

Prot. 257/2018

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

Il giorno 29.05.2018 alle ore 16.00 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

Confindustria Pavia

dott. Massimiliano Boccanera

OO.SS.

Filctem – CGIL Sig. Michele Fucci

Femca – CISL Sig. Maurizio Ferrari

Uiltec – UIL Sig. Pietro Cavallaro

R.S.U.

sig. Lo Meo Domenico

sig. Ioppolo Rosario

sig. Ranù Giuseppe

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 01.01.2018 al 31.12.2018, in via sperimentale

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).

La realizzazione degli obiettivi determinerà a consuntivo l'entità delle erogazioni sulla base delle tabelle in allegato, che costituiscono la definizione dei parametri presi a base del presente P.d.R. e parte integrante del presente verbale di accordo.

Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno, se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata A.R. o PEC

Le parti si danno atto che con il presente accordo si intendono superate tutte le richieste, economiche normative, poste all'Azienda; 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 – Obbiettivi/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:

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, scattered across the lower right portion of the document.

	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, - le ore di recupero flessibilità, - le ore prestate in regime di reperibilità per il settore gas ed idrico integrato, laddove non sia previsto il recupero sino al limite massimo del 7% dell'importo del premio da accordo *, - Infortunio sul lavoro, - Maternità/paternità obbligatoria, - Ricoveri ospedalieri, - Legge 104, - Malattie entro le 53 ore, - Permessi sindacali, per lutti familiari (art. 4 L 53/2000), per donazioni sangue. <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, - malattia oltre le 53 ore, - infortunio non sul lavoro, - 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>

(* Parametro considerato presenza limitatamente al solo calcolo del tasso di assenteismo individuale. Ai fini del calcolo delle ore lavorate, l'ora prestata in regime di reperibilità nel settore GAS viene convenzionalmente considerata 1,1)

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

$$((\text{Premio 2018} + \text{Una Tantum rinnovo CCNL 2017}) * 25\%) \times (1 - \alpha) = \text{PPI}$$

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

		Una Tantum	
Livelli		Premio 2018	Rinnovo CCNL 2017
Q	€	2.873,68	€ 220,88
8	€	2.507,56	€ 199,48
7	€	2.247,86	€ 184,30
6	€	2.043,53	€ 169,11
5	€	1.898,75	€ 154,00
4	€	1.771,04	€ 144,60
3	€	1.643,31	€ 135,28
2	€	1.515,61	€ 122,30
1	€	1.175,01	€ 110,03

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.

Art. 6 - Diritto di informazione e monitoraggio.

L'Azienda fornirà semestralmente alle RSU il valore degli indici assunti a riferimento per la determinazione del premio.

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.

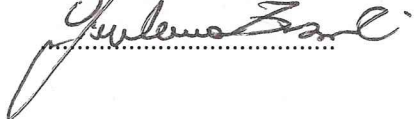
Art. 7 - Modifiche strutturali o di assetto.

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.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Amministratore Unico

dott. Gianluca Zorzoli

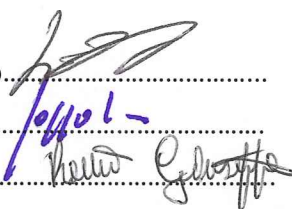


R.S.U.

Sig. Lo Meo Domenico.....

Sig. Ioppolo Rosario.....

Sig. Ranù Giuseppe.....



Confindustria Pavia

dott. Massimiliano Boccanera



OO.SS

Sig. Maurizio Ferrari.....

Sig. Michele Fucci.....

Sig. Pietro Cavallaro.....



Indicatori di qualità Servizio Gas

INDICATORE	LIMITE ASM
Tempi di preventivazione lavori semplici gas	12 giorni
Tempi di preventivazione lavori complessi gas	30 giorni
Tempo di esecuzione lavori semplici gas	10 giorni
Tempo di esecuzione lavori complessi gas	60 giorni
Tempo per aperture contatori gas	10 giorni
Tempo per chiusure contatori gas	4 giorni
Percentuale rispetto appuntamenti gas	90%
Percentuale risposta in tempo standard reclami gas	98%
Tempo di risposta reclami gas	20 giorni
Tempo per la verifica contatore gas	7 giorni
Tempo di pronto intervento gas	1 h

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]