

ASM TIONE DI TRENTO
PROGETTO PREMIO DI RISULTATO
PER L'ANNO 2022

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/efficienza/innovazione e sarà correlato ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci con ripartizione percentuale tra le stesse.

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 2022 da erogare nell'anno 2023.

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.

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 2022 il personale è posizionato secondo il seguente schema.

DIPENDENTE	ATTIVITA'	PREMIO PRODUZIONE	IDENTIFICATIVO
Nicolodi Fabrizio	Distribuzione	Attività Elettrica	EE
Bruzzone Luca	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Marchiori Vittorio	Distribuzione Acquedotto	Attività Acquedotto	AC
Osele Enrico	Distribuzione Acquedotto	Attività Acquedotto	AC
Buganza Ernesto	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Salvatera 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
Salvatera Andrea	Distribuzione	Attività Elettrica	EE
Salvatera Claudio	Produzione	Attività Elettrica	EE
Brena Stefano	Distribuzione	Attività Elettrica	EE
Sebastian Povinelli	Fibre Ottiche	Attività Comuni	COM

Sono individuati 14 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:

- 9) Assenza di danni automezzi: 1 danno 50% obiettivo, 2 danni l'obiettivo non sarà raggiunto se i danni sono riconducibili alla responsabilità dei dipendenti. Nel caso in cui si è in presenza di danni in dubbio di responsabilità dei dipendenti viene stabilita una franchigia di Euro 250,00 (duecentocinquanta) per ogni sinistro da utilizzarsi per un massimo di 5 eventi. Oltre tale importo l'obiettivo non sarà riconosciuto.
- 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 lavoratore.
- 11) Aggiornamento Modello 231/01. L'obiettivo si intende raggiunto con la completa revisione dell'intero modello 231/01. L'obiettivo è raggiunto al 50% con la revisione della sola parte generale e del Codice Etico.
- 12) Assenza di Reclami della Clientela: 1 reclamo 80% obiettivo, 3 reclami 50% obiettivo, 5 reclami l'obiettivo non sarà raggiunto.
- 13) L'obiettivo si intende raggiunto se il numero di sostituzioni dell'anno n è maggiore rispetto n-1. In difetto l'obiettivo sarà rivisto al ribasso in proporzione delle sostituzioni in difetto rispetto al totale n-1.
- 14) L'obiettivo si intende raggiunto nel momento in cui saranno sistemati e catalogati i contratti del servizio idrico dal 2011 fino al 2021. L'obiettivo sarà rivisto al ribasso in proporzione agli anni sistemati rispetto ai richiesti.

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 2022 e quindi la stessa percentuale di raggiungimento degli obiettivi 2022 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.

6) 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. In via del tutto sperimentale per il secondo esercizio nell'anno 2022 viene riconosciuta la possibilità ai dipendenti di usufruire di un giorno di ferie a scomputo del premio, per coloro che hanno figli con meno di 14 anni due giorni.

Tione 26/08/2022



SEGRETERIA
REGIONALE



Obiettivo	Progr.	EE	AC	COM	SPO
Realizzazione 1 Cabine di Distribuzione	1	10%		10%	
Implemento Attività subappalto fibra ottica	2	5%			
Ricerca perdite sulla rete di distribuzione del servizio idrico.	3		10%		
Informatizzazione del Magazzino.	4			10%	
Realizzazione Luminarie Natalizie 2022	5	5%	5%		
Programma Caldaie anno 2022 e/o Manutenzioni Straordinarie	6	10%	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 Modello 231/01	11			10%	10%
Assenza di Reclami della Clientela e razionalizzazione utenze non corrette.	12		5%		10%
Incremento Attività di Collaborazione con Dolomiti	13				10%
Sistemazione Archivio Contratti Servizio Idrico	14				10%
Totale		50%	50%	50%	50%

- 1) Realizzazione e messa in servizio di 1 Cabina di Distribuzione: l'obiettivo si intende raggiunto se entro fine anno è stata completata una cabina con l'installazione dei quadri e posa dei cavi di media.
- 2) Implemento attività subappalto fibra ottica si intende l'attività fatta a favore di Sensi S.r.l. appaltatrice dei lavori di Open Fiber S.p.a.. Il raggiungimento dell'obiettivo si intende incremento dei lavori a favore di Sensi S.r.l. Il raggiungimento parziale comporta un riconoscimento del premio in proporzione ai lavori completati rispetto al totale del subappalto nell'esercizio precedente.
- 3) Ricerca perdite sulla rete di distribuzione del servizio idrico: l'obiettivo si intende raggiunto nel momento in cui vengono fatti 5 interventi di ricerca perdite sulla rete di distribuzione. Nel caso di interventi minori si applica la proporzione: interventi effettuati/cinque interventi.
- 4) Messa in servizio del programma di gestione informatica delle merci stoccate in magazzino.
- 5) Realizzazione Luminarie Natalizie 2022: 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 2022: entro fine anno devono essere completati gli impianti previsti dal piano pluriennale concordato con l'Amministrazione Comunale per il rinnovamento delle Centrali Termiche Comunali, altrimenti l'obiettivo sarà riparametrato in misura numero di caldaie installate/numero di caldaie previste dal piano. Visto il numero importante di manutenzioni straordinarie dell'anno 2021, l'effettuazione di due interventi di carattere straordinario è l'equivalente di una installazione.
- 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.



ASSISTENTE
AMMINISTRATIVO



[Handwritten signature]