

ASM TIONE DI TRENTO
PROGETTO PREMIO DI RISULTATO
PER L'ANNO 2020

1) PREMESSA

Considerato che l'art. 7 del C.C.N.L. (Assesti Contrattuali) prevede che gli assesti contrattuali si articolino in un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ed in un secondo livello di contrattazione aziendale.

Confermato che:

- l'istituto del premio di risultato è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi nei servizi erogati, nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda coinvolgendo tutti i dipendenti dell'ASM nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità.
- detta erogazione viene caratterizzata come "elemento variabile della retribuzione".

Verificato che l'art. 44 del C.C.N.L. (Premio di risultato) sopra, stabilisce che il premio di risultato si articola nelle due voci seguenti, con ripartizione percentuale tra le stesse:

- a) redditività aziendale,
- b) incentivazione della produttività/qualità,

Tutto ciò premesso, tenuto conto di quanto in argomento, delle prassi già in essere presso altre aziende del settore e sulla base dell'esperienza maturata con i precedenti accordi, viene approvato il seguente progetto:

2) DURATA

Il presente progetto ha durata un anno ed ha validità per il premio relativo all'anno 2020 da erogare nell'anno 2021.

3) DETERMINAZIONE DELLA SOMMA EROGABILE

L'importo massimo erogabile (massa salariale) è pari ad una mensilità di minimo tabellare corrispondente al parametro medio aziendale in vigore al 31 dicembre di ogni anno precedente (n-1) a quello relativo all'attribuzione del premio (n), considerando le presenze effettive nello stesso anno (n). L'ammontare massimo erogabile di cui sopra è dato dallo stipendio base incrementato della contingenza. Per il presente esercizio sono da aggiungere Euro 200,00 (duecento/00) in cifra fissa per tutti, come previsto dal rinnovo del contratto nazionale da riparametrare con la percentuale degli obiettivi complessivi raggiunti.

210,00
duecento-
dieci/00
RP

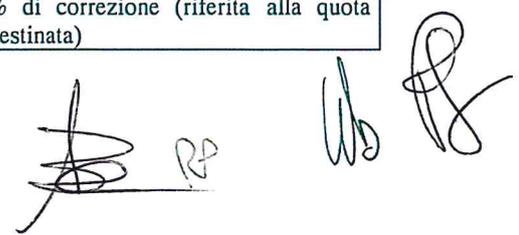
4) MODO DI CALCOLO DEL PREMIO

Si conviene di ripartire l'importo di cui al punto precedente attribuendo le seguenti percentuali:

- a) Redditività aziendale: fattore 25 %

Per quanto concerne la Redditività aziendale il valore di riferimento rimane l'utile netto d'esercizio. Se l'utile d'esercizio n è maggiore della media degli ultimi 5 esercizi precedenti (togliendo gli estremi in valore) il valore del premio sarà pieno pari al 25%. Nel caso in cui la media sia inferiore il valore massimo del 25% sarà decurtato dal peso percentuale della differenza rispetto alla media del triennio. Nel caso in cui l'azienda vada in perdita il valore di riferimento sarà uguale allo 0%.

Utile netto d'esercizio. (euro)	% di correzione (riferita alla quota destinata)
---------------------------------	---



Maggiore o uguale del valore medio degli ultimi tre esercizi $(n-1+n-2+n-3)/3$	100%
Minore o uguale del valore medio degli ultimi tre esercizi $(n-1+n-2+n-3)/3$	Interpolazione lineare

b) Incentivazione alla produttività/qualità: fattore 75 %

Per quanto concerne la Redditività produttività/qualità aziendale si dispone di dividere il fattore il due parti: un 25 % diretto all'andamento della produzione idroelettrica e un 50% ad una serie di obiettivi suddivisi nelle diverse attività aziendali come previsto dalla separazione funzionale di A.R.E.R.A. a cui afferiscono i diversi dipendenti dell'azienda.

b.1 Incentivazione alla produttività/qualità: fattore 25 %

Quantità totale di Energia Prodotta (KWh)	% di correzione (riferita alla quota destinata)
Maggiore o uguale a 5.000.000 di KWh	100%
Tra 3.000.000 e 5.000.000 di Kwh	Interpolazione lineare
Minore di 3.000.000 di Kwh	0%

b.1 Incentivazione alla produttività/qualità: fattore 50 %

Con riferimento alle ridotte dimensioni dell'organico aziendale si conviene di assegnare gli obiettivi specifici in maniera comune a tutti i dipendenti afferenti alla singola attività aziendale come riportato nell'unbundling contabile che l'Azienda Presenta all'A.R.E.R.A.. Eventuali incrementi del personale saranno inquadrati nel prospetto dipendenti che ogni esercizio sarà presentato all'A.R.E.R.A. Per l'anno 2019 il personale è posizionato secondo il seguente schema.

DIPENDENTE	ATTIVITA'	PREMIO PRODUZIONE	IDENTIFICATIVO
Antolini Mauro	Produzione	Attività Elettrica	EE
Nicolodi Fabrizio	Distribuzione	Attività Elettrica	EE
Marchiori Vittorio	Distribuzione Acquedotto	Attività Acquedotto	AC
Osele Enrico	Distribuzione Acquedotto	Attività Acquedotto	AC
Buganza Ernesto	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Salvaterra Annalisa	Attività di Sportello	Attività Commerciale	SPO
Panelatti Giuliano	Amministrazione	Attività Comuni	COM
Nicolussi Massimo	Distribuzione	Attività Commerciale	SPO
Armani Davide	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Lodovisi Elisa	Amministrazione	Attività Comuni	COM
Cortella Marco	Distribuzione	Attività Elettrica	EE
Mosca Dario	Distribuzione	Attività Elettrica	EE
Sebastian Povinelli	Fibre Ottiche	Attività Comuni	COM

Sono individuati 13 obiettivi specifici e per ciascuno di essi viene assegnato un peso percentuale diverso, ogni attività prevista dal premio produzione avrà un peso percentuale pari a 50, un obiettivo può competere a diverse attività. Nella seguente tabella è indicata la ripartizione degli obiettivi:

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'RP' and 'UB'.

Obiettivo	Progr.	EE	AC	COM	SPO
Completamento Gara di Appalto 1 Cabine di Distribuzione	1			10%	
Completamento Impianto Elettrico Magazzino	2	10%		5%	
Parziale Realizzazione Impianto Idraulico/Termico Magazzino	3		10%	5%	
Rispetto scadenze, denunce e pagamenti fiscali.	4			5%	5%
Realizzazione Luminarie Natalizie 2020	5	5%	5%	5%	
Completamento Programma Caldaie anno 2020 + Telecontrolli	6	10%	10%		
Assenza richiami per mancato utilizzo DPI	7	5%	5%	5%	5%
Assenza di danni a terzi	8	5%	5%		
Assenza danni automezzi anche senza denuncia	9	5%	5%		
Diminuzione dei giorni rimanenti di ferie rispetto all'esercizio n-1	10	5%	5%	5%	5%
Aggiornamento Attività Acquedotto (carta dei servizi e regol.)	11			5%	10%
Assenza di Reclami della Clientela	12	5%	5%	5%	10%
Gestione Modulistica e Informatizzazione Contratti Acquedotto	13				15%
Totale		50%	50%	50%	50%

- 1) Completamento Gara di Appalto 2 Cabine di Distribuzione: l'obiettivo si intende raggiunto se entro fine anno sono state completate tutte le pratiche riguardante l'espletamento dell'appalto comprese le comunicazioni obbligatorie agli organi di controllo nell'ambito della normativa degli appalti.
- 2) Completamento Impianto Elettrico Magazzino: se il completamento non avviene entro il 31/12/2020 per cause imputabili alla struttura di ASM Tione 50% dell'obiettivo.
- 3) Parziale Realizzazione Impianto Idraulico/Termico Magazzino: l'obiettivo si intende raggiunto nel momento in cui viene acquistato il materiale e realizzato per il 20%.
- 4) Rispetto scadenze, denunce e pagamenti fiscali: 1 ritardo 75%, 3 ritardi 50% e 5 ritardi 0%.
- 5) Realizzazione Luminarie Natalizie 2020: se le luminarie natalizie vengono realizzate con il personale interno si raggiunge 100% obiettivo, in caso di apporto esterno il valore percentuale sarà riproporzionato tra le ore totali e quelle del personale di ASM Tione
- 6) Completamento Programma Caldaie anno 2020: entro fine anno devono essere completati gli impianti previsti dalla richiesta inoltrata alla P.A.T. , altrimenti l'obiettivo sarà riparametrato in misura numero di caldaie installate/numero di caldaie previste dalla richiesta di contributo.
- 7) Assenza richiami per mancato utilizzo DPI: 1 richiamo 80% obiettivo, 3 richiami 50% obiettivo, 5 richiami l'obiettivo non sarà raggiunto.
- 8) Assenza di danni a terzi: 1 danno 80% obiettivo, 2 danni 50% obiettivo, 3 danni l'obiettivo non sarà raggiunto.
- 9) Assenza di danni automezzi: 1 danno 50% obiettivo, 2 danni l'obiettivo non sarà raggiunto.
- 10) Diminuzione dei giorni rimanenti di ferie rispetto all'esercizio n-1: ferie uguali ad n-1 obiettivo raggiunto, ferie maggiori n-1 l'obiettivo sarà riparametrato gg ferie n-1/gg ferie n. Tale obiettivo viene valutato singolarmente ad ogni valutare dipendente.
- 11) Aggiornamento Attività Acquedotto (carta dei servizi.): predisposizione Carta dei Servizi, se entro il 31 dicembre 2020 non sarà predisposto il 100 % della documentazione l'obiettivo non sarà raggiunto.
- 12) Assenza di Reclami della Clientela: 1 reclamo 80% obiettivo, 3 reclami 50% obiettivo, 5 reclami l'obiettivo non sarà raggiunto.
- 13) Gestione Modulistica e Informatizzazione Contratti Acquedotto: entro il 31 dicembre 2020 deve essere rivisto il modello contrattuale relativo alle utenze di acquedotto, aggiornamento in linea con normativa ARERA.

5) VALUTAZIONE ASSENZE, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Una volta stabilito l'importo singolarmente erogabile, lo stesso viene diviso per i giorni lavorativi teorici dell'anno di riferimento determinando così l'importo da detrarre per ogni giorno di assenza (con una franchigia di 5 giorni complessivi), esclusi ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, malattie professionali, assenze per maternità (limitatamente all'astensione obbligatoria e facoltativa), permessi concessi ai donatori di sangue ed ai donatori di midollo osseo, congedi matrimoniali, permessi sindacali e assenze dovute al godimento del premio dell'anno precedente.

Ulteriori decurtazioni saranno effettuate in relazione ai provvedimenti disciplinari erogati, con le modalità previste dal comma 17 dell'art. 44 ccnl 9/10/2019.

Le parti si riservano per gli anni futuri di valutare l'introduzione di ulteriori decurtazioni in relazione agli eventi di



malattia, nell'eventualità si presentino fenomeni di assenteismo superiori alla media del settore.

La cifra complessivamente decurtata per assenze per malattia e per provvedimenti disciplinari verrà poi redistribuita (nell'importo unitario medio risultante).

Si conviene che l'eventuale importo destinato alla produttività definito dal rinnovo del contratto sarà fisso per tutti i dipendenti e legato agli obiettivi del premio di risultato per l'anno 2020 e quindi la stessa percentuale di raggiungimento degli obiettivi 2020 sarà utilizzata per definire tale l'importo.

Le parti convengono che le somme erogate ai sensi del presente accordo si qualificano come legate all'incremento di produttività, qualità e competitività di cui alla Legge 24 dicembre 2007 n. 247 articolo 1 comma 67 e 68 in materia di decontribuzione. " e del Decreto legge 25 marzo 2016 in materia di detassazione dei premi di risultati.

5) WELFARE.

Nel mese di luglio 2020 è stato sottoscritto l'accordo con cui i dipendenti iscritti alla previdenza complementare possono optare per il versamento del premio annuale, o parte di esso, maggiorato del 30% al laborfond. Le parti si impegnano entro il 31 dicembre 2020 a trovare un accordo per la fruizione parziale, compatibilmente con le esigenze aziendali, del premio in permessi retribuiti.

OO.SS.

FILCTEM CGIL



FLAEI CISL



ASM TIONE

Componente Colz



Respons. Amm.vo

