

AEMME LINEA DISTRIBUZIONE SRL

BOZZA ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2013 E 2014 - 2016

Tra :

AEMME LINEA DISTRIBUZIONE Srl con sede amministrativa in Legnano (Mi) via per Busto Arsizio, 53 - rappresentata dal Direttore Tecnico ing. Sergio Guido Ferretti e dall'Amministratore Delegato del Gruppo Amga Ing. Olindo Garavaglia

e

la RSU Aziendale rappresentata dai sig.ri: Paolo Triulzi e Gaudenzio Maglio

PREMESSO CHE

La finalità dell'Istituto del Premio di Risultato ("PdR"), è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'azienda.

In particolare il PdR che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, della qualità e della competitività deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- all'incentivazione della produttività/qualità/competitività.

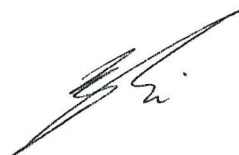
Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Il Premio di Risultato è collegato ai risultati ottenuti ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della decontribuzione come prevista dalla vigente normativa.

Tale Premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

In particolare, i parametri individuati dovranno soddisfare le previsioni di cui all'articolo 26 del decreto legge n. 98/2011 convertito, con modificazioni, in legge n. 111/2011, secondo cui le somme - erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale - sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e beneficiano di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro.

Non saranno previste sovrappremialità (es. 110% del premio base) e non sarà previsto l'istituto della redistribuzione tra il personale dell'eventuale quota parte di premio non erogata in funzione del mancato raggiungimento degli obiettivi.



Art. 1: APPLICABILITA' DELL'ACCORDO – ENTITA' DEL PREMIO

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione.

Indennità anno 2013

Per il solo anno 2013, in relazione alla mancata stipula dell'accordo sul premio di risultato, verrà corrisposta a tutti i lavoratori, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno 2013, un'indennità fino a un massimo di € 1.300,00 riferita al parametro medio contrattuale 156. Tale indennità verrà corrisposta con la retribuzione del mese di dicembre 2014.

Allo scopo di determinare la presenza in servizio nell'anno 2013, sono considerate quale effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, permessi per donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, permessi L. 104, permessi in applicazione al Testo Unico 151/2000 (congedi parentali), ferie, malattie oncologiche/gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi matrimoniali, scioperi.

Il premio sarà corrisposto secondo le percentuali previste dalla tabella di cui al punto 5.5.

Ammontare premio 2014 - 2016

Per gli anni 2014 – 2016 la quantificazione dell'entità massima del fondo economico a disposizione per la produttività sarà di € 1.620, tenuto conto delle quote annuali, relative al 2014 ed al 2015, di 240 euro medi previste per il salario di produttività dal CCNL 14 gennaio 2014.

Art. 2: DURATA DELL'ACCORDO

L'accordo avrà validità triennale, riferito agli esercizi sociali 2014, 2015 e 2016.

Le Parti concordano di incontrarsi, in buona fede, per discutere il rinnovo del presente accordo entro la fine dell'anno 2016. Resta inteso che, in caso di mancato rinnovo del patto prima del termine del triennio di cui sopra, lo stesso continuerà ad esplicare i suoi effetti sino all'effettivo rinnovo.

Art. 3: TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in un'unica soluzione, di norma nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento. Nel caso di attività od operazioni societarie straordinarie, qualora non fossero disponibili entro il mese di maggio i dati contabili per il calcolo del PdR, l'erogazione del premio avverrà per il 70% nel mese di maggio e per il rimanente 30% il mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio aziendale.

Il Premio di Risultato verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in relazione all'effettiva presenza in servizio.

Il Premio di risultato verrà corrisposto sia ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato che al personale con contratto di somministrazione, che abbiano svolto la propria prestazione lavorativa nel periodo di competenza e siano in forza al momento del pagamento stesso.

Per i dipendenti cessati alla data del pagamento del PdR, i ratei spettanti saranno corrisposti entro la fine dello stesso anno.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza il premio sarà erogato in misura proporzionale e ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro quota all'effettiva categoria di appartenenza. Resta inoltre inteso che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, scorpori, ecc) le parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute del PdR.

Art. 4: DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

L'entità massima del fondo economico individuale a disposizione per la produttività viene stabilita in un importo pari a € 1.620 (importo individuale erogabile) da ripartire su base parametratale, partendo dal parametro contrattuale medio 148 di cui:

- a) 40% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) ;
- b) 20% dell'importo individuale erogabile legato in parte al miglioramento dell'efficienza e della qualità delle prestazioni, misurate tramite valutazione da parte dei responsabili, e in parte legato alla regolare emissione delle richieste di acquisto ed alla relativa registrazione del carico;
- c) 40% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio tramite parametri derivanti dall'applicazione delle specifiche discipline regolatorie previste dall'Autorità AEEGSI.

Art. 5: DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DI REDDITIVITA', PRODUTTIVITA'/QUALITA', E RELATIVO COEFFICIENTE DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Parametri generali:

1. Redditività dell'azienda (MOL o EBITDA);
2. Efficienza e qualità delle prestazioni individuali, misurate tramite valutazione puntuale e motivata da parte dei responsabili e regolare emissione delle richieste di acquisto e la relativa registrazione del carico;
3. Qualità del servizio tramite parametri derivanti dall'applicazione delle specifiche discipline regolatorie previste dall'Autorità AEEGSI;
4. Assiduità in servizio;

5.1 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DEL MARGINE OPERATIVO LORDO. Le Parti si danno atto che il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo) (peso 40%).

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito della stessa basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), accantonamenti e deprezzamento di beni ed ammortamenti materiali ed immateriali.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale.

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$VA = VdP - CEdP$$

$$MOL = VA - CdP - ACdS$$

Dove:

VA = valore aggiunto

VdP = Valore della produzione (fatturato caratteristico, incremento lavori interni ed altri ricavi)

CEdP costi esterni di produzione

CdP costo del personale

ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati e variazione delle rimanenze)

MOL = Margine operativo lordo (al lordo di ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni)

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al MOL (prima colonna) al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna), determinata ai sensi del precedente articolo 4.

Essendovi per ALD un Piano Industriale approvato, come da tabella allegata facente parte integrante del presente accordo, gli obiettivi sul MOL sono stabiliti in base alle seguenti modalità:

Obiettivi di MOL	Percentuale di riconoscimento rispetto al relativo parametro
Se la variazione del MOL corrente è ≤ 0	0 %
Se la variazione del MOL corrente è > 0 e $< 50\%$ del MOL Piano Industriale	50%
Se la variazione del MOL corrente è $\geq 50\%$ e $< 90\%$ del MOL Piano Industriale	70%
Se la variazione del MOL corrente $\geq 90\%$ del MOL Piano Industriale	100%

Qualora, per effetto di variazioni strutturali (di indirizzo organizzativo o finanziario significativo) dovessero variare le condizioni e/o i presupposti previsti dal piano industriale approvato, le parti di impegnano a rivedere i parametri degli obiettivi relativi al MOL.

Ogni variazione del piano industriale comporterà la sostituzione del documento allegato.

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' E DELL'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (PESO 10%)

A cura dei dirigenti, ovvero dei responsabili dei singoli servizi/settori, verrà effettuata, per ciascun dipendente, una valutazione della qualità e dell'efficienza delle prestazioni tramite la scheda di valutazione posta in **Allegato A** al presente accordo. Tale valutazione verrà effettuata con cadenza semestrale.

La valutazione intermedia (di semestre) sarà oggetto di illustrazione al dipendente interessato, al fine di consentire eventuali correttivi ed azioni migliorative rispetto alla prestazione lavorativa stessa.

L'avvallo dell'esito di ciascuna scheda di valutazione sarà rimessa al giudizio di un organismo di verifica composto da un componente della RSU e da un componente aziendale.

Il presente parametro viene introdotto nel 2014 con un peso limitato del 10% in quanto trattasi di sperimentazione.

Per gli anni 2015 e 2016 verrà eventualmente considerato un peso maggiore riconcordato tra le parti.

Ai fini dell'erogazione della quota di premio prevista si terrà conto della valutazione finale espressa dal soggetto valutatore (0 quota = obiettivo non raggiunto; 60% della quota premio = obiettivo parzialmente raggiunto; 100% della quota premio = obiettivo raggiunto) .

5.3 REGOLARE EMISSIONE DELLE RDA E DEI CARICHI (PESO = 10)%

Il presente obiettivo è fondato sull'esigenza di portare a regime la procedura di utilizzo delle Richieste di Approvvigionamento (RDA) nell'ERP aziendale, preventive alla spesa effettuata così da permettere la regolare autorizzazione da parte della direzione e il monitoraggio delle spese per la verifica di una possibile riduzione delle stesse.

Si richiede che ogni ufficio provveda alla corretta gestione delle RDA : verrà rilevato, allo scopo, il numero di fatture ricevute in azienda senza che sia stata attivata la procedura preventiva delle RDA o senza che sia stata effettuata la procedura di carico successivamente al ricevimento della prestazione o della merce:

Parametro	Anno	Soglia inferiore	Soglia Superiore
N° 5.3	2014	90% premio ≥ 90% pratiche positive	100% premio >92% pratiche positive
	2015	90% premio ≥ 92% pratiche positive	100% premio >94% pratiche positive
	2016	90% premio ≥ 94% pratiche positive	100% premio >96% pratiche positive

Non sarà erogato alcun premio in caso di fatture con RDA e carico regolari inferiori al 90%; nel qual caso le parti, prima della definizione del mancato raggiungimento dell'obiettivo, si impegnano a valutare congiuntamente le cause.

5.4 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO (PESO 40%)

Produttività: Numero Fuori Standard Deliberazione 12 dicembre 2013 574/2013/r/gas (TUDG) per quanto riguarda le attività regolamentate: peso = 30%

Il presente obiettivo è fondato sull'esigenza di garantire un costante miglioramento nella qualità dei servizi offerti, avendo riferimento ai più significativi parametri stabiliti, per quanto riguarda "sicurezza e la continuità del servizio" e "qualità commerciale" del servizio di distribuzione gas, dal Testo Unico della regolazione della qualità e delle tariffe dei servizi di distribuzione e misura del gas per il periodo di regolazione 2014-2019, di seguito (TUDG) delle disposizioni dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas in materia di qualità dei servizi di distribuzione e misura del gas, approvato con la deliberazione 12 Dicembre 2013, 574/2013/R/GAS.

Al riguardo, si considererà il numero di Fuori Standard (ossia il numero delle pratiche per cui si sia registrato il mancato rispetto di uno degli standard sotto indicati tra quelli fissati dal TUDG) in rapporto al numero complessivo delle relative pratiche, soggette ai livelli specifici di qualità commerciale e agli obblighi di servizio relativi alla sicurezza previsti dal TUDG successivamente riportati in dettaglio:

Qualità Commerciale

- 1) Standard di preventivazione : peso 10%

Articolo 56

Livelli specifici di qualità commerciale

- 56.1 I livelli specifici di qualità commerciale del servizio di distribuzione sono definiti nella tabella E.

Tabella E – Livelli specifici di qualità commerciale del servizio di distribuzione

Indicatore	Livello specifico
Tempo massimo di preventivazione, di cui all'Articolo 40, per l'esecuzione di lavori semplici	15 giorni lavorativi
Tempo massimo di preventivazione, di cui all'Articolo 40, per l'esecuzione di lavori complessi	30 giorni lavorativi

2) Standard di attivazione : peso 10%

Tempo massimo di attivazione della fornitura di cui all'Articolo 43	10 giorni lavorativi
Tempo massimo di riattivazione della fornitura in seguito a sospensione per morosità di cui all'Articolo 45	2 giorni feriali

Soglie ed Obiettivi

Al di sotto della soglia 90%, non sarà attribuita alcuna premialità relativamente all'indicatore considerato.

La percentuale di Premio riferita a ciascuno degli Standard presi ad oggetto, ognuno per un peso relativo del 10% (Preventivazione – Attivazione/riattivazione) verrà erogato ai lavoratori come indicato nella tabella che segue:

Standard di preventivazione, attivazione/riattivazione:	Percentuale del premio
≥ 95%	100 %
< 95% ≥ 90%	90 %

Sicurezza del Servizio

3) Standard di pronto intervento: peso 10%

Articolo 3

Indicatori di sicurezza del servizio di distribuzione

Ai fini del presente Regolamento Qualità Distribuzione del Gas (RQDG) si fa riferimento al seguente indicatore di sicurezza:

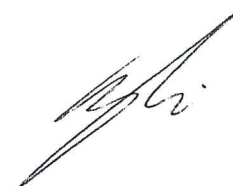
- tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento;

Soglie ed Obiettivi

Al di sotto della soglia di tolleranza stabilita dall'AEEGSI per l'indicatore "Standard di pronto intervento" (90%), non sarà attribuita alcuna premialità relativamente all'indicatore considerato.

La percentuale di Premio riferita allo Standard preso ad oggetto, per un peso relativo del 10%

(Pronto Intervento) verrà erogato ai lavoratori come indicato nella tabella che segue:



Percentuale Fuori Standard	Percentuale del premio
≥ 10%	0 %
< 10% ≥ 1%	95 %
< 1%	100 %

Regolare emissione fatture di vettoriamento peso= 10%

- Codice di Rete tipo per la Distribuzione del Gas Naturale (capitolo 12) -

12.4.1. Termini di emissione delle fatture

La data di emissione indicata sulla fattura è la data di riferimento per la determinazione dei termini di pagamento.

12.4.2. Tempistica di emissione delle fatture

Le fatture sono emesse dall'Impresa di distribuzione su base mensile e con cadenza di norma mensile.

12.4.5. Termine di pagamento

Il termine di pagamento delle fatture da parte degli Utenti è stabilito a 30 (trenta) giorni dalla fine del mese di emissione della fattura.

Nel caso in cui il termine di pagamento della fattura ricada nei giorni di sabato, domenica o altro giorno festivo, lo stesso termine ricade nel primo giorno lavorativo seguente.

Il presente obiettivo è fondato sull'esigenza di ridurre al minimo i termini di pagamento delle fatture di vettoriamento. Si richiede che ogni mese (m) venga emessa la fattura relativa al mese precedente (m-1) affinché il termine di pagamento ricada entro il mese successivo (m+1) o come previsto dall' Art. 12.4.5 "Nel caso in cui il termine di pagamento della fattura ricada nei giorni di sabato, domenica o altro giorno festivo, lo stesso termine ricade nel primo giorno lavorativo seguente". Verranno rilevate, allo scopo, i cicli mensili di fatture emesse nell'anno di riferimento :

Cicli mensili di Fatture emesse nell'anno di riferimento	Percentuale del premio
12/12	100%
11/12	85%
10/12	75%

Non sarà erogato alcun premio in caso di fatture emesse nell'anno di riferimento inferiori a 10/12.

5.5 ASSIDUITA' IN SERVIZIO

Il Premio così costituito verrà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio in base alla fascia di appartenenza, come indicato nella tabella che segue.

Percentuale di presenza del lavoratore	Percentuale del premio
≥91%	100%
< 91% ≥ 80%	80 %
< 80 % ≥ 65 %	40%
< 65 %	0

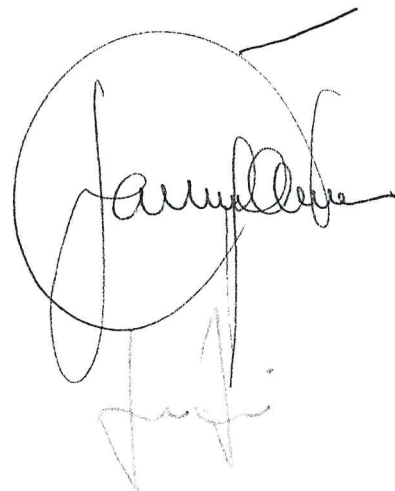
A tale scopo, sono considerate quale effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, permessi per donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, permessi L. 104, permessi in applicazione al Testo Unico 151/2000 (congedi parentali), ferie, malattie oncologiche/gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi matrimoniali, scioperi.

Legnano, 15 dicembre 2014

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO:

PER AEMME LINEA DISTRIBUZIONE

PER LE R.S.U.



Allegato A: scheda prestazioni individuali

**VALUTAZIONE DELLA QUALITA' E DELL'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI
DEL PERSONALE – ANNO 2014**

Dipendente:

COGNOME _____ NOME _____

Mansione _____ livello _____ area _____

Dipendenza gerarchica _____ (Compilatore scheda)

1° valutazione semestrale

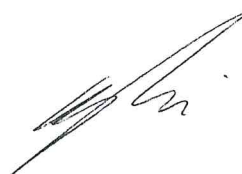
		Al di sotto delle aspettative	Nelle aspettative	Al di sopra delle aspettative
1	Grado di coinvolgimento nelle attività lavorative			
2	Rispetto dei tempi e dei piani di lavoro			
3	Capacità di risoluzione di problemi operativi			
4	Organizzazione del presidio di lavoro			
5	Collaborazione/Lavoro in team			
	Note del Responsabile:			
			Data	Firma
	Note del Lavoratore:			
			Data	Firma
	Note dell'Organismo di verifica			
			Data	Firma




Allegato 1
Accordo sul premio di risultato

2° valutazione semestrale

		Al di sotto delle aspettative	Nelle aspettative	Al di sopra delle aspettative
1	Grado di coinvolgimento nelle attività lavorative			
2	Rispetto dei tempi e dei piani di lavoro			
3	Capacità di risoluzione di problemi operativi			
4	Organizzazione del presidio di lavoro			
5	Collaborazione/Lavoro in team			
	Note del Responsabile:			
			Data	Firma
	Note del Lavoratore:			
			Data	Firma
	Note dell'Organismo di verifica			
			Data	Firme




Aemme Linea Distribuzione	2012	2013	2014 PI	2015 PI	2016 PI	2017 PI
Fatturato	12.765.883,11	13.260.084,57	13.288.096,44	13.418.985,77	13.523.821,58	13.586.589,47
Altri ricavi	2.237.268,46	1.889.104,93	1.828.540,15	1.911.393,94	1.958.249,46	1.957.481,17
Valore della produzione	15.003.151,57	15.149.189,50	15.116.636,59	15.330.379,71	15.482.071,04	15.544.070,64
Sopravvenienze attive	157.616,50	184.185,15	-	-	-	-
Valore della produzione normalizzato	14.845.535,07	14.965.004,35	15.116.636,59	15.330.379,71	15.482.071,04	15.544.070,64
Costo del personale	-	2.296.255,79	2.395.885,17	2.395.885,17	2.439.942,87	2.439.942,87
Altri costi operativi	-	7.957.758,74	7.152.374,66	7.102.291,25	7.162.855,10	7.162.921,92
Costo della produzione	-	10.254.014,53	9.548.259,83	9.498.176,42	9.602.797,97	9.602.864,79
Sopravvenienze passive	-	139.922,13	-	-	-	-
Costo della produzione normalizzato	-	10.114.092,40	9.548.259,83	9.498.176,42	9.602.797,97	9.602.864,79
MOL	4.749.137,04	5.313.387,09	5.568.376,76	5.832.203,30	5.879.273,06	5.941.205,85
		11,88%	4,80%	4,74%	0,81%	1,05%
MOL normalizzato	4.731.442,67	5.213.099,07	5.568.376,76	5.832.203,30	5.879.273,06	5.941.205,85
		10,18%	6,82%	4,74%	0,81%	1,05%