

PREMIO DI RISULTATO 2019-2021ACCORDO SINDACALE

L'anno 2019 il giorno 28 del mese di maggio presso la sede di Asec S.p.A. sita in Via Cristoforo Colombo 150

Tra

ASEC SpA rappresentata dal Presidente pro tempore Dott. Fabio Rallo e dal Consigliere Avv. Alessandro Campo, cui il CdA di Asec Spa nella seduta del 11/12/2018 al punto 6 ha conferito la cura dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali e di categoria unitamente al Presidente

la RSU formata da:

FILCTEM CGIL – Geom. Andrea Barbagallo
FEMCA CISL – Geom. Maurizio Caffo
UILTEC – Dott. Fabrizio Gemelli

e

ASEC S.p.A.

CATANIA

**PROTOCOLLO INTERNO
N° 0000177/19/I
DEL 28/05/2019**

PREMESSA

Conformemente a quanto indicato negli artt. 4 e 9 del CCNL Gas Acqua, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente accordo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione quadriennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata ai risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio, denominata "Premio di risultato".

Il presente accordo, pertanto, in conformità agli artt. 4 e 9 del CCNL Gas Acqua citato produrrà i suoi effetti per i risultati raggiunti dal 01/01/2019 al 31/12/2021.

Il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinti da crescente incisività nello stabilire la correlazione fra elementi salariali e prestazioni competitive del sistema.

Ciò premesso, le Parti convegno quanto segue:

OGGETTO:

Oggetto dell'accordo consiste nella definizione per il triennio 2019-2021 di un premio variabile e correlato ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo gli incrementi di redditività e produttività.

VALORE BASE:

Il valore base pro capite è pari a € 2.000,00 (Euro duemila//00) al lordo delle ritenute di legge.

1) STRUTTURA DEL PREMIO**1.1 Componenti e loro caratteristiche**

Il Premio di Risultato per sua natura variabile nell'ammontare è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri rappresentativi delle performance di redditività e produttività.

1

A tal fine vengono individuate due componenti del Premio di Risultato: Redditività della Società (RS) e Produttività della Società (PS).

I parametri di produttività e redditività devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità e verranno individuati annualmente.

1.2 Parametri: individuazione e caratteristiche

I parametri di Redditività devono essere desumibili dai dati comunicati ufficialmente a mezzo bilancio della società/comunicazioni obbligatorie all'ARERA e si riferiscono alla pluralità dei lavoratori.

I parametri di Produttività devono essere ascrivibili al "fattore lavoro" e si riferiscono alla singola prestazione lavorativa.

PERSONALE DESTINATARIO DEL PREMIO

Il destinatario del presente accordo è tutto il personale dipendente di Asec Spa con l'esclusione dei Dirigenti.

MECCANISMI OPERATIVI

Si illustrano di seguito i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi delle diverse componenti del Premio e per l'individuazione degli importi economici conseguenti.

Fatto 100 il premio totale:

2) REDDITIVITA' DELLA SOCIETA' (peso totale 40%)

2.1 Redditività peso 20%

Le Parti definiscono che l'indicatore applicabile per la valutazione della Redditività della Società è il rapporto percentuale MOL/VA (Margine Operativo Lordo/ Valore Aggiunto). A tale indicatore viene applicata la scala valori sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale premio corrispondente, come di seguito esplicitata:

< 40%	premio=0
>= 40% e < 45%	premio= 25%
>= 45% e < 50%	premio= 50%
>= 50% e < 55%	premio= 75%
>= 55%	premio= 100%

Eventuali costi connessi ad operazioni straordinarie o imposte da cambiamenti di normativa verranno specificatamente valutate, attraverso un confronto tra la Parti.

2.2 Miglioramento della qualità del servizio peso 20%

La Parti convengono che tale indicatore sia definito dall'applicazione delle delibere dell'ARERA:

2.2.1 *Livelli Specifici di Qualità Commerciale Dlb AEEGSI 574/2013/R/Gas e Smi (10%)*

Si considera il numero di prestazioni (ordini di Intervento ad esclusione dei sopralluoghi) fuori tempo per causa esercente, rapportate al numero totale delle prestazioni eseguite

- < 2,00%	premio=100%
- >= 2,00% e < 2,25%	premio= 75%
- >= 2,25% e < 2,50%	premio= 50%
- >= 2,50% e < 2,75%	premio= 25%
- >= 2,75%	premio= 0

2.2.2 Tempi di Preventivazione Dlb AEEGSI 413/2016/R/com e Smi (10%)

Si considera il numero di preventivi per l'esecuzione di lavori semplici, predisposti e comunicati fuori tempo per cause imputabili all' esercente, rapportato al totale:

- < 2,00%	premio=100%
- >= 2,00% e < 2,50%	premio= 75%
- >= 2,50% e < 3,00%	premio= 50%
- >= 3,00% e < 3,50%	premio= 25%
- >= 3,50%	premio= 0

3) PRODUTTIVITA' DELLA SOCIETA' (peso totale 60%)

3.1 Livello di servizio (peso 25%)

Il calcolo del livello di servizio sarà sviluppato in base alla effettiva presenza in azienda di tutti i giorni lavorativi dell'anno.

Ai fini del calcolo dei giorni non lavorati non verranno considerati come giorni non lavorati gli infortuni sul lavoro, i ricoveri ospedalieri e i day-hospital o forme equivalenti con attestazione di intervento chirurgico e la relativa convalescenza senza soluzione di continuità opportunamente certificata dai presidi sanitari dell'ASL; il giorno di day hospital o forme equivalenti senza intervento chirurgico limitatamente al giorno di ricovero, assenze per donazione sangue e midollo osseo, la maternità obbligatoria, le ferie, i permessi sindacali e quelli per assistenza disabili di cui alla legge 104/'92.

Pertanto, fino al 5% delle assenze (come sopra definite) rispetto le ore lavorabili si avrà il massimo erogabile; al superamento di tale percentuale l'importo viene ridotto pro quota in rapporto alle effettive ore di assenza.

3.2 Valutazione della performance di settore e individuale (peso totale 35%)

La performance di ogni singolo lavoratore sarà sottoposta a valutazione, con relativi pesi, del capo ufficio responsabile attraverso la "Scheda di Valutazione delle Performance" in uso per i precedenti accordi che potrà essere revisionata/aggiornata entro il 30/09 di ogni anno di riferimento.

A tale indicatore viene applicata la scala punteggi valutazione sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale premio corrispondente, come di seguito esplicitata:

punti valutazione ≥ 40	premio = 100%
punti valutazione ≥ 35 e ≤ 39	premio = 80%
punti valutazione ≥ 30 e ≤ 34	premio = 60%
punti valutazione ≥ 25 e ≤ 29	premio = 40%
punti valutazione ≥ 20 e ≤ 24	premio = 20%
punti valutazione ≥ 0 e ≤ 19	premio = 0%

EROGAZIONE

Il Premio di risultato sarà erogato in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio di esercizio. Qualora l'approvazione del bilancio dovesse protrarsi oltre 31/07, su richiesta delle OO.SS. in accordo con Datore di lavoro, potrà essere erogata la quota di premio maturata da esclusione di quanto previsto dal punto 2.1 Redditività.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il Premio di risultato viene erogato al personale in servizio, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza. In particolare l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi le frazioni di mese superiore a 15 giorni. Al personale neo assunto e per coloro che risolvono il rapporto di lavoro, il Premio verrà erogato in proporzione agli effettivi mesi lavorati.

Per i lavoratori in rapporto di somministrazione, stagisti, tirocinanti non è prevista l'erogazione del Premio di risultato.

I lavoratori assunti a tempo determinato per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti a tempi indeterminato.

La misura del Premio di Risultato, per i dipendenti operanti con contratto di lavoro part-time, viene determinata in base ai criteri di proporzionalità in rapporto alla percentuale.

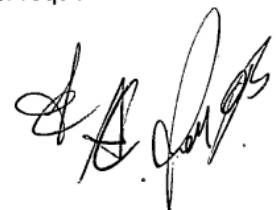
WELFARE AZIENDALE

Secondo le disposizioni della vigente normativa, il lavoratore potrà richiedere la liquidazione del premio a titolo di rimborso spese sostenute per finalità di cui all'art. 51 del TUIR a favore dei propri familiari, per uno o più dei seguenti titoli:

- 1) Acquisto di libri scolastici per le scuole di ogni ordine e grado;
- 2) Contributo economico per la frequenza di centri estivi e Invernali;
- 3) Borse di studio e frequenza dell'università o di master post universitari;
- 4) Contributo economico per il pagamento dei contributi o retribuzioni per l'assistenza personale e continuativa ai familiari di cui all'art.12 TUIR (c.d. "contributo assistente familiare");
- 5) Corsi di lingua;
- 6) Abbonamento per mezzi di trasporto (autobus- treni) per sé o componenti del nucleo familiare;
- 7) Abbonamenti ad enti teatrali o culturali pubblici;
- 8) Altre prestazioni riconosciute dalla normativa e successive integrazioni.

L'importo erogabile nella forma di cui al paragrafo precedente, verrà riconosciuto in un'unica soluzione in misura non superiore all'importo del premio e comunque ai giustificativi di spesa che il lavoratore dovrà produrre all'atto della richiesta. Il lavoratore dovrà comunicare entro il mese di maggio dell'anno di erogazione del premio la modalità di erogazione. Inoltre, qualora il lavoratore non abbia presentato entro il successivo mese di giugno, i giustificativi di spesa per l'erogazione del premio per le finalità indicate al precedente punto, il premio sarà liquidato con le normali modalità. In conformità a quanto previsto dalla legislazione vigente.

Il regime agevolato sarà applicato ai lavoratori ed alle lavoratrici in possesso dei requisiti reddituali di riferimento e nei limiti di legge.



INFORMAZIONE E MONITORAGGIO

Non appena noti i dati ufficiali di bilancio della Società, l'Azienda fornirà i dati consuntivi. Le Parti convengono di incontrarsi entro il mese di gennaio di ogni anno al fine di monitorare il l'andamento del presente accordo, ivi compresi il valore e l'adeguatezza degli Indicatori adottati.

RISERVATEZZA

Le O.O.S.S. e la RSU si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalla Società durante le fasi di negoziazione e le successive verifiche del presente accordo.

PROROGHE

Il presente accordo manifesterà i suoi effetti solo per il periodo 01/01/2019- 31/12/2021. Non è ammessa la proroga né il tacito rinnovo. Pertanto le Parti convengono di ridefinire parametri e criteri per i Premi di Risultato successivi.


DETAZZAZIONE

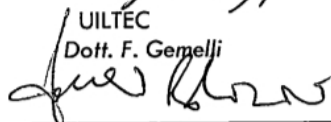
Le parti danno atto che la legge 11 dicembre 2016, n. 232 art. 1, commi 160-162 (legge di Bilancio 2017), il decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e la legge 27 dicembre 2017, n. 205, commi 28 e 161, (legge di Bilancio 2018), così come la legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019) proseguono il percorso tracciato dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 182-190 (legge di Stabilità 2016) in materia di detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale, secondo la quale è consentita l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10% da applicare sui premi di risultato collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Pertanto il presente accordo, conforme ai principi fissati dalla normativa vigente, verrà depositato a cura dell'Azienda telematicamente alla DTL competente entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione.

RSU

FILCTEM CGIL
Geom. A. Barbagallo


FEMCA CISL
Geom. M. Caffa

UILTEC
Dott. F. Gemelli


L'AZIENDA

Il Presidente
Dott. Fabio Rallo

Il Consigliere
Avv. Alessandro Campo

