

AEMME Linea Distribuzione S.r.l.

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2017

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 e dalla Responsabile Area Risorse Umane, dr.ssa Stefania Medri

E

la RSU Aziendale rappresentata dai signori Paolo Triulzi e Gaudenzio Maglio

congiuntamente

alle rappresentanze sindacali territoriali **FILCTEM CGIL Ticino-Olona**, rappresentata dal signor Davide Ferrario; **FEMCA-CISL Regione Lombardia**, rappresentata dal signor Maurizio Scandurra

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:

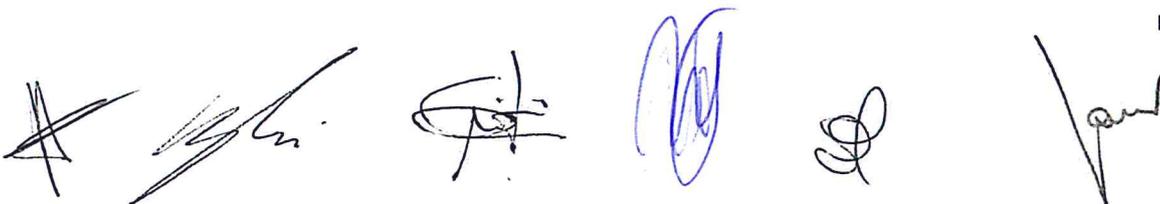
- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- all'incentivazione della produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione.

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 oppure ad 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 annuale, riferita all'esercizio sociale 2017.

Art. 2: ENTITÀ DEL PREMIO

Ammontare premio 2017

La quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà di € 1.620,00 sul parametro 131,42 (liv. 4).

Ad esso si dovrà aggiungere 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.

Non saranno previste sovrapremialità (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 5.4, 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 (punto 5.4).

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 e al personale con contratto a tempo determinato oppure in somministrazione che abbiano avuto un rapporto di lavoro della durata minima 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 dell'anno di erogazione.

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.

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 sarà reso noto, 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 2018, 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 novembre 2018. Eventuali residui non spesi entro tale scadenza saranno, a richiesta del lavoratore, destinati al Fondo di previdenza complementare di settore 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 Dicembre 2018 ed assoggettati al relativo trattamento previdenziale e fiscale;
- le tipologie di prestazioni fruibili in beni e servizi Welfare saranno illustrate con comunicazioni *ad hoc* entro i primi mesi del 2018;
- 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. Il limite massimo di conversione del premio in Welfare è fissato, in accordo tra le Parti, nella misura massima dell'80%;

- 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, la parti condividono di costituire una Commissione *ad hoc* costituita da rappresentanti della Società e da un rappresentante per O.S. di settore.

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:

- a) 40% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo);
- b) 10% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento dell'efficienza e della qualità delle prestazioni, misurate tramite valutazione da parte dei responsabili;
- c) 50% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio sulla base dei parametri derivanti dall'applicazione delle specifiche discipline regolatorie previste dall'Autorità per l'Energia Elettrica il gas e il sistema idrico (AEEGSI).

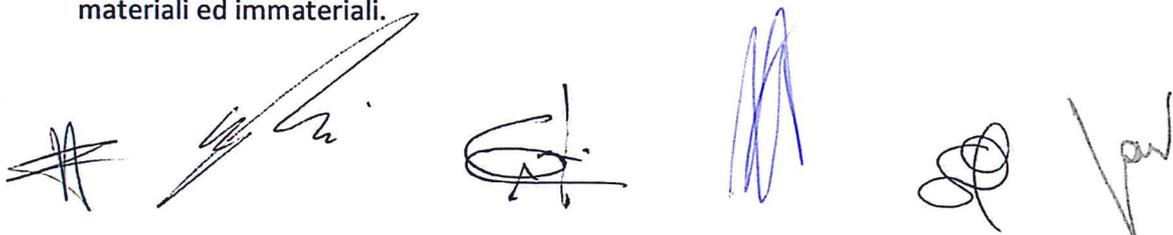
Art. 5: DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DI REDDITIVITÀ/ PRODUTTIVITÀ/ QUALITÀ/ EFFICIENZA/ INNOVAZIONE E RELATIVO COEFFICIENTE DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Parametri generali:

1. Redditività dell'azienda (MOL o EBITDA);
2. Efficienza e qualità delle prestazioni individuali, misurate tramite valutazione puntuale e motivata da parte dei responsabili;
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), in rapporto alla quota di fondo economico stabilita al punto 4, lettera a).

Tali obiettivi sono parametrati sul MOL consuntivo normalizzato dell'anno 2016.

MOL - Obiettivo	Percentuale di riconoscimento
MOL corrente \geq 90% MOL 2016	100%
85% MOL 2016 \leq MOL corrente < 90% del MOL 2016	70%
80% MOL 2016 < MOL corrente < 85% MOL 2016	50%
MOL corrente \leq 80% MOL 2016	0%

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ 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 3** 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.

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).



Le Parti si danno reciprocamente atto che, nel redigendo accordo valevole per il periodo 2018-2020, il parametro oggetto del presente paragrafo sarà rimodulato secondo criteri meramente oggettivi e quantificabili.

5.3 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO: peso 50%

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 -

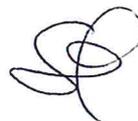
Articolo 56

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 del premio da erogare
$S \geq 95\%$	100%
$90\% \geq S < 95\%$	90%

SICUREZZA DEL SERVIZIO

3) Standard di pronto intervento: peso 20%

- 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

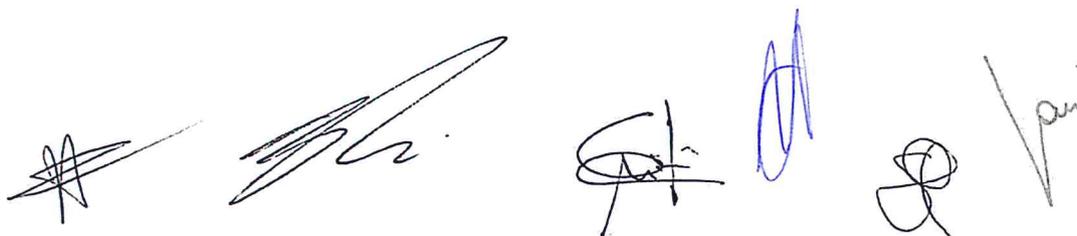
Obblighi di servizio relativi alla sicurezza

[...]

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

[...]

- d) 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 del premio
$P < 1 \%$	100%
$1\% \leq P < 10\%$	95%
$P \geq 10\%$	0%

4) Standardi di regolare emissione delle fatture di vettoramento: 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 vettoramento.

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 premio da erogare
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.

5.4 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 premio da erogare
$P \geq 91\%$	100%
$80\% \leq P < 90\%$	80%
$65\% \leq P < 80\%$	40%
$P < 65\%$	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

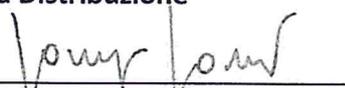
Il presente accordo sarà depositato, a cura della Società, presso i competenti organi amministrativi territorialmente competenti entro i termini di legge.

Legnano, 20 dicembre 2017

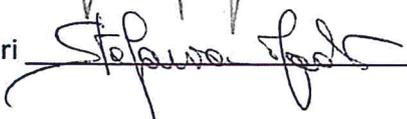
Letto, confermato e sottoscritto,

PER AEMME Linea Distribuzione

Lorenzo Fommei

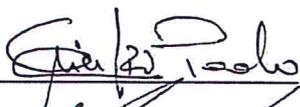


Stefania Medri

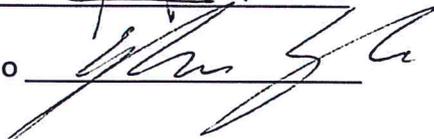


PER LA R.S.U.

Paolo Triulzi

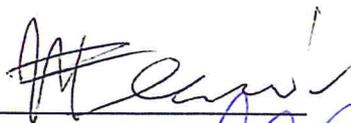


Gaudenzio Maglio

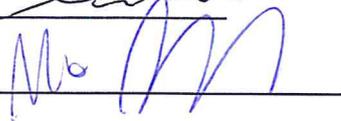



PER LE OO.SS.

FILCTEM CGIL Ticino Olona – Davide Ferrario



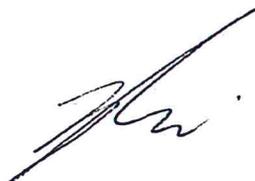
FEMCA CISL Regione Lombardia – Maurizio Scandurra



Allegato 1: scale parametrali

Allegato 2: schema delle integrazioni al premio per conversione salariale

Allegato 3: scheda prestazioni individuali



Allegato 1: SCALE PARAMETRALI**Scala parametrica Premio di Risultato**

LIVELLO	PARAMETRO	PREMIO LORDO TEORICO
Q	200,74	€ 2.475,00
8	181,29	€ 2.235,00
7	167,50	€ 2.065,00
6	153,69	€ 1.895,00
5	139,96	€ 1.726,00
4	131,42	€ 1.620,00
3	122,95	€ 1.516,00
2	111,15	€ 1.370,00
1	100,00	€ 1.233,00

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

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 parametratale 131,42 (€ 1.620,00) 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	20% PDR E 80% WELFARE INCREMENTO 15% SU QUOTA CONVERSIONE
LORDO	1.765	1.850	1.975
Contributo IVS (9,19%)	-162	-81	-32
Tassazione sostitutiva 10%	-160	-80	-32
NETTO	1.443	1.692	1.911

Allegato 2 all'Accordo sul Premio di Risultato per l'anno 2017

**VALUTAZIONE DELLA QUALITA' E DELL'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI
DEL PERSONALE – ANNO 2017**

Dipendente:

COGNOME _____ NOME _____

Mansione _____ livello _____ area _____

Dipendenza gerarchica _____ (Compilatore scheda)

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

