

**ASM TIONE DI TRENTO**  
**PROGETTO PREMIO DI RISULTATO**  
**PER L'ANNO 2023- 2024**

**1) PREMESSA**

Considerato che l'art. 7 del C.C.N.L. (Aspetti Contrattuali) prevede che gli aspetti 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 di 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), 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.

Il Premio sarà erogato in base ai risultati conseguiti relativamente alle due voci con ripartizione percentuale tra le stesse. Tutto ciò premesso sulla base dell'esperienza maturata con i precedenti accordi, viene approvato il seguente progetto:

**2) DURATA**

Il presente progetto ha durata di due anni ed ha validità per il premio relativo agli anni 2023-2024 da erogare negli anni 2024-2025.

**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 dell'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 gli anni 2023-2024 sono da aggiungere Euro 210,00 (duecentodieci/00) in cifra fissa per tutti, come previsto dal rinnovo del contratto nazionale da riparametrare con la percentuale degli obiettivi complessivi raggiunti. Inoltre è previsto un ulteriore incremento di Euro 140,00 (centoquaranta/00) annuale.

**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 (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 in 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 4.800.000 di KWh	100%
Tra 3.000.000 e 4.800.000 di Kwh	Interpolazione lineare
Minore di 3.000.000 di Kwh	0%

Se la produzione sale sopra Kwh 4.800.000 ogni kWh 100.000 sale di 1% fino a quando il premio complessivo arriva al 105% per gli esercizi 2023-2024.

b.2) 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 di personale saranno inquadrati nel prospetto dipendenti presentato all'A.R.E.R.A per ogni esercizio. Per l'anno 2023 il personale è posizionato secondo il seguente schema.

DIPENDENTE	ATTIVITA'	PREMIO PRODUZIONE	IDENTIFICATIVO
Armani Davide	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Buganza Ernesto	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Lodovisi Elisa	Amministrazione	Attività Comuni	COM
Marchiori Vittorio	Distribuzione Acquedotto	Attività Acquedotto	AC
Nicolodi Fabrizio	Distribuzione	Attività Elettrica	EE
Nicolussi Massimo	Distribuzione	Attività Commerciale	SPO
Osele Enrico	Distribuzione Acquedotto	Attività Acquedotto	AC
Panelatti Giuliano	Amministrazione	Attività Comuni	COM
Salvaterra Annalisa	Attività di Sportello	Attività Commerciale	SPO
Bruzzone Luca	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Pizzini Emanuele	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Cortella Marco	Distribuzione	Attività Elettrica	EE
Facchini Pietro	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Salvaterra Andrea	Distribuzione	Attività Elettrica	EE
Salvaterra Claudio	Produzione	Attività Elettrica	EE
Sebastian Povinelli	Fibre Ottiche	Attività Comuni	COM
Zaboni Alessandro	Distribuzione	Attività Elettrica	EE

Sono individuati 17 obiettivi specifici su due esercizi, per ciascuno di essi viene assegnato un peso percentuale diverso e ad 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:

<b>Obiettivi Anni 2023-2024</b>					
Obiettivo	Progr.	EE	AC	COM	SPO
Realizzazione/Riqualificazione 1 Cabine di Distribuzione	1	10%	5%	10%	
Realizzazione Luminarie Natalizie	2	5%	5%	5%	
Assenza richiami per mancato utilizzo DPI	3	5%	5%	5%	5%
Assenza di danni a terzi	4	5%	5%		
Assenza danni automezzi anche senza denuncia	5	5%	5%		
Diminuzione dei giorni rimanenti di ferie rispetto all'esercizio n-1	6	5%	5%	5%	5%
Assenza di Reclami della Clientela	7		5%		10%
Obblighi Trasparenza: rispetto scadenze di ANAC	8			10%	10%
<i>Totale Obiettivi biennio 2023-2024</i>		35%	35%	30%	30%

<b>Obiettivi Anni 2023</b>					
Completamento Allestimento Area Officine Magazzino	9	5%			
Completamento Informatizzazione del Magazzino.	10			5%	
Redazione nuovo Regolamento Acquedotto	11		5%	5%	10%
Programma Caldaie anno 2023	12	5%	5%	5%	
Installazione Nuovi Contatori EE/AA	13	5%	5%	5%	10%
<i>Totale Obiettivi anno 2023</i>		15%	15%	20%	20%

Obiettivi Anni 2024					
Completamento Impianto Idraulico/Termico Magazzino	14		5%		
Programma Caldaie anno 2024	15	5%	5%	5%	
Incremento Attività con Geas	16			10%	10%
Installazione Nuovi Contatori EE/AA	17	10%	5%	5%	10%
<i>Totale Obiettivi anno 2024</i>		15%	15%	20%	20%

### Obiettivi Comuni anno 2023-2024

- 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 tensione o, in alternativa, la riqualificazione di una cabina in servizio.
- 2) Realizzazione luminarie natalizie: se le luminarie natalizie sono realizzate con 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.
- 3) Assenza richiami per mancato utilizzo DPI: 1 richiamo 80% obiettivo, 3 richiami 50% obiettivo, 5 richiami l'obiettivo non sarà raggiunto.
- 4) Assenza di danni a terzi: 1 danno 80% obiettivo, 2 danni 50% obiettivo, 3 danni l'obiettivo non sarà raggiunto.
- 5) Assenza di danni agli 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.
- 6) Diminuzione dei giorni di ferie residue 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 per ogni lavoratore.
- 7) Assenza di Reclami della Clientela: 1 reclamo 80% obiettivo, 3 reclami 50% obiettivo, 5 reclami l'obiettivo non sarà raggiunto.
- 8) Obblighi Trasparenza: ogni anno ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) fissa degli obblighi di pubblicazione relativamente alle società a partecipazione pubblica. L'obiettivo si intende raggiunto se OIV attesta il raggiungimento degli obblighi. Nel caso non fossero raggiunti gli obiettivi il valore del premio sarebbe dato dal rapporto: (numero degli obblighi assolti/ numero di obblighi previsti) per la percentuale dell'obiettivo.

### Obiettivi specifici anno 2023

- 9) Completamento allestimento area officine: l'obiettivo si intende raggiunto se il personale operativo avrà a disposizione degli spazi necessari per lo spostamento della propria attività dalla sede al magazzino.
- 10) Completamento informatizzazione del magazzino: l'obiettivo si intende raggiunto se la rilevazione delle rimanenze di fine esercizio avverrà mediante lettura a barre e se durante l'esercizio 2023 gli scarichi e i carichi sono fatti direttamente in maniera informatizzata.
- 11) Nuovo regolamento acquedotto: l'obiettivo si intende raggiunto se il regolamento è redatto in forma definitiva; se viene avviato un gruppo di lavoro e predisposto in bozza si considera il 50% della percentuale.
- 12) Completamento programma caldaie anno 2023: entro fine anno dovranno essere completati gli impianti previsti dal piano pluriennale concordato con l'Amministrazione Comunale, per il rinnovo delle centrali termiche comunali, altrimenti l'obiettivo sarà riparametrato in misura numero di caldaie installate/numero di caldaie previste dal piano.  
Visto l'ingente numero di manutenzioni straordinarie degli ultimi esercizi, l'effettuazione di due interventi di carattere straordinario sulla rete di distribuzione idrica equivarrà ad una installazione.
- 13) Installazione nuovi contatori EE/AA: l'obiettivo si intende raggiunto se durante l'esercizio verranno installati il 10% dei contatori di nuova generazione acquistati. Nel caso contrario il riconoscimento sarà pari: (numero di misuratori installati/numero di misuratori) acquistati per la percentuale dell'obiettivo. Saranno sommate le percentuali al 50% del servizio elettrico e del servizio idrico.

#### Obiettivi specifici anno 2024

- 14) Completamento impianto idraulico e termico magazzino: l'obiettivo si intende raggiunto se saranno completati gli impianti termici ed idraulici del magazzino.
- 15) Completamento programma caldaie anno 2024: entro fine anno dovranno 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 degli ultimi esercizi, l'effettuazione di due interventi di carattere straordinario sulla rete di distribuzione idrica sarà l'equivalente di una installazione.
- 16) Incremento attività con GEAS: l'obiettivo si intende raggiunto se l'incremento dell'attività con la partecipata GEAS porta ad un fatturato pari al 150% dell'esercizio 2022. Se il fatturato sarà compreso tra il 100 e il 150% sarà fatto il rapporto: percentuale di incremento del fatturato/50 per peso percentuale dell'obiettivo.
- 17) Installazione Nuovi contatori EE/AA: l'obiettivo si intende raggiunto se durante l'esercizio viene installato il 20% dei contatori di nuova generazione acquistati. Nel caso contrario il riconoscimento sarà pari: numero di misuratori installati/numero di misuratori acquistati per la percentuale dell'obiettivo. Saranno sommate le percentuali al 50% del servizio elettrico e del servizio idrico.

Nel caso in cui l'obiettivo non dovesse essere raggiunto per cause non riconducibili all'attività lavorativa dei dipendenti tale obiettivo verrà convenzionalmente riconosciuto.

#### 5) VALUTAZIONE ASSENZE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Una volta stabilito l'importo singolarmente erogabile, lo stesso è 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 18/07/2022.

Le parti si riservano per gli anni futuri la possibilità di valutare l'introduzione di ulteriori decurtazioni in relazione agli eventi di malattia, nell'eventualità si presentino fenomeni di assenteismo superiori alla media di 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 gli anni 2023-2024 e quindi la stessa percentuale di raggiungimento degli obiettivi 2023-2024 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 gli anni 2023-2024 viene riconosciuta la possibilità ai dipendenti di usufruire di un giorno di ferie a scomputo del premio, per coloro che hanno figli di età inferiore a 14 anni due giorni.



7) **CLAUSOLE FINALI.**

Si conviene di procedere ad una trattenuta di Euro 40,00 (quaranta/00) a carico dei lavoratori non iscritti alle OO.SS., a seguito del rinnovo del contratto aziendale, come quota di partecipazione alle spese.

L'azienda mettera a disposizione dei lavoratori non iscritti il modulo di sottoscrizione di eventuale diniego. I dipendenti devono restituire il modulo entro il 30 aprile di ogni anno.

Tione 19 ottobre 2023.

Organizzazioni Sindacali

FLAEI-Cisl



Filctem-Cgil



**A.S.M. TIONE**  
*Il Presidente*

