

Prot. 75 /2021

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

Il giorno 03 marzo 2021 alle ore 16.30 si sono incontrati presso la Sede Aziendale in origine all' argomento in oggetto:

L'Amministratore Unico	dott. Gianluca Zorzoli
Il Direttore Amministrativo - Procuratore Institorio	dott. Alessandro Gabbi
La responsabile dell'Ufficio Risorse Umane	dott.ssa Chiara Barotti
Assolombarda	dott. Massimiliano Bocanera
R.S.U.	sig. Monticelli Pasquale 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 01.01.2021 al 31.12.2023.

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, 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.

**Art. 3 – Obiettivi/indici di determinazione del "PdR".**

Il premio lordo verrà così conteggiato:

   

- 50% in base al raggiungimento dei parametri previsti nella tabella “Indicatori di qualità servizio gas” all.1);
- 25% in base al tasso di assenteismo aziendale calcolato secondo le modalità sotto descritte;
- 25% tasso di assenteismo individuale 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;
- **Tasso assenteismo individuale inferiore o uguale al 10%.**

Il tasso di assenteismo risulta così calcolato:

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

Ergo il premio presenza individuale (PPI) risulterà dalla seguente formula:

$$(\text{Premio 2021} * 25\%) \times (1 - \alpha) = \text{PPI}$$

Il 25% del premio individuale non verrà erogato per tasso di assenteismo superiore al 10%.

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".

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

Livelli	Premio 2021-2023
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

Ai soli reperibili del settore idrico integrato e gas distribuzione, in aggiunta alla cifra di cui sopra e per il periodo di effettivo impiego nel servizio di reperibilità, verrà riconosciuto un importo di € 150,00 lorde non riparametrato per livello. Tale importo verrà erogato seguendo i criteri e le modalità sopra definite.

Così come previsto dal rinnovo del CCNL Settore Gas-Acqua del 07/11/2019 (Parte Economica lett. c) "Produttività", 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 2021.

#### 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 si danno atto che le modalità di maturazione e di spettanza del presente premio hanno natura e caratteristiche tali da poter garantire al P.d.R. la fruizione del regime fiscale agevolato di cui al decreto interministeriale 25 marzo 2016 (e successive modificazioni), che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello aziendale. 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.

#### **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.521/2019 del 12 dicembre 2019.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Amministratore Unico

dott. Gianluca Zorzoli

R.S.U.

sig. Monticelli Pasquale

sig. Lo Meo Domenico

Assolombarda

dott. Massimiliano Bocanera

### Indicatori di qualità Servizio Gas

INDICATORE	2019 (ultimo dato disponibile)	LIMITE ASM
Tempi di preventivazione lavori semplici gas	6,4 giorni lavorativi	12 giorni lavorativi
Tempi di preventivazione lavori complessi gas	8,6 giorni lavorativi	30 giorni lavorativi
Tempi di esecuzione lavori semplici gas	7,4 giorni lavorativi	10 giorni lavorativi
Tempi di esecuzione lavori complessi gas	22 giorni lavorativi	60 giorni lavorativi
Tempo per aperture contatori gas	5,4 giorni lavorativi	10 giorni lavorativi
Tempo per chiusure contatori gas	2,9 giorni lavorativi	4 giorni lavorativi
Percentuale rispetto appuntamenti gas	100%	90%
Percentuale risposta in tempo standard reclami gas	100%	98%
Tempo per la sostituzione contatore gas in caso di verifica	2,4 giorni lavorativi	7 giorni lavorativi
Tempo di risposta reclami gas	5,3 giorni lavorativi	20 giorni lavorativi
Tempo di pronto intervento gas	20 minuti	1 ora