

AEMME LINEA DISTRIBUZIONE SRL

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2018 - 2020

Tra

AEMME LINEA DISTRIBUZIONE Srl con sede amministrativa in Legnano (Mi) via per Busto Arsizio, 53 – rappresentata dal Direttore Generale del Gruppo AMGA dott. Lorenzo Fommei, dal Direttore Tecnico ing. Germano Grassini e dalla responsabile Area Risorse Umane dr.ssa Stefania Medri

e

la RSU Aziendale rappresentata dai signori Paolo Triulzi e Gaudenzio Maglio

e

Le rappresentanze sindacali territoriali **FILCTEM CGIL Ticino-Olona**, rappresentata dal signor Davide Ferrario; **FEMCA-CISL Regione Lombardia**, rappresentata dal signor Vito Zagaria

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, efficienza e innovazione.

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 redditività, della qualità, dell'efficienza e dell'innovazione deve essere direttamente correlato:

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

Per il personale inquadrato al livello Q e 8, in considerazione del ruolo direttivo e di stretta collaborazione con la Direzione aziendale, si ritiene opportuno che l'incentivazione della produttività del lavoro sia costituita anche dall'attribuzione di obiettivi strategici specifici che abbiano un peso prevalente sulla valutazione complessiva.

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 applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura 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'art. 1, comma 182 e ss. della legge n. 208/2015, 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 oppure dalle RSU/RSA aziendali, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento dei parametri indicati, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori.

Le Parti hanno dichiarato reciproco interesse ad avviare un confronto negoziale per la definizione del nuovo schema per il Premio di Risultato che prenda in considerazione l'introduzione di nuove disposizioni di Legge in materia di Welfare atte a favorire la convertibilità del Premio di Risultato in beni e servizi di Welfare (L. 208/2015 e L. 232/2016).

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

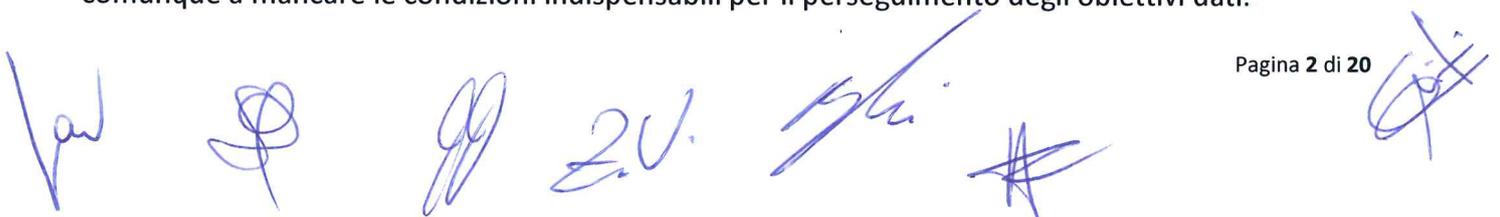
Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione.

Art. 1: DURATA DELL'ACCORDO

L'accordo avrà validità triennale, riferita agli esercizi sociali 2018, 2019 e 2020.

Le Parti concordano di incontrarsi, in buona fede, per discutere il rinnovo del presente accordo entro la fine dell'anno 2020.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi e a rivedere i parametri degli obiettivi concordati qualora, per effetto di variazioni di indirizzo organizzativo o finanziario significative, dovessero variare le condizioni e/o i presupposti previsti dal piano industriale approvato o venissero comunque a mancare le condizioni indispensabili per il perseguimento degli obiettivi dati.



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 alla stipula del nuovo accordo.

Art. 2: ENTITÀ DEL PREMIO

Ammontare premio 2018 - 2020

Per gli anni 2018–2020 la quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà di € 1.680,00 per l'anno 2018, € 1.710,00 per gli anni 2019 e 2020 sul parametro 131,42 (liv. 4).

Ad esso si dovrà aggiungere, per l'anno 2018, la quota, dell'incremento salariale complessivo stabilito con il rinnovo del CCNL sottoscritto in data 18 maggio 2017, destinata ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale e da erogare in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività secondo le modalità definite negli accordi aziendali per i premi di risultato, di norma nell'anno successivo a quello di riferimento ai termini dell'art. 9 del CCNL ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato.

Tale importo è stabilito in € 11,00 sul parametro medio contrattuale (139,96 - liv. 5) per 14 mensilità.

In merito alla destinazione di tale quota integrativa per gli anni 2019 e 2020, conformemente a quanto previsto dal CCNL, si fa rinvio alle future disposizioni che saranno concordate tra le parti sottoscrittrici del rinnovo contrattuale.

Non saranno previste sovrappremialità (es. 110% del premio base).

L'eventuale quota parte di premio non erogata ai singoli lavoratori sulla base dell'effettiva presenza in servizio, per quanto previsto dal successivo punto 5.6, sarà redistribuita tra il personale che abbia diritto al 100% del premio sulla base del medesimo indicatore.

In allegato (All. 1) al presente verbale di accordo sono riportate le scale parametriche con gli importi lordi massimi complessivi teoricamente maturabili per livello di appartenenza.

Art. 3: TERMINI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in un'unica soluzione, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.



Il Premio di Risultato sarà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento e sarà parametrato all'effettiva presenza in servizio.

Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno di competenza, il premio sarà erogato in misura proporzionale e ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il Premio di risultato verrà corrisposto ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, sarà corrisposto al personale con contratto a tempo determinato oppure in somministrazione che abbia svolto la propria prestazione lavorativa per un periodo minimo di sei mesi nel periodo di competenza.

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

Nel caso di passaggio di categoria in corso d'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti *pro quota* all'effettiva categoria di appartenenza.

Per i lavoratori a tempo parziale la misura del Premio sarà proporzionata all'incidenza dell'orario ridotto.

Rimane inteso che, qualora si verificano fatti incidenti in modo sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, scorpori, ecc), le Parti si incontreranno per compiere le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute di tali eventi sul PdR.

Alle luce delle opportunità introdotte dalle vigenti disposizioni di Legge in tema di convertibilità, in beni e servizi di welfare, delle somme da erogarsi a titolo di Premio di Risultato, le Parti condividono quanto segue:

- ogni dipendente - ricorrendone i presupposti e nei limiti fissati dalle vigenti disposizioni di Legge in materia – avrà la possibilità, su base volontaria, di convertire, in tutto o in parte, la propria spettanza in danaro del Premio in beni e servizi Welfare;
- la possibilità di optare a favore dei beni e servizi Welfare dovrà essere esercitata, dal singolo dipendente, attraverso specifica adesione. A tal fine saranno resi noti, con una comunicazione *ad hoc*, il periodo entro cui esercitare l'opzione e le relative modalità, comunque in tempo utile per consentire il pagamento, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, delle somme non convertite in beni e servizi Welfare;
- gli importi optati per la conversione in beni e servizi Welfare dovranno essere spesi entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di corresponsione del PdR. Eventuali residui non spesi entro tale scadenza saranno, a richiesta del lavoratore, destinati al Fondo di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto; per i lavoratori non iscritti che non



- abbiano fatto richiesta di versamento al Fondo, saranno liquidati con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di corresponsione del PDR ed assoggettati al relativo trattamento previdenziale e fiscale. Il lavoratore che ritenga opportuno non trasferire sul nuovo anno fiscale i residui non spesi entro il mese di novembre dell'anno di corresponsione del premio, potrà richiederne la liquidazione con le competenze del mese di dicembre oppure la destinazione al Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto;
- ricorrendone i presupposti e nei limiti fissati dalle vigenti disposizioni di Legge in materia (rif. Circolare n. 5/E Ag. Entrate del 29/03/2018), potranno essere rimborsate le spese, relative alle finalità di cui alle lettere f-bis) ed f-ter) del comma 2 dell'art. 51 del T.U.I.R., sostenute nell'anno precedente a quello nel quale il rimborso avviene, fermo restando che l'importo del rimborso rileva ai fini fiscali nell'anno in cui viene erogato;
- al fine di favorire l'adesione, fra i dipendenti, verso i beni e servizi Welfare, la Società garantirà, per ciascun dipendente che abbia esercitato l'opzione, una somma aggiuntiva, calcolata in percentuale sulla quota di Premio per la quale il dipendente abbia esercitato l'opzione di conversione salariale, in base allo schema riportato nell'Allegato 2 al presente accordo;
- Al fine di cogliere appieno l'agevolazione introdotta dalle vigenti disposizioni di Legge per i contributi versati a titolo di previdenza complementare, è facoltà del lavoratore – ricorrendone i presupposti – destinare, in tutto o in parte, l'ammontare del Premio maturato a favore del Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto. Tale contributo sarà fiscalmente esente anche se eccedente il limite previsto dalla vigente normativa fiscale (€ 5.164,57);
- Al fine di monitorare gli esiti e le prospettive future del piano di Welfare aziendale, le parti condividono di costituire una Commissione *ad hoc* composta da rappresentanti della Società e da un rappresentante per O.S. di settore.

Non sarà possibile accedere al piano welfare a coloro il cui rapporto di lavoro si risolve in data antecedente a quella di corresponsione del premio che, pertanto, sarà loro interamente liquidato.

Qualora l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro avvenisse in data posteriore a quella di corresponsione del premio, sarà sospesa l'eventuale adesione al piano welfare e liquidato il residuo di premio convertito ma non ancora speso.

Art. 4: DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

Il fondo economico individuale a disposizione per la produttività, nell'ammontare massimo stabilito all'art. 2, sarà ripartito, su base parametrica, come segue.

Personale con inquadramento fino al livello 7:

- a) 30% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo);
- b) 20% sulla base del miglioramento del VRT (Vincolo dei Ricavi Totali) corrispondente al valore totale dei ricavi ammessi per le società di distribuzione dall'Autorità regolatrice a copertura dei costi per l'erogazione del servizio di distribuzione e del servizio di misura;
- c) 10% legato al miglioramento dell'efficienza e della qualità delle prestazioni individuali misurate in base a criteri oggettivi quantificabili applicati ad obiettivi individuali;
- d) 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.

Personale con inquadramento livello Q e 8 con funzioni direttive – anno 2018:

- e) 25% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo);
- f) 15% sulla base del miglioramento del VRT (Vincolo dei Ricavi Totali) corrispondente al valore totale dei ricavi ammessi per le società di distribuzione dall'Autorità regolatrice a copertura dei costi per l'erogazione del servizio di distribuzione e del servizio di misura;
- g) 20% raggiungimento di obiettivi strategici specifici individuali misurato in base a criteri oggettivi/di merito;
- h) 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.

Personale con inquadramento livello Q e 8 con funzioni direttive – anno 2019:

- i) 25% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo);

- j) 15% sulla base del miglioramento del VRT (Vincolo dei Ricavi Totali) corrispondente al valore totale dei ricavi ammessi per le società di distribuzione dall'Autorità regolatrice a copertura dei costi per l'erogazione del servizio di distribuzione e del servizio di misura;
- k) 30% raggiungimento di obiettivi strategici specifici individuali misurato in base a criteri oggettivi/di merito;
- l) 30% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio tramite parametri derivanti dall'applicazione delle specifiche discipline regolatorie previste dall'Autorità AEEGSI.

Personale con inquadramento livello Q e 8 con funzioni direttive – anno 2020:

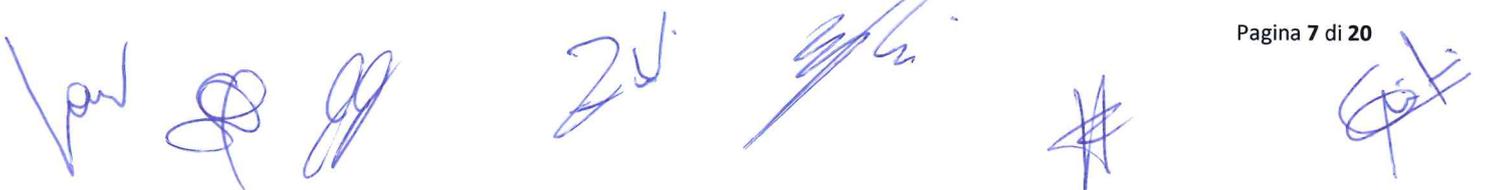
- m) 25% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo);
- n) 15% sulla base del miglioramento del VRT (Vincolo dei Ricavi Totali) corrispondente al valore totale dei ricavi ammessi per le società di distribuzione dall'Autorità regolatrice a copertura dei costi per l'erogazione del servizio di distribuzione e del servizio di misura;
- o) 40% raggiungimento di obiettivi strategici specifici individuali misurato in base a criteri oggettivi/di merito;
- p) 20% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio tramite parametri derivanti dall'applicazione delle specifiche discipline regolatorie previste dall'Autorità AEEGSI.

Il Premio così costituito sarà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento.

Art. 5: DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DI REDDITIVITÀ/ PRODUTTIVITÀ/ QUALITÀ/ EFFICIENZA/ INNOVAZIONE E RELATIVO COEFFICIENTE DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Parametri generali:

1. Redditività dell'azienda (MOL) - ove necessario, lo stesso sarà oggetto di normalizzazione prima del calcolo del PdR da riconoscere;
2. Produttività dell'azienda (VRT);
3. Efficienza e qualità delle prestazioni mediante valutazioni semestrali per obiettivi individuali;



4. Qualità del servizio tramite parametri derivanti dall'applicazione delle specifiche discipline regolatorie previste dall'Autorità AEEGSI;
5. Assiduità in servizio;

Le Parti concordano che, in merito agli obiettivi relativi al MOL ed agli investimenti, istituiranno un'occasione di confronto che si terrà successivamente all'approvazione dei risultati semestrali di ogni anno.

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).

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:

$$VA = VdP - CE dP$$

$$MOL = VA - CdP - ACdS$$

Dove:

VA = valore aggiunto

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

CEdP costi esterni di produzione

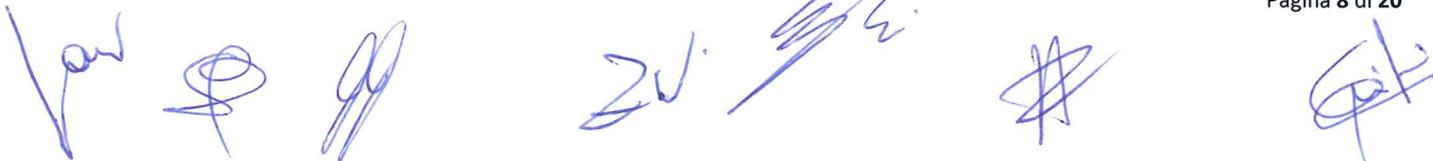
CdP costo del personale

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.

Gli obiettivi sul MOL saranno parametrati sul budget annuale approvato. Il MOL consuntivo di riferimento sarà quello normalizzato.



Per l'anno 2018, si articolano come indicato nella tabella che segue:

MOL – Obiettivo	Percentuale di riconoscimento
MOL consuntivo > MOL budget + 2,5%	100%
MOL budget < MOL consuntivo ≤ MOL budget + 2,5%	75%
MOL budget - 5% < MOL consuntivo ≤ MOL budget	50%
MOL consuntivo ≤ MOL budget – 5%	0%

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

Per gli esercizi 2019 e 2020, il medesimo criterio di parametrizzazione sarà applicato agli importi previsti nei rispettivi budget, che saranno condivisi con le Parti Sociali successivamente alla loro approvazione in CdA.

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DEL VRT.

Il presente obiettivo si fonda sulla necessità di migliorare il VRT (Vincolo dei Ricavi Totali) quale indicatore di crescita della società dal punto di vista industriale.

Nella tabella di seguito riportata viene indicato l'obiettivo per l'anno 2018:

Risultato sul VRT	Percentuale di riconoscimento
VRT ≥ 11.491	100%
11.414 ≤ VRT < 11.491	90%
11.333 ≤ VRT < 11.414	80%
VRT < 11.333	70%

L'obiettivo per gli anni 2019 e 2020, sarà stabilito entro, rispettivamente, dicembre 2018 e dicembre 2019.

5.3 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELL'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI – personale inquadrato fino al liv. 7

Saranno assegnati obiettivi individuali per il miglioramento dell'efficienza e della qualità della prestazione per singoli target al fine di tendere alla progressiva messa a punto dell'attività complessiva sul piano del rispetto delle procedure aziendali e dei tempi di esecuzione previsti per le diverse attività, del controllo sui lavori svolti e della acquisizione di un migliore know how.

A cura dei dirigenti, ovvero dei responsabili dei singoli servizi/settori, verrà effettuata, per ciascun dipendente, una valutazione del miglioramento delle sue prestazioni per l'obiettivo assegnato tramite la scheda di valutazione posta in **Allegato 3** al presente accordo a lui riferita. Tale valutazione sarà effettuata con cadenza semestrale.

La valutazione all'atto dell'assegnazione e quelle successive saranno svolte in condivisione con il dipendente interessato, al fine di consentire eventuali correttivi ed azioni migliorative rispetto alla prestazione lavorativa stessa.

Ai fini dell'erogazione della quota di premio prevista sarà applicato il seguente criterio:

Miglioramento	% di Riconoscimento del Premio
Obiettivo raggiunto	100%
Soglia minima pari al 70% dell'obiettivo	60%
Nessun miglioramento/ Miglioramento < Soglia minima	0%

Le schede di valutazione di cui all'Allegato 3 del presente Accordo sono riferite agli obiettivi fissati per l'anno 2018.

Gli obiettivi degli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

Una Commissione composta da rappresentanti dell'azienda e della RSA firmataria del presente Accordo sarà incaricata del monitoraggio degli obiettivi legati alle prestazioni individuali.



Pagina 10 di 20

5.4 OBIETTIVO DI PERSEGUIMENTO DI OBIETTIVI STRATEGICI INDIVIDUALI – personale inquadrato al livello Q e 8 con funzioni direttive.

A cura del Direttore Tecnico e/o del Direttore Generale della Società saranno assegnati, al personale inquadrato al livello Q e 8 con funzioni direttive, obiettivi individuali finalizzati al progressivo miglioramento dell'organizzazione, della qualità del lavoro e della professionalità dello staff.

Gli obiettivi saranno presentati dal Direttore Tecnico e/o del Direttore Generale ai collaboratori interessati e con gli stessi discussi. La registrazione di tali obiettivi avverrà su apposita scheda individuale (di cui all'allegato 4) che sarà sottoscritta dal collaboratore per accettazione.

Le schede di valutazione di cui all'Allegato 4 del presente Accordo sono riferite agli obiettivi fissati per l'anno 2018.

Gli obiettivi degli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

5.5. OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO

Allineamento agli standard stabiliti dall'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas con deliberazione 12 dicembre 2013 574/2013/r/gas (TUDG) per quanto riguarda le attività regolamentate: peso 40% ripartito sulle voci sotto indicate ai punti da 1) a 4).

Il presente obiettivo è fondato sull'esigenza di garantire un costante miglioramento nella qualità dei servizi offerti facendo riferimento ai più significativi parametri stabiliti, per quanto riguarda "sicurezza", "continuità" e "qualità commerciale" del servizio di distribuzione gas, dal "Testo Unico delle disposizioni 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) e dal "Codice di Rete Tipo per la Distribuzione del Gas naturale".

Pertanto, per ciascuno dei parametri sotto identificati, stabilito quale obiettivo il rispetto degli standard stabiliti dall'Autorità e disciplinati nel TUDG (del quale si riportano estratti degli articoli 56, 3, 12) e nel "Codice di Rete Tipo" (del quale si riporta l'estratto del capitolo 12) si considererà il numero delle pratiche fuori standard rispetto al totale delle pratiche gestite nell'anno di competenza.

QUALITÀ COMMERCIALE

1) Standard di preventivazione: peso 10%

- Estratto dal TUDG -

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%

- Estratto dal TUDG

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 sopra indicati, ognuno per un peso relativo del 10% (Preventivazione e Attivazione/Riattivazione) sarà erogato ai lavoratori come indicato nella tabella che segue:

Rispetto degli Standard di preventivazione, attivazione/riattivazione (S)	Percentuale di riconoscimento
$S \geq 95\%$	100%
$90\% \geq S < 95\%$	90%

SICUREZZA DEL SERVIZIO

3) Standard di pronto intervento: peso 10%

- Estratto dal TUDG

Articolo 3

Indicatori di sicurezza del servizio di distribuzione

3.1 Ai fini della presente RQDG si fa riferimento ai seguenti indicatori di sicurezza:

[...]

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

Articolo 12

Obblighi di servizio relativi alla sicurezza

[...]

12.2 L'impresa distributrice è tenuta al rispetto dei seguenti obblighi di servizio:

[...]

- a) percentuale minima annua di chiamate con tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento entro il tempo massimo di 60 minuti di cui all'Articolo 10: 90%.

Soglie ed Obiettivi

Al di sotto della soglia di tolleranza stabilita dall'AEEGSI per lo standard di pronto intervento (**90%**), non sarà riconosciuta alcuna premialità.

La percentuale di Premio riferita a questo Standard sarà erogata ai lavoratori come indicato nella tabella che segue:

Percentuale Fuori Standard (P)	Percentuale di riconoscimento
$P \leq 10\%$	100%
$P > 10\%$	0%

4) Standard di regolare emissione delle fatture di vettoriamento: peso 10%

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

12.4. Termini di emissione e pagamento delle fatture

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.



Le fatture di cui alle lettere d) ed e) di cui al paragrafo 12.2, qualora non emesse per le singole prestazioni richieste e/o eseguite, saranno relative ai corrispettivi delle prestazioni tecniche richieste e/o eseguite nel periodo di competenza.

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 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) oppure, 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".

A tale fine, saranno rilevati i cicli mensili di fatture emesse nell'anno di riferimento:

Cicli mensili di Fatture emesse nell'anno di riferimento	Percentuale di riconoscimento
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. Per l'anno 2020, gli obiettivi di cui al presente punto verranno stabiliti sulla base delle indicazioni che saranno formulate dall'Autorità per l'energia elettrica e il gas con nuova deliberazione che farà seguito a quella attuale riferita al periodo di regolazione 2014-2019.

5.6 ASSIDUITÀ IN SERVIZIO

Il Premio come sopra costituito sarà erogato ai lavoratori, in base all'effettiva presenza in servizio, come indicato nella tabella che segue:



Percentuale di presenza del lavoratore (P)	Percentuale di riconoscimento
$P > 95\%$	100%
$90\% < P \leq 95\%$	85%
$85\% < P \leq 90\%$	70%
$80 \leq P \leq 85 \%$	40%
$P < 80\%$	0%

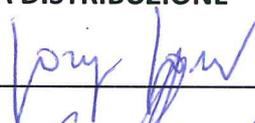
A tale scopo, non si terrà conto delle seguenti assenze: infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, malattie oncologiche/gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, permessi per donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza, puerperio, congedi parentali (D. Lgs. 151/2000), permessi L. 104/1992, congedi matrimoniali, ferie, permessi sindacali, scioperi.

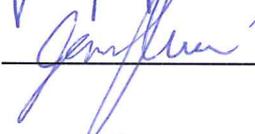
Il presente accordo sarà depositato, a cura della Società, presso i competenti organi amministrativi territorialmente competenti entro i termini di legge.

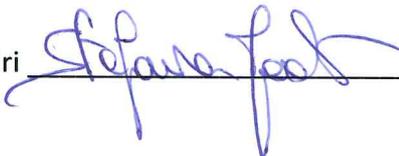
Legnano, 13 dicembre 2018

Letto, confermato e sottoscritto,

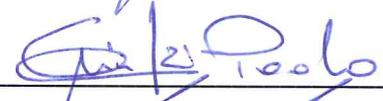
PER AEMME LINEA DISTRIBUZIONE

Lorenzo Fommei 

Germano Grassini 

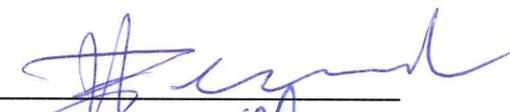
Stefania Medri 

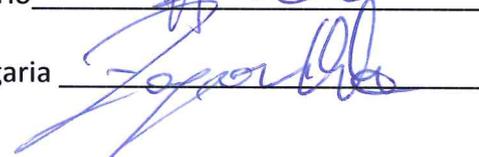
PER LA R.S.U.

Paolo Triulzi 

Gaudenzio Maglio 

PER LE OO.SS.

FILCTEM CGIL Ticino-Olona - Davide Ferrario 

FEMCA-CISL Regione Lombardia - Vito Zagaria 

Allegato 1: scale parametriche

Allegato 2: schema delle integrazioni al premio per conversione salariale

Allegato 3: schede prestazioni individuali personale fino a liv. 7

Allegato 4: schede obiettivi strategici personale liv. 8 e Q

All. 1

Allegato 1: SCALE PARAMETRALI

Scala parametrica Premio di Risultato

LIVELLO	PARAMETRO	PREMIO LORDO <u>2018</u>	PREMIO LORDO <u>2019</u>	PREMIO LORDO <u>2020</u>
Q	200,74	€ 2.566,15	€ 2.611,97	€ 2.611,97
8	181,29	€ 2.317,51	€ 2.358,89	€ 2.358,89
7	167,50	€ 2.141,23	€ 2.179,46	€ 2.179,46
6	153,69	€ 1.964,69	€ 1.999,77	€ 1.999,77
5	139,96	€ 1.789,17	€ 1.821,12	€ 1.821,12
4	131,42	€ 1.680,00	€ 1.710,00	€ 1.710,00
3	122,95	€ 1.571,72	€ 1.599,79	€ 1.599,79
2	111,15	€ 1.420,88	€ 1.446,25	€ 1.446,25
1	100,00	€ 1.278,34	€ 1.301,17	€ 1.301,17

Scala parametrica incremento da CCNL

LIVELLO	PARAMETRO	Incremento mensile	Incremento lordo teorico per 14 mensilità
Q	200,74	€ 15,78	€ 220,92
8	181,29	€ 14,25	€ 199,50
7	167,50	€ 13,17	€ 184,38
6	153,69	€ 12,08	€ 169,12
5	139,96	€ 11,00	€ 154,00
4	131,42	€ 10,33	€ 144,62
3	122,95	€ 9,66	€ 135,24
2	111,15	€ 8,74	€ 122,36
1	100,00	€ 7,86	€ 110,04

All. 2

Allegato 2: SCHEMA DELLE INTEGRAZIONI AL PREMIO PER CONVERSIONE SALARIALE

Si evidenziano gli oneri fiscali e contributivi a carico del lavoratore da applicare solo sulla quota non convertita in beni e servizi Welfare.

Il fondo economico individuale riportato in tabella è costituito dall'importo riferito alla base parametrica 131,42 (€ 1.680,00) al quale si aggiunge l'incremento salariale da CCNL per il medesimo parametro (€ 144,62).

	PDR	50% PDR E 50% WELFARE INCREMENTO 10% SU QUOTA CONVERSIONE	25% PDR E 75% WELFARE INCREMENTO 15% SU QUOTA CONVERSIONE	100% WELFARE INCREMENTO 25% DEL FONDO INDIVIDUALE
LORDO	1.825	1.916	2.030	2.281
Contributo IVS (9,19%)	-167	-84	-42	-
Tassazione sostitutiva 10%	-166	-83	-41	-
NETTO	1.492	1.749	1.947	2.281

Allegato 3 all'Accordo sul Premio di Risultato per gli anni 2018-2020

**VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ E DELL'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI
DEL PERSONALE – ANNO 2018**

SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVO INDIVIDUALE

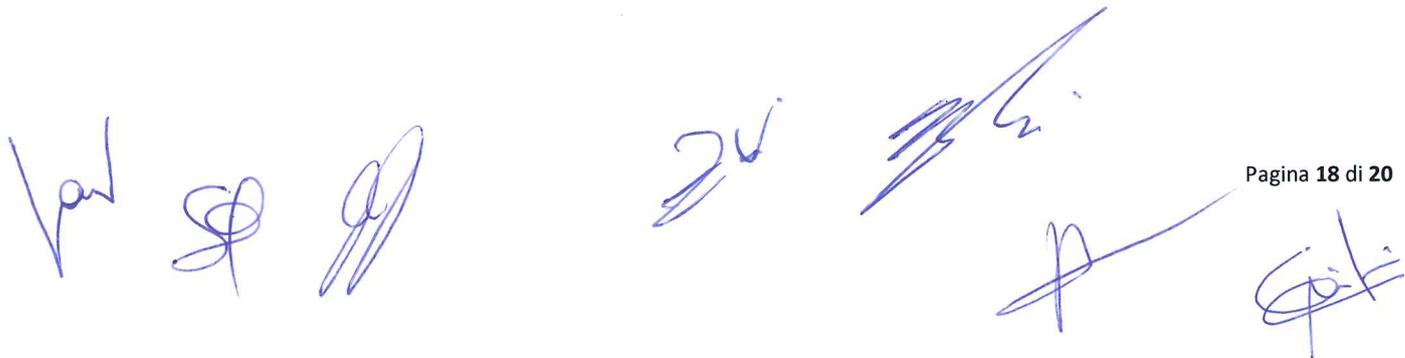
Dipendente:

COGNOME _____ NOME _____

Mansione _____ livello _____ area _____

Dipendenza gerarchico-funzionale _____ (compilatore scheda)

OBIETTIVO	Indicatore di valutazione	Valutazione attesa per conseguimento dell'obiettivo (100% quota PdR)	Valutazione minima per conseguimento obiettivo parziale (60% quota PdR)
Note – Criticità:			



Valutazione semestrale:

Data _____

Firma del compilatore _____

Firma del dipendente _____

Valutazione conclusiva:

Data _____

Firma del compilatore _____

Firma del dipendente _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE – ANNO 2018

Cognome _____ Nome _____

Data di assunzione e/o riconoscimento livello:

Referente gerarchico / valutatore:

Valida per la valutazione del grado di raggiungimento del Premio di Risultato.

Obiettivo	Descrizione	Grado di raggiungimento degli obiettivi			Peso Max %
		MIN	MED	MAX	
A.		ON/OFF			
B.		MIN	MED	MAX	

Data

Firma Direttore Tecnico

Per accettazione
Il lavoratore

ESITO COMPLESSIVO

Il sig. _____ ha raggiunto gli obiettivi prefissati secondo quanto riportato nella tabella di cui sopra e complessivamente nella misura del %

Data

Il Direttore Tecnico
