

ACCORDO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2024-2026

Il giorno 05 dicembre 2023 alle ore 11.15 presso la sede di Pavia Acque S.c.a r.l. in Pavia, via Taramelli 2, si sono incontrati la Direzione dell'Azienda e la R.S.U. nominata per il CCNL del settore gas acqua allo scopo di confrontarsi sul premio di risultato da corrispondere ai lavoratori di Pavia Acque S.c.a.r.l. inquadrati con CCNL per il settore gas-acqua (Utilitalia) per il triennio 2024-2026:

Presenti all'incontro:

Pavia Acque S.c.a r.l.: [REDACTED]

R.S.U.: [REDACTED]

Premesso che

- L'art.4 del CCNL per il settore Gas-Acqua vigente delega esplicitamente il "Premio di risultato" alla contrattazione aziendale;
- L'art.9 del CCNL per il settore Gas-Acqua vigente prevede una contrattazione triennale a contenuto economico che ha la funzione di definire un'erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficacia e qualità denominata "Premio di risultato";
- Il valore economico ed i relativi parametri del premio sono individuati tra le parti, con riguardo alle previsioni relative all'andamento economico aziendale ed alla redditività complessiva dell'impresa, in funzione della realizzazione dei programmi concordati e del raggiungimento degli obiettivi di produttività, innovazione, efficienza, efficacia e qualità del servizio;
- Il citato art.9 individua i criteri generali ai quali deve ispirarsi il "Premio di risultato" e fornisce le "Linee guida per la contrattazione di secondo livello";
- Gli accordi e le erogazioni debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti;
- Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi da 182 a 191 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premio di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- Tale premio ha la finalità di:
 - Coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività, competitività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
 - Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi;

- In azienda è vigente un accordo sul "Premio di risultato" per il triennio 2020-2022, successivamente prorogato con scadenza fissata al 31.12.2023.

Ciò premesso

Si conviene di stipulare il presente accordo ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL per il settore Gas -Acqua.

ART. 1 – DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha durata triennale a partire dal 01/01/2024, con scadenza al 31/12/2026.

ART. 2 – MODALITA' DI DETERMINAZIONE DEL QUANTUM

Il presente "Premio di risultato" ha natura variabile. La realizzazione degli obiettivi previsti al successivo art.6.1 (Lett. A – B – C - D) determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione, in relazione ai criteri definiti ed al rispettivo peso ponderale.

Il valore economico di base del premio è stabilito in € 1.770,00 sul parametro 139,96 (livello 5), come risultante da tabella allegata (Allegato 1), salvo rivalutazione annuale ISTAT (rif. *FOI - Variazioni percentuali del mese indicato rispetto allo stesso mese dell'anno precedente*) a partire dal 1° gennaio 2025 (da intendersi come periodo di competenza – mese di valutazione *dicembre*), se positiva.

Il valore sopra citato viene aumentato di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e, inoltre, potrà subire variazioni in aumento o diminuzione secondo quanto previsto dal successivo art.4 (*Termini e modalità di erogazione del premio*).

In nessun caso il premio individualmente spettante, anche se comprensivo della ripartizione di quanto non erogato in funzione delle assenze, di eventuali importi aggiuntivi previsti dalla contrattazione nazionale, ovvero di qualsiasi ulteriore importo a qualunque titolo incidente sul valore del premio di risultato, potrà essere superiore ad € 3.000,00 (tremila).

ART. 3 – CRITERIO DI DETERMINAZIONE DELL'INCREMENTALITA' PER L'APPLICAZIONE DELLE AGEVOLAZIONI FISCALI

Gli obiettivi di redditività (A - 1) e di produttività (B - 1,2) previsti al successivo art.6.1 sono da intendere, ai fini della verifica degli incrementi di produttività per l'applicazione dell'imposta sostitutiva sul Premio di Risultato, come alternativi tra loro; pertanto, la misurazione dell'incremento per anche solo uno di detti indicatori, permette l'applicazione del beneficio fiscale agli importi di premio corrisposto secondo le modalità di determinazione del quantum (*cf* art.2).

ART. 4 – TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE INDIVIDUALE

L'erogazione avverrà entro il mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'Assemblea dei Soci, nei termini previsti dalle norme vigenti. Nella ipotesi in cui l'Assemblea dei Soci non approvasse il bilancio in tempo utile alla erogazione del premio entro l'anno successivo a quello di competenza, le parti si rivedranno per valutare le opportune soluzioni, al fine di ridurre l'impatto sociale della situazione venutasi a creare.

Detto premio verrà corrisposto ai lavoratori/lavoratrici (ivi comprese le risorse utilizzate in somministrazione, per le quali si fa espresso richiamo alla normativa vigente sul punto di cui al D.Lgs. 81/2015) che abbiano prestato attività lavorativa per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento, sulla base del livello di inquadramento posseduto al 31 dicembre dello stesso anno (o alla data di cessazione se precedente), in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio.

L'erogazione individuale al lavoratore/lavoratrice di quanto spettante in relazione all'eventuale raggiungimento degli obiettivi di produttività, di cui al successivo art.6.1 lett.B, è subordinata alla sussistenza delle seguenti condizioni individuali non alternative tra loro:

- Azzeramento, salvo casi di impedimento dovuto a cause di forza maggiore (Es. assenze prolungate, esigenze di servizio motivate dal diretto responsabile) dei giorni di ferie residue relativi agli anni precedenti a quello di riferimento, entro il termine previsto dalle disposizioni aziendali vigenti per l'anno di riferimento;
- Rispetto del limite aziendale imposto, per l'anno di riferimento, alle prestazioni di lavoro straordinario, salvo casi di impedimento dovuto a cause di forza maggiore (Es. esigenze di servizio motivate dal diretto responsabile);
- Assenza di sanzioni disciplinari comminate formalmente nell'anno di riferimento, decorsi i termini di impugnazione normativamente previsti. In caso di impugnazione, si terrà conto della eventuale sanzione nell'anno di definizione della procedura.

La quota di premio eventualmente non erogata al singolo lavoratore, in conseguenza di assenze dal servizio non rientranti nelle fattispecie sotto citate, verrà ripartita in misura uguale tra tutti i dipendenti che abbiano un indice di assenza pari o inferiore a giorni 20 lavorativi (sabato non incluso in caso di orario di lavoro su 5 gg/settimana) nell'anno di riferimento.

Sono considerate quale effettiva presenza in servizio ai fini previsti dal presente articolo, ossia della erogazione individuale le assenze o permessi retribuiti/indennizzati (sono escluse le assenze non retribuite) spettanti ai sensi di legge o contrattazione collettiva, ad eccezione delle assenze per malattia e degli infortuni per i quali è emersa la responsabilità/negligenza del lavoratore interessato all'esito di una procedura disciplinare.

A scopo solidaristico, i periodi di assenza continuativa superiore a 120 gg calendariali riferiti ad eventi di malattia verranno considerati al pari della effettiva presenza in servizio. Ai lavoratori/lavoratrici che forniscano una prestazione ridotta o part time il premio di risultato sarà riproporzionato sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno.

Nessun premio verrà riconosciuto ai dipendenti per i quali prima della data di erogazione sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Come risultante dall'applicazione del presente accordo, il premio verrà erogato sotto forma di *una tantum*, non utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, ai sensi del CCNL vigente.

ART. 5 - WELFARE

Durante il periodo di vigenza del presente accordo, ogni lavoratore/lavoratrice ha facoltà, alternativa all'erogazione in busta paga, di convertire l'importo spettante a titolo di "Premio

di risultato” in strumenti welfare, interamente o in quota parte, ai sensi e alle condizioni previste dalla L. 28/12/2015 n. 208, così come modificata dalla L. 232/2016.

Al permanere delle agevolazioni previste dalla normativa vigente all’atto di sottoscrizione del presente accordo, l’eventuale scelta del dipendente di convertire (in tutto o in parte) il premio di risultato in strumenti di welfare darà diritto ad un incentivo sull’importo del premio in misura crescente, rispettivamente pari al:

- Anni 2024 - 2025 - 2026:

- 5% dell’importo convertito ed effettivamente speso, qualora nell’anno precedente sia stata registrata una conversione in misura minore o uguale al 5% del valore convertibile, misurata su base aziendale;
- 7% dell’importo convertito ed effettivamente speso, a condizione che nell’anno precedente sia stata registrata una conversione in misura maggiore del 5% e minore o uguale del 20% del valore convertibile, misurata su base aziendale;
- 10% dell’importo convertito ed effettivamente speso, a condizione che nell’anno precedente sia stata registrata una conversione in misura maggiore del 20% e minore o uguale del 50% del valore convertibile, misurata su base aziendale;
- 15% dell’importo convertito ed effettivamente speso, a condizione che nell’anno precedente sia stata registrata una conversione in misura maggiore del 50% del valore convertibile, misurata su base aziendale.

Termini e condizioni di accesso al Welfare aziendale vengono definiti con separato documento denominato “Regolamento piano Welfare – Conversione Pdr”.

ART.6 – OBIETTIVI E INDICI

Per ottenere un miglioramento della competitività aziendale e della relativa redditività e produttività, nonché ottimizzare l’efficienza interna e gli standard di qualità e sicurezza dei servizi resi, si concorda che gli obiettivi dell’azienda stessa rispettino i seguenti criteri:

- monitorare il costo del lavoro;
- migliorare la produttività ed efficienza aziendale;
- supportare il processo di crescita dell’azienda;
- aumentare il coinvolgimento delle persone;
- supportare l’integrazione tra le diverse aree.

Gli obiettivi sono in parte comuni a tutti i dipendenti aziendali (redditività, produttività e qualità) ed in parte distinti per aree/servizi/uffici.

6.1 OBIETTIVI, PESO PONDERALE E RELATIVI INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO

A) Obiettivi di redditività (cfr “Linee guida per la contrattazione di secondo livello” ex art.9 CCNL gas acqua vigente) – Utili alla determinazione del premio fino al 40%

1. Margine Operativo Lordo aziendale

L’obiettivo si intenderà raggiunto nella misura del 100% in caso di valore del MOL aziendale relativo all’anno di riferimento pari o superiore al valore previsionale risultante dal piano previsionale (Budget) approvato per il medesimo anno.

Per valori inferiori al dato previsionale, l'obiettivo sarà considerato parzialmente raggiunto e proporzionato in misura percentuale direttamente al rapporto tra il MOL aziendale dell'anno di riferimento e il MOL di previsione per il medesimo anno.

Stante che il MOL può essere influenzato da variabili non dipendenti dall'andamento aziendale (approvazione tariffaria EGA/ARERA, modifiche nei criteri contabili adottati, eventi esterni straordinari), al fine della verifica del raggiungimento dell'obiettivo di miglioramento, si procederà all'allineamento dei valori di calcolo del MOL (previsionale/consuntivo) con eliminazione degli effetti di eventi esogeni aventi impatto significativo.

Utile alla determinazione del 40% del premio.

B) Obiettivi di produttività – Utili alla determinazione del premio fino al 20%

1. Rispetto dei tempi di esecuzione della prestazione lavorativa.

L'indicatore ha la finalità di misurare l'incremento dell'efficienza della prestazione lavorativa ottenuta nell'orario di lavoro ordinario.

L'obiettivo si intenderà raggiunto in presenza di una riduzione del numero medio delle ore straordinarie effettuate nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

2. Rapporto ore lavorate / ore retribuite.

L'indicatore ha la finalità di misurare l'incremento della presenza in servizio del personale dipendente.

L'obiettivo si intenderà raggiunto se si rileva un incremento del valore del rapporto ore lavorate/ore retribuite nell'anno di competenza rispetto all'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

C) Obiettivi di qualità – Utili alla determinazione del premio fino al 30 %

1. Certificazione energetica ISO 50001

L'indicatore ha la finalità di misurare l'impegno dei dipendenti a garantire il mantenimento della certificazione energetica di qualità ISO 50001.

L'obiettivo si intende raggiunto in caso di esito positivo della visita di mantenimento/rinnovo della certificazione ISO 50001 nell'anno di riferimento.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

2. Obiettivi di qualità tecnica

L'indicatore ha la finalità di misurare l'impegno dei dipendenti a garantire il raggiungimento ed il miglioramento delle prestazioni tecniche della società con riferimento agli obiettivi di qualità tecnica fissati da ARERA.

L'obiettivo si intende raggiunto in caso di conseguimento degli obiettivi fissati da ARERA per l'anno di riferimento, dei macro-indicatori M1 (Perdite Idriche) e M6 (Qualità dell'acqua depurata).

Utile alla determinazione del 10% del premio.

3. Obiettivi di qualità contrattuale

L'indicatore ha la finalità di misurare l'impegno dei dipendenti a garantire la corretta e puntuale gestione delle attività commerciali svolte dalla società verso gli utenti del servizio idrico in linea con quanto previsto dalle disposizioni ARERA.

L'obiettivo si ritiene raggiunto con il mantenimento nella classe attuale dell'indicatore di qualità commerciale MC2 previsto dalla Delibera 547/2019/R/idr. Il calcolo sarà effettuato al netto dei valori dei sotto-indicatori 28, 39, 40, 41, 42 dipendenti da fornitori esterni a Pavia Acque.

Utile alla determinazione del 10% del premio

D) Obiettivi per area – Utili alla determinazione del premio fino al 10%

1. Direzione Generale

1.1. *Ufficio Risorse umane*

Implementazione piattaforma welfare aziendale.

L'indicatore ha la finalità di incrementare gli strumenti di welfare aziendale a disposizione dei dipendenti.

L'obiettivo si intende raggiunto in caso di corretto e puntuale avvio e messa a regime della piattaforma di welfare.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

1.2. *Ufficio Acquisti gare e contratti*

Decremento procedure di affidamento diretto.

L'indicatore ha la finalità di misurare il ricorso a procedure di affidamento diretto di lavori/servizi/forniture per importi superiori a € 1.000.

L'obiettivo si intende raggiunto in caso di decremento in misura uguale o superiore al 5% dell'importo complessivo delle procedure di affidamento diretto per importi superiori a € 1.000 (escluse quelle riconducibili a servizi infungibili e/o procedure d'urgenza), rilevato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

1.3. *Ufficio Legale e recupero crediti giudiziale*

Efficientamento attività di recupero crediti giudiziale.

L'indicatore ha la finalità di misurare l'andamento della performance in ambito di recupero crediti giudiziale.

L'obiettivo si intende raggiunto in caso di incremento del rapporto tra l'ammontare del credito recuperato/stralciato ed il monte crediti complessivamente affidato, in misura uguale o superiore al 1%, rilevato al 31 dicembre dell'anno di riferimento rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

1.4. *Ufficio Conformità, audit e qualità*

Implementazione internal audit.

L'indicatore ha la finalità di incrementare i presidi di legalità interni all'azienda.

L'obiettivo si intende raggiunto in caso di corretto e puntuale supporto nelle attività di avvio e messa a regime del processo di internal auditing (affidato in outsourcing) e riduzione di almeno 2 gg nei tempi medi di presa in carico ed avvio delle attività di

gestione delle eventuali risultanze di audit interni e/o certificazioni di qualità, verificato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

1.5. *Servizi informatici*

Implementazione NAS per backup dati a basso costo.

L'indicatore ha la finalità di incentivare l'implementazione di un sistema di backup di dati che consenta la razionalizzazione dei costi aziendali.

L'obiettivo si intende raggiunto in caso di implementazione e messa a regime del NAS per backup dati a basso costo, verificato nell'anno di riferimento.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

1.6. *Area Prestazioni tecniche all'utenza*

Efficientamento attività gestite.

L'indicatore ha la finalità di incentivare la performance complessiva del servizio.

L'obiettivo si ritiene raggiunto al verificarsi dell'incremento in misura uguale o superiore al 2% del coefficiente risultante dalla tabella allegata (Allegato 2), che tiene conto di tutte le aree di intervento, verificato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente (solo per l'anno 2024 verrà verificato l'incremento di pari percentuale rispetto al valore 100 = target).

Utile alla determinazione del 10% del premio.

1.7. *Laboratorio analisi*

Efficientamento attività gestite.

L'indicatore ha la finalità di incentivare la performance complessiva del servizio.

L'obiettivo si ritiene raggiunto al verificarsi dell'incremento in misura uguale o superiore al 5% del rapporto tra i campioni analizzati e le ore lavorate del personale dedicato, verificato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

Per i restanti uffici gerarchicamente dipendenti dalla Direzione Generale, l'obiettivo utile alla determinazione del 10% del premio si intenderà raggiunto in misura pari alla media calcolata sul livello di conseguimento degli altri servizi/uffici della medesima Direzione.

2. Direzione Commerciale

2.1. *Area commerciale (escluso ufficio "Gestione crediti")*

Efficientamento attività gestite.

L'indicatore ha la finalità di misurare il livello degli standard quantitativi e qualitativi di gestione delle attività di competenza, svolte nell'ambito dei rapporti con l'utenza.

L'obiettivo si ritiene raggiunto al contestuale verificarsi di seguenti n.2 sub-obiettivi:

a) Riduzione del numero degli storni bollette (al netto di quelli per perdite) maggiore o uguale al 5%, rilevato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente;

b) Adeguamento depositi cauzionali su tutti gli utenti e gestione degli impatti CRM (Sportelli, Back Office, Ufficio Reclami, Direzione commerciale).

Utile alla determinazione del 10% del premio.

2.2 Ufficio Gestione Crediti

Efficientamento attività gestite.

L'indicatore ha la finalità di misurare il livello degli standard quantitativi e qualitativi di gestione delle attività affidate e gestite.

L'obiettivo si ritiene raggiunto al contestuale verificarsi dei seguenti n.2 sub-obiettivi:

- a) Attivazione di tutti i processi massivi di gestione REMSI della morosità;
- b) Incremento del numero di posizioni affidate alla Società di recupero crediti in misura maggiore o uguale al 10%, rilevato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

3. Area Amministrazione e controllo

Efficientamento attività gestite.

L'indicatore ha la finalità di misurare il livello degli standard quantitativi e qualitativi di gestione delle attività affidate e gestite.

L'obiettivo si ritiene raggiunto al contestuale verificarsi dei seguenti n.2 sub-obiettivi:

- a) Attivazione della gestione rimborso con assegno circolare (o bonifico postale o equivalente) delle bollette di chiusura a favore dell'utenza;
- b) Riduzione del numero di partite di doppi incassi pervenuti nell'anno di riferimento e non gestiti, in misura uguale o superiore al 5%, rilevata al 30 giugno dell'anno di riferimento rispetto al 30 giugno dell'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

4. Area Servizi Tecnici

4.1 Ufficio Telecontrollo e Ottimizzazione Reti e Impianti

Incremento del numero di impianti telecontrollati.

L'indicatore ha la finalità di misurare il numero di impianti telecontrollati.

L'obiettivo si ritiene raggiunto al verificarsi dell'incremento in misura uguale o superiore al 5%, del numero di nuovi impianti telecontrollati verificato al 31 dicembre dell'anno di riferimento rispetto alla media del biennio precedente, calcolata sui valori rispettivamente risultanti alla stessa data in ognuno degli anni in esame.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

4.2 Segreteria tecnica

Corretta e puntuale gestione delle non conformità rilevate dagli enti competenti.

L'indicatore ha la finalità di ridurre i tempi di gestione complessiva dell'iter di chiusura delle non conformità esterne.

L'obiettivo si ritiene raggiunto al verificarsi della riduzione di almeno 1 giorno dei tempi medi intercorrenti tra la segnalazione di non conformità da parte di ATS e la comunicazione dell'avvenuta chiusura, verificato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

5. Area Servizi di Ingegneria

Efficientamento attività gestite.

L'indicatore ha la finalità di misurare l'attenzione sulle attività complementari, necessarie all'efficientamento della gestione complessiva del servizio.

L'obiettivo si ritiene raggiunto al verificarsi di almeno n.4 dei seguenti n.5 sub-obbiettivi:

- a. Predisposizione del Programma di Riassetto delle Fognature e degli sfioratori secondo le tempistiche concordate con ATO Pavia;
- b. Completamento rilievo georeferenziato reti fognarie ed acquedottistiche Provincia di Pavia;
- c. Predisposizione progettazione e direzione lavori interventi finanziati PNRR acquedotto con completamento delle opere nei tempi previsti da PNRR;
- d. Predisposizione progettazione e direzione lavori interventi finanziati PNRR depurazione con completamento delle opere nei tempi previsti da PNRR;
- e. Mantenimento di almeno il 50% di memorie difensive e/o richieste di audizione inviate a Provincia di Pavia entro il termine di 25gg (termine di legge 30gg) decorrenti dalla data di notifica, da parte di ARPA, di processo verbale di contestazione di illecito amministrativo.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

ART. 7 – ELEMENTI BASE PER LA DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DEL PREMIO

Gli elementi che seguono, necessari per la determinazione dei singoli parametri ai fini del presente accordo sul premio di risultato, sono così definiti:

MARGINE OPERATIVO LORDO

Il margine operativo lordo (MOL) è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito di una azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

DIPENDENTI

Si intende il personale cui è applicato il CCNL per il settore gas acqua.

ORE LAVORATE E ORE LAVORABILI

Ore lavorate: ore ordinarie effettivamente e di fatto prestate, risultanti da sistema di rilevazione presenza, aumentate delle assenze o permessi retribuiti/indennizzati, spettanti ai sensi di legge o contrattazione collettiva, ad eccezione delle assenze per malattia (con esclusione dei periodi continuativi superiori a 120 gg calendariali) e degli infortuni per i quali è emersa la responsabilità/negligenza del lavoratore interessato all'esito di una procedura disciplinare

Ore lavorabili: ore effettivamente lavorabili.

ART. 8 – VERIFICA E REVISIONE DELL'ACCORDO

Gli obiettivi e gli indicatori fissati in fase iniziale ai fini del conseguimento del premio di risultato saranno oggetto di verifica annuale ai fini di determinarne la coerenza con i programmi aziendali e la pianificazione industriale e normativa del servizio.

Ad esito di tale verifica potranno essere apportate le necessarie modifiche per garantire l'attualità dei contenuti e l'efficacia del premio di risultato ai fini del raggiungimento degli obiettivi della società.

Qualora nel corso del periodo di vigenza del presente progetto si verificassero comprovate cause di forza maggiore e/o modifiche del CCNL che impediscano il conseguimento degli obiettivi, che possano influire sulla determinazione dei relativi parametri e/o incidano sugli indici prefissati ai fini dell'erogazione del premio, è prevista la possibilità di ridefinire o modificare i contenuti del progetto al fine di tener conto di tali eventi, ovvero di constatare il parziale raggiungimento in sede di verifica.

ART.9 - CLAUSOLA DI LEGALITÀ (M.O.G. ex d.lgs. 231/2001)

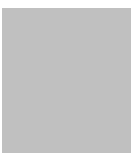
Per l'accordo sul premio di risultato triennio 2024-2026 e per quelli successivi, il riconoscimento di premi al raggiungimento di obiettivi di produzione è subordinato alla condizione essenziale di aver rispettato il principio di legalità nello svolgimento delle attività lavorative, eseguite nell'interesse o a vantaggio della società, che hanno comportato il raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema degli incentivi prevede espressamente il rispetto della legalità quale condizione necessaria affinché sia riconosciuto il raggiungimento dell'obiettivo e il conseguente premio, nelle forme e nei modi concordate nel presente accordo.

Pertanto, il premio complessivamente spettante ad ogni dipendente verrà conseguentemente decurtato nella misura del 20% al verificarsi dei seguenti eventi:

- mancata partecipazione a sessioni formative in materia di responsabilità ex 231/2001 e in relazione al Modello o a sue procedure, in assenza di giustificato motivo;
- mancata partecipazione a sessioni formative in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza informatica, privacy, tutela per i quali vi è rischio di reato e/o è previsto dal Legislatore un obbligo di formazione, in assenza di giustificato motivo;
- violazione di norme del Modello, del Codice Etico o di procedure richiamate dal Modello stesso.

Letto, approvato e sottoscritto.



**Allegato 1 all'accordo aziendale sul Premio di risultato
2024-2026 sottoscritto in data 05.12.2023**

Valore economico premio di risultato

Liv	Parametro	Importo
Q	200,74	2.538,65 €
8	181,29	2.292,68 €
7	167,50	2.118,28 €
6	153,69	1.943,64 €
5	139,96	1.770,00 €
4	131,42	1.662,00 €
3	122,95	1.554,88 €
2	111,15	1.405,66 €
1	100,00	1.264,65 €

Allegato 2 all'accordo aziendale sul Premio di risultato 2024-2026 sottoscritto in data 05.12.2023										
Esercizio:										
	target				dati consuntivi	indicatore premio	calcolo indicatore premio	target indicatore premio		
a	655/altro	odi con appuntamento (4)	indennizzi per ritardo (4)	target						
		2000	10	95,0% >=	99,50%	20,9	20,95	20		
b	morosità	risorse	odi/die	gg (1)	3312	30,0	30,00	30		
		3	6	184						
c	massive	giorni	odi/die/uomo							
		effettivamente lavorati (2)			4000	30,0	30,00	30		
		800	5	4000 >=						
d	appalti	mesi (3)	odi/die		7000	9,7	9,72	10		
		24	15	7200 >=						
e	magazzino	qta uscita (4)	qta rettificata (4)		99,80%	11,1	11,09	10		
		5000	10	90,0% <=		101,8		100		

(1) giorni di effettiva attività, stimati in 184/anno (52 settimane-6settimane)*4gg(lun-gio)=184gg. Dato da rilevare a consuntivo.

(2) giorni di effettiva attività (escluso volantinaggio, ecc). Dato fornito da SPTU (fonte: monitoring)

(3) mesi di appalto. Dato fornito da SPTU

(4) dati provenienti da sistema (Net@/Geo)

[] = dati da inserire a consuntivo

