo e adeguatamente ragionevole alla tipologia di intervento richiesto e comunque non superiore ai 60 min.

Il servizio potrà essere strutturato su due livelli:

Livello 1	addetti al servizio la cui chiamata e il tipo di intervento comporta esclusivamente il recarsi presso i cantieri della società per eseguire gli interventi
Livello 2	addetti al servizio la cui chiamata comporta la risoluzione di problematica di gestione, organizzazione, o la possibilità di svolgere compiti in telelavoro, o confrontarsi con soggetti terzi anche senza recarsi nella sede di lavoro

Il servizio è attuato con provvedimento scritto, proposto e motivato dal Responsabile di struttura (Direzione, area o servizio) all'Amministratore Unico e in conoscenza all'Area Risorse, riportando in maniera dettagliata gli ambiti di intervento i compiti e le tipologie di interventi da svolgere.

Il responsabile di struttura (Direzione, Area o Servizio), procede all'individuazione del personale necessario ricorrendo, ove possibile, al reclutamento di personale dipendente volontario; nel caso in cui non sia possibile garantire la copertura del servizio con personale volontario, si provvede alla copertura dei turni scoperti dividendo gli stessi tra tutto il personale tenendo conto delle competenze professionali in relazione degli interventi richiesti e dell'organico a disposizione e predispone le turnazioni del personale a cadenza mensile e le comunica con congruo anticipo agli interessati.

Viene istituito presso l'Area Risorse - Gestione risorse il registro generale degli interventi di reperibilità, nel quale, chi interviene in reperibilità, ha l'obbligo di riportare il giorno successivo il servizio svolto.

L'intervento in reperibilità, essendo diretto per sua natura a rimuovere le condizioni di pericolo non suscettibili di rinvio all'orario di servizio, dovrà essere limitato alle attività idonee a ripristinare le condizioni di sicurezza.

Il dipendente in turno di reperibilità, che non risulti reperibile o che non comunichi immediatamente il proprio impedimento, oltre alle conseguenti sanzioni disciplinari, perde il diritto al compenso per il periodo nel quale risulti in reperibilità e sarà escluso dal servizio per tre mesi.

In ogni caso il dipendente impossibilitato a garantire la reperibilità assegnata, è tenuto a darne immediata comunicazione al responsabile di struttura mediante comunicazione telefonica e successiva nota scritta (SMS o Mail) che indichi le specifiche ragioni della temporanea ed occasionale limitazione.

I dipendenti in servizio di reperibilità possono essere abilitati a compiere l'intervento segnalato esclusivamente dai loro diretti superiori, (che dovranno registrare il nome e la matricola di chi sta effettuando la segnalazione). Gli stessi oltre al numero di cellulare aziendale devono fornire un altro recapito telefonico (abitazione o cellulare personale) in modo da porsi in condizione di ricevere la segnalazione.

Qualsiasi impedimento nello svolgimento del proprio turno di reperibilità deve essere immediatamente comunicato al responsabile di struttura che provvederà alla sua sostituzione.

Il responsabile di struttura compila la scheda di intervento che contiene, oltre al rapporto sugli interventi effettuati:

Ora e nominativo del soggetto che ha effettuato la chiamata per la segnalazione dell'emergenza e cantiere che necessita del servizio;

la durata, gli interventi effettuati, il materiale e le attrezzature impiegate;

eventuale ricorso per la gestione dell'emergenza a terzi (ditte esterne, forze dell'ordine, etc.)

Nominativo personale intervenuto.

Qualsiasi problematica emersa in relazione all'intervento (dubbi su necessità dell'intervento, sulle competenze, mancata disponibilità di mezzi o attrezzature dovrà essere appositamente evidenziata nella scheda). Il responsabile di struttura valuta le problematiche emerse e si adopera affinché le stesse non si ripropongano in futuro.

La scheda deve essere trasmessa :

all'Area Risorse – Amministrazione del Personale per il pagamento del compenso

all'Area Risorse – Gestione risorse per la compilazione del registro

I criteri per la selezione del personale da adibire al servizio di reperibilità sono i seguenti:

Residenza in città o nell'immediata periferia in modo da recarsi sul luogo dell'emergenza nel tempo richiesto;

Anzianità di servizio di almeno un anno;

Idoneità

Capacità di prendere decisioni e ad assumersi responsabilità nei settori di specifica competenza, in base alla professionalità e conoscenza adeguata dei luoghi e delle apparecchiature su cui intervenire acquisite

Il servizio di reperibilità non può essere svolto in concomitanza con assenze da lavoro per malattia. Il dipendente reperibile che cade in malattia durante l'espletamento della reperibilità deve darne comunicazione immediata al suo responsabile di struttura.

Nei casi in cui il dipendente, già inserito in turno di reperibilità, debba usufruire di un giorno di ferie, di un permesso orario o di un permesso D.Lgs. 104/92, deve preventivamente acquisire l'autorizzazione del responsabile di struttura che garantisce la copertura del servizio con modifica della turnazione.

Sono da ritenersi esclusi dal servizio di reperibilità:

i dipendenti che risiedono in luoghi che comportano tempi di percorrenza casa/ sede di lavoro superiore a sessanta minuti

i dipendenti non idonei (l'idoneità viene valutata dal responsabile dell'area risorse sulla base della compatibilità con eventuali prescrizione del medico competente)

Il servizio di reperibilità è attivo nei giorni feriali, nell'orario extra – lavorativo, ovvero dalla fine del normale orario di lavoro fino al rientro del giorno successivo e nelle 24 ore dei giorni sabato, domenica e festivi.

In caso di chiamata fuori orario e relativa presenza in servizio, riscontrabile dal sistema di rilevamento presente in tutte le sedi di lavoro aziendali, il lavoratore percepirà il compenso in straordinario di cui all'art. 24 del vigente CCNL più la relativa quota oraria della chiamata come previsto da CCNL, art.27. Nel

compenso per l'intervento svolto in reperibilità non è compreso l'uso del mezzo proprio. Essendo lavoro straordinario verrà corrisposto il rimborso con le tariffe vigenti.

Gli interventi da remoto che comportano un impegno superiore all'ora di lavoro verranno retribuiti come ore di lavoro straordinario senza usufruire della quota di chiamata.

Il servizio di reperibilità è retribuito su quota oraria o giornaliera con differenti importi, a seconda del livello del servizio e per i giorni feriali o festivi:

GIORNI FESTIVI (24 h)

(1h) Euro 0,70

(24h) Euro 16,83

GIORNI LAVORATIVI

(1h) Euro 0,40

(16 h) Euro 6,50

Durante i periodi di ferie collettive, i responsabili garantiranno la prosecuzione del servizio di reperibilità ricorrendo al personale che, presente a lavoro per esigenze di servizio, godrà del periodo di ferie antecedentemente o successivamente a quello stabilito collettivamente.

L'indennità di reperibilità non incide su TFR, tredicesima e quattordicesima mensilità e le ore di reperibilità non sono considerate ore di lavoro;

Tutti i trattamenti economici si intendono assorbiti in caso di revoca dell'incarico.

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;

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

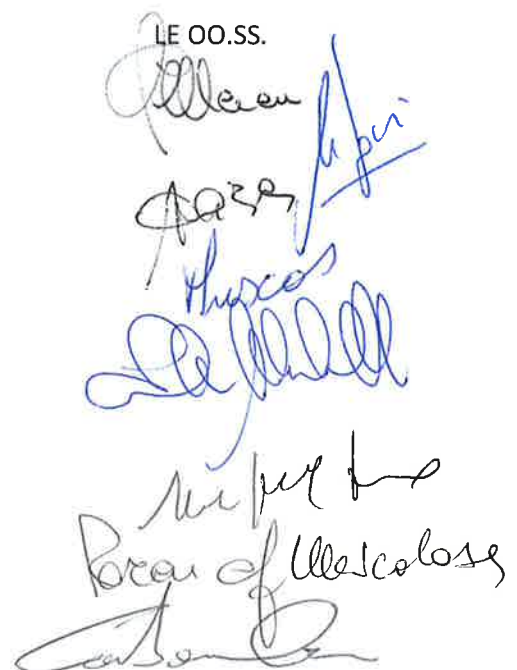
La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali, di controllo della RAS e dell'Assemblea dei lavoratori, ed inoltre, a decorrere dall'approvazione avrà una durata di 12 mesi 12 scaduti i quali verrà rinnovata tacitamente per altri 12 mesi qualora le parti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

Iglesias 18/03/ 2018

L' AZIENDA



LE OO.SS.



DETERMINAZIONE N. 70/2018 del 16/04/2018

OGGETTO: **APPROVAZIONE ACCORDO SINDACALE** del 18/03/2018 avente ad oggetto il rinnovo del contratto di II livello e la revisione del premio variabile di risultato per l'annualità 2018

L'AMMINISTRATORE UNICO

- VISTO il Verbale dell'Assemblea Straordinaria, Rep. 136751 Racc. 35810, del 23/07/2015, con il quale il sottoscritto è stato nominato Amministratore Unico della Società IGEA;
- VISTA la Determinazione n. 97 del 31/08/2017 con la quale è stata approvata la revisione alla Macro-Struttura organizzativa dell'IGEA SPA;
- la proposta di determinazione n. 20/AR del 16/04/2018, predisposta e trasmessa dal Responsabile dell'Area Risorse, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- RITENUTO di dover far proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto, in quanto meritevole di approvazione.

DETERMINA

Per le motivazioni espresse nella premessa:

1. di approvare integralmente l'allegata proposta di determinazione, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, facendola propria a tutti gli effetti;

L'AMMINISTRATORE UNICO

(Dr. Michèle Caria)



CHE sono stati stabiliti tra le parti obiettivi performanti, oggettivi e misurabili;

CHE la positività del Valore della Produzione per dipendente (individuato per definire l'indice di Produttività) e del Margine Operativo Lordo per dipendente (Individuato per definire l'indice di redditività) è stata prevista come *conditio sine qua non*;

Il Valore economico del Premio di risultato è pari ad Euro 2.101,12 per gli Impiegati ed Euro 2.933,78 per gli Operai, a parametro medio

PRESO ATTO

CHE l'accordo sindacale è stato ratificato in data 20/03/2018 dall'Assemblea dei lavoratori;

CHE con nota prot. N.0001449 del 27/03/2018 l'Accordo sindacale ratificato dall'Assemblea dei lavoratori è stato trasmesso alla direzione generale dell'Assessorato dell'Industria della Regione Autonoma della Sardegna, ai sensi dell'art. 2 della Deliberazione di Giunta Regionale n.42/5 del 23/02/2012 riguardante la disciplina del controllo analogo sulle società in House;

CHE il Premio di risultato 2018 è stato inserito nel Budget 2018 della Direzione Amministrativa e Finanziaria;

Tutto ciò premesso:

PROPONE

1. DI APPROVARE l'accordo sindacale contenuto nell'Ipotesi di accordo sottoscritta in data 18/03/2018 con il quale sono stati definiti gli obiettivi e le modalità di erogazione del Premio di risultato che si allega al presente provvedimento e del quale forma parte integrante;
2. DARE MANDATO al Responsabile dell'Area Risorse di porre in essere tutto quanto necessario per procedere all'esecuzione di quanto APPROVATO al punto 1;
3. RIMETTERE copia del presente provvedimento alla direzione Amministrativa e Finanziaria per quanto di competenza;
4. RIMETTERE copia del presente provvedimento, all'Assessorato dell'Industria della Regione Autonoma Sardegna in quanto Soggetto Istituzionale deputato al Controllo Analogico di cui all'art. 2 Delibera G.R. n. 42/5 del 23/10/2012, nei confronti della società Igea nel suo stato di Società In House della Regione Sardegna.

Il presente provvedimento consta di due pagine

IL PROPONENTE
Responsabile Area Risorse
(P.Min. Mario Podda)



Elenco allegati:

Allegato 1 – Ipotesi di accordo 18/03/2018