

Prot. Su/2024

ASM VIGEVANO E LOMELLINA SPA
ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO

Il giorno 06 marzo 2024 alle ore 17.00 si sono incontrati presso la Sede Aziendale in origine all' argomento in oggetto:

L'Amministratore Unico

dott.ssa Veronica Passarella

Assolombarda

dott. Massimiliano Boccanera

R.S.U.

sig. Giuseppe Fiori

sig.ra Ilaria Re

sig. Lo Meo Domenico

la finalità dell'istituto del Premio di Risultato ("PdR"), è quella di incentivare la competitività e produttività del lavoro e favorire i miglioramenti qualitativi del servizio. Si conviene di stipulare il presente accordo ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 del C.C.N.L. vigente Gas Acqua, secondo le modalità, termini e conseguenze che da esso ne derivano.

Art. 1 – Durata dell'accordo e competenza

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2024 al 31.12.2026.

Il P.d.R. sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, mentre il parametro di definizione per individuarne i presupposti di spettanza ed ammontare saranno le risultanze dell'esercizio precedente (esercizio di riferimento).

Il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dal CCNL applicato in Azienda e pertanto sino all'eventuale rinnovo nessun altro onere economico potrà gravare a carico dell'azienda per effetto di contrattazione integrativa (con riferimento alle voci ed agli importi compresi nel presente verbale di accordo), ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo, che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali; relativamente alle modalità di rinnovo le parti si atterranno a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di Categoria.

Art. 2 – Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio verrà erogato con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo, relativo all'esercizio di riferimento.

Detto Premio verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento, considerando il pro-rata per cessazioni o assunzioni nel corso dell'anno stesso, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio. In merito al calcolo del pro-rata, si precisa che per le assunzioni effettuate entro il giorno 15 del mese, si considera il mese pieno, diversamente la mensilità non viene conteggiata. Per le cessazioni avvenute dopo il giorno 15 del mese, si considera il mese intero, diversamente la mensilità non viene calcolata a tal fine.

MB



Art. 3 – Obiettivi/indici di determinazione del “PdR”.

Il premio lordo verrà così conteggiato:

- 50% in base al raggiungimento di almeno 5 parametri previsti nella tabella “Indicatori di qualità servizio gas” all.1);
- 50% in base al tasso di assenteismo aziendale calcolato secondo le modalità sotto descritte;
 - **Indicatori di Qualità Servizio Gas**

Per mantenere inalterata la competitività dell’Azienda e la relativa redditività e produttività, vengono individuate efficienza e qualità delle prestazioni per servizio, tramite parametri derivanti dall’applicazione delle specifiche discipline previste dall’Autorità e dal monitoraggio della Carta Servizio, controllati dall’Ente di Certificazione Qualità, individuati come allegato 1) al presente accordo.

Tali indicatori si considerano validi per tutti i settori operativi, tecnici ed amministrativi aziendali.

- **Tasso assenteismo aziendale inferiore a 5%.** Non verranno prese in considerazione le ore di assenza dei dipendenti che si collocano agli estremi;

Il tasso di assenteismo aziendale risulta così calcolato:

	ORE LAVORABILI	ORE EFFETTIVAMENTE LAVORATE ED ORE DI ASSENZA	% TASSO ASSENTEISMO (α)
AREA	Ore settimanali X 52 settimane, da cui detrarre: <ul style="list-style-type: none"> - ferie da CCNL - ex festività da CCNL - permessi e semi-festività da CCNL - festività infrasettimanali. Part-time: quanto sopra riproporzionato in esatta funzione dell’orario ridotto.	Si considerano lavorate: <ul style="list-style-type: none"> - le ore di effettiva presenza sul posto di lavoro in condizioni di orario normale, - Infortunio sul lavoro, - Maternità/paternità obbligatoria, - Ricoveri ospedalieri, - Legge 104, - Malattie entro le 77 ore, - Permessi sindacali, per tutti famigliari (art. 4 L 53/2000). Sono considerate assenza, anche se danno diritto a forme di retribuzione, le seguenti voci: <ul style="list-style-type: none"> - L.151, - maternità facoltativa, - allattamento, - congedo matrimoniale, - malattia oltre le 77 ore, - donazioni sangue, - permessi per incarichi amministrativi e pubblici, - altri permessi esclusi quelli considerati presenza, - assenze non retribuite et similia. 	Rapporto ((ore assenza/ore lavorabili) x 100) = α %

(Tabella 1)

MB

Circa la modalità di erogazione del premio di risultato al singolo dipendente, si fa riferimento al tasso di assenteismo individuale.

Il tasso di assenteismo individuale risulta così calcolato:

	ORE LAVORABILI	ORE EFFETTIVAMENTE LAVORATE ED ORE DI ASSENZA	% TASSO ASSENTEISMO (α)
AREA	<p>Ore settimanali X 52 settimane, da cui detrarre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ferie da CCNL - ex festività da CCNL - permessi e semi-festività da CCNL - festività infrasettimanali. <p>Part-time: quanto sopra riproporzionato in esatta funzione dell'orario ridotto.</p>	<p>Si considerano lavorate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le ore di effettiva presenza sul posto di lavoro in condizioni di orario normale, - Infortunio sul lavoro salvo quanto sotto specificato, - Maternità/paternità obbligatoria, - Ricoveri ospedalieri, - Legge 104, - Malattie entro le 77 ore salvo quanto sotto specificato, - Malattie connesse a situazione di invalidità riconosciuta - Permessi sindacali, per lutti familiari (art. 4 L 53/2000). <p>Sono considerate assenza, anche se danno diritto a forme di retribuzione, le seguenti voci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L.151, - maternità facoltativa, - allattamento, - congedo matrimoniale, - malattia oltre le 77 ore, - malattia di breve durata (\leq a 3 giorni) a ridosso dei ponti festivi e ferie, contano assenza doppia, - malattia di 1 giorno, dal 4° evento conta assenza tripla, - infortunio sul lavoro per mancato o non corretto utilizzo dei DPI (sulla base di rilevazione verificata da RSPP e confermata da RLS), - donazioni sangue, - permessi per incarichi amministrativi e pubblici, - altri permessi esclusi quelli considerati presenza, - assenze non retribuite et similia. 	<p>Rapporto ((ore assenza/ore lavorabili) x 100) = α %</p>

(Tabella 2)

Ergo il premio di risultato percepito dal singolo dipendente risulterà dalla seguente formula:

$$\text{Premio 2024} \times (1 - \alpha) = \text{premio}$$

Il premio non verrà erogato al dipendente per tasso di assenteismo individuale superiore al 20%.

In caso di terapia salva-vita, certificata ed opportunamente documentata, verrà effettuata una valutazione congiunta tra Direzione e R.S.U per il riconoscimento del "Pdr".

MB

Importi lordi teorici per livello, per i dipendenti del C.C.N.L. settore gas-acqua

Livelli		Premio 2024-2026
Q	€	2.873,68
8	€	2.507,56
7	€	2.247,86
6	€	2.043,53
5	€	1.898,75
4	€	1.771,04
3	€	1.643,31
2	€	1.515,61
1	€	1.175,01

L'importo del premio non percepito dai non aventi diritto allo stesso (tasso di assenteismo individuale superiore al 20% calcolato come da Tabella 2), sarà equamente ripartito, a titolo di "premio addizionale", tra i dipendenti che raggiungeranno una presenza pari al 100% calcolata in base ai parametri definiti nella sopra citata tabella 2.

Così come previsto dal rinnovo del CCNL Settore Gas-Acqua del 30/09/2022 (Parte Economica), in caso di raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 3 e secondo criteri modalità sopra definite, verrà erogato sotto forma di "una tantum" un importo complessivo di € 238,00 calcolato sul parametro medio 143,53, per l'anno 2024.

Art. 4 – Onnicomprensività.

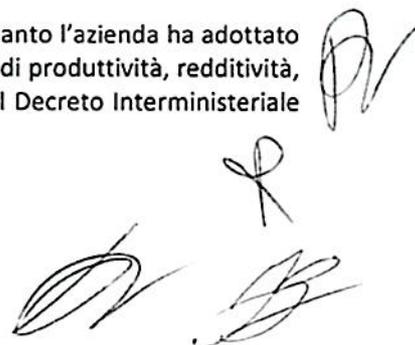
Le parti si danno atto che il premio previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura, trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nel CCNL. Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del P.d.R. spettante in ragione annua, complessivo e onnicomprensivo di ogni propria incidenza poiché già tenuta in considerazione in sede di quantificazione; pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti, ex art.2120 c.c. 2° comma, intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Art. 5 - Detassazione.

Le Parti ritengono che le caratteristiche del P.D.R. come costituito nel presente accordo sono coerenti ai fini dei benefici fiscali e in linea con la normativa in materia in quanto connessi ad incrementi di redditività utili al miglioramento della competitività aziendale.

I premi erogati saranno quindi assoggettati al trattamento fiscale agevolato in quanto l'azienda ha adottato uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto Interministeriale 25/03/2016.

MB



Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in materia, il deposito del presente accordo avverrà nei termini e con le modalità previste dall'art.5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e dalla nota del Ministero del Lavoro n°33/4274 del 22 luglio 2016.

Si precisa che ai fini della detassazione, che verrà applicata in funzione della normativa vigente, i risultati dovranno essere migliorativi rispetto a quelli rilevati nell'esercizio precedente.

Negli anni in cui il premio di risultato è detassabile è facoltà del lavoratore convertire il premio di risultato in welfare nel limite definito dalla normativa vigente per il fringe benefit.

Art. 6 - Diritto di informazione e monitoraggio.

L'Azienda e la RSU si incontreranno, a seguito di richiesta di una delle parti, per procedere al monitoraggio di eventuali cause/aspetti/situazioni che possono falsare la corretta applicazione dei parametri assunti a base del presente P.d.R.

Ai sensi delle vigenti norme di riservatezza le RSU si impegnano espressamente a non diffondere tutte le ulteriori informazioni ricevute dall'Azienda durante le fasi di negoziazione, monitoraggio ed esecuzione dell'accordo in quanto di carattere riservato.

Art. 7 - Modifiche strutturali o di assetto.

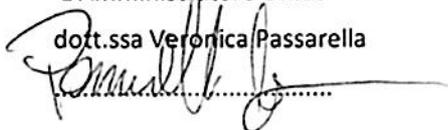
Qualora si dovessero verificare in futuro situazioni tecniche, produttive, organizzative, tali da alterare in modo significativo le situazioni ed i parametri qui assunti a base dell'accordo, la Direzione Aziendale e le RSU si incontreranno, a seguito di richiesta di una delle due parti, per ridefinire le condizioni ed i parametri ed eventualmente i criteri di erogazione del P.d.R. per i successivi periodi di riferimento.

Il presente accordo ha valore novativo rispetto a quello precedentemente sottoscritto prt.75/2021 del 03 marzo 2021.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Amministratore Unico

dott.ssa Veronica Passarella



R.S.U.

sig. Giuseppe Fiori.....

sig.ra Ilaria Re.....

sig. Domenico Lo Meo.....



Assolombarda

dott. Massimiliano Boccanera



Indicatori di qualità Servizio Gas

INDICATORE	2022 (ultimo dato disponibile)	LIMITE ASM
Tempo di preventivazione per l'esecuzione di lavori semplici	10 giorni lavorativi	15 giorni lavorativi
Tempo di preventivazione per l'esecuzione di lavori complessi	21,50 giorni lavorativi	30 giorni lavorativi
Tempo di attivazione della fornitura	5,1 giorni lavorativi	10 giorni lavorativi
Tempo di disattivazione della fornitura su richiesta del cliente finale	3,1 giorni lavorativi	5 giorni lavorativi
Percentuale rispetto appuntamenti gas	100%	90%
Percentuale risposta in tempo standard reclami gas	100%	98%
Tempo di risposta dati tecnici gas (M01 e M02)	4,3 giorni lavorativi	6 giorni lavorativi
Tempo di verifica del gruppo di misura su richiesta del cliente finale	16,61 giorni lavorativi	20 giorni lavorativi
Tempo di pronto intervento gas	27 minuti	1 ora

Le parti si danno atto che gli indicatori sopra illustrati sono tra di loro alternativi e parimenti contribuiscono al raggiungimento del premio, sicché anche il miglioramento di un solo indicatore permette di detassare complessivamente il premio se dovuto.

MB

