

ACCORDO SINDACALE SUL PREMIO DI RISULTATO 2020

Oggi 29/05/2020, presso la sede di AS2 srl, via della Resistenza 4 Rovigo, si sono incontrate: AS2 SRL, rappresentata dall'ing. Montagna Marco e le OO.SS. FILCTEM-CGIL, FEMCA CISL e UILTEC-UIL firmatarie del CCNL Gas-Acqua e rappresentate dalle persone che sottoscrivono il presente verbale per

CONVENIRE QUANTO SEGUE

Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni previste dal presente accordo sono conformi alle previsioni legislative e soggette al regime di tassazione agevolata, nei termini previsti dall'art. 1, commi 182-190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificata dall'art. 1 commi 160-162 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, comma 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) nonché dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018. Il presente accordo verrà depositato telematicamente a cura dell'Azienda, anche in nome e per conto delle OO.SS.

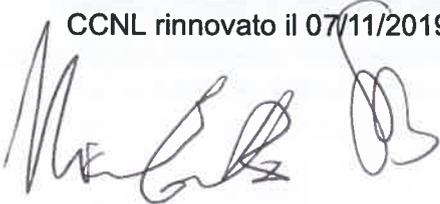
SCHEMA PER PREMIO DI RISULTATO ANNO 2020

In applicazione a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL Gas-Acqua (Contrattazione di 2° livello: premio di risultato), il premio ha le finalità di:

- coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità ed innovazione; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera Azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
- far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

CALCOLO ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato pro capite annuo potenziale è fissato in una mensilità di minimo contrattuale del livello di inquadramento CCNL Gas-Acqua di ogni dipendente a tempo indeterminato (anche se non più presente in servizio alla data di erogazione) riferita al mese di dicembre dell'anno di riferimento a cui va aggiunto l'importo di euro 238 sul parametro medio 143,53, così come disposto dal punto c) "Produttività" della Parte Economica del CCNL rinnovato il 07/11/2019.



L'importo risultante verrà parametrizzato in base alle ore effettivamente lavorate (che includono ferie, infortuni sul lavoro, maternità obbligatoria, permessi sindacali, donazione del sangue, malattia ospedaliera e permessi Legge 104/1992).

Il premio così calcolato verrà erogato in 2 parti: a maggio acconto di 300,00 euro, verificata la capienza, e saldo a luglio. Il premio non è utile al fine del calcolo del TFR.

Il premio effettivo erogato, calcolato in base agli indici di redditività, produttività e di apertura al mercato sotto indicati, sarà comunque subordinato alle condizioni di contenimento del costo del personale e, più in generale, dei costi di funzionamento.

Ove l'applicazione dell'intero premio comporti un risultato netto di esercizio negativo, esso dovrà essere ridotto sino a consentire un risultato positivo.

INDICE DI REDDITIVITÀ (40% del premio)

Il parametro è dato dal MOL, margine operativo lordo, basato sulla gestione caratteristica (quindi ante applicazione del valore totale del premio da erogare, ammortamenti, imposte e tasse) risultante dal Bilancio Consuntivo d'esercizio dell'anno di riferimento; il parametro assume i seguenti valori:

MOL fino a euro	Valore %	MOL fino a euro	Valore %
100.000	0	325.000	80
150.000	15	350.000	85
200.000	30	375.000	90
250.000	45	400.000	95
275.000	60	425.000	100
300.000	75	oltre 450.000	100

INDICE DI PRODUTTIVITÀ ED EFFICIENZA (60% del premio)

Il premio è erogato in base ai seguenti indicatori, precisando che l'incremento di produttività richiesto dall'attuale tenore normativo verrà verificato nel miglioramento rispetto all'anno precedente di almeno uno dei punti di seguito indicati.

1. Riduzione del monte ore ferie pregresso (almeno 3%)
2. Incremento delle ore di formazione sulla sicurezza negli ambienti di lavoro (almeno 3%)
3. Conseguimento di almeno un nuovo affidamento per servizi esistenti nell'area SPL

4. Conseguimento di almeno un nuovo affidamento per nuovi servizi nell'area SPL
Incrementare il know-how interno (partecipazione a corsi, almeno +5% di ore)
5. Organizzazione di corsi offerti ai clienti, presso la sede di AS2 o in loco presso i Comandi PL (almeno +5% di ore)
6. Aumento della bollettazione TARI nel numero di utenze (almeno +1%).
7. Aumento numero di avvisi di liquidazione TARI (insoluti) (almeno +1%).
8. Individuazione e chiusura metodologie per collaborazioni attive con enti non soci
9. Affidamento nuove attività di progettazione per almeno un nuovo cliente
10. Dematerializzazione di almeno un processo del settore amministrazione e contabilità aziendale
11. Incremento ore di formazione tecnica del personale su tematiche di digitalizzazione (almeno 5%)
12. Incremento ore di formazione relativa al modello 231 ed anticorruzione (almeno 5%)
13. Riduzione numero di interventi in loco (almeno 5%)
14. Diminuzione dei tempi di presa in carico degli interventi di helpdesk (almeno 5%)
15. Avvio di almeno una nuova procedura applicativa presso un ente socio.
16. Adozione modalità di lavoro agile

INDICE DI APERTURA AL MERCATO

Tra gli obiettivi verrà inserito anche l'incremento del fatturato per servizi erogati a clienti non soci come elemento complementare e aggiuntivo rispetto al 100% potenziale individuato sugli altri obiettivi, con un valore massimo pari al 5% del minimo contrattuale.

Il riferimento sarà ai dati relativi al fatturato dell'anno precedente; ogni punto percentuale di fatturato in più consentirà l'erogazione di un punto percentuale di indice di apertura al mercato, con un massimo del 5%



