

PROGETTO PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2020
CCNL UNICO SETTORE GAS-ACQUA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21/04/20 presso la sede dell'ASM-Magenta le parti, così costituite:

Per ASM srl:

Il Direttore Generale
Aldo Amadori

La Responsabile del Personale
Sabrina Stoppa

Per i dipendenti:

FILCTEM CGIL
Davide Ferrario

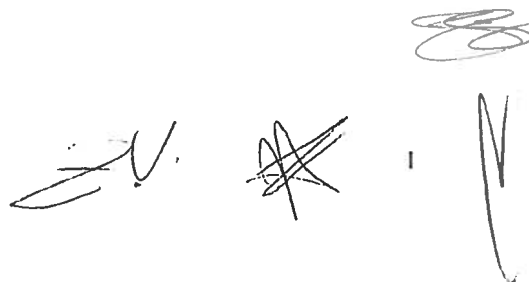
FEMCA – CISL
Vito Zagaria

Considerato:

- La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ed incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'azienda. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti;
- Conformemente a quanto previsto dal CCNL del Settore Gas Acqua, allo scopo di migliorare il servizio e favorire incrementi di redditività e competitività dell'Azienda attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene previsto uno schema di contrattazione a contenuto economico che ha la funzione di un'erogazione annua variabile, collegata all'andamento generale dell'azienda e a risultati concreti di redditività, produttività, efficacia, efficienza e qualità denominata premio di risultato;

Tale premio ha la finalità di:

- Coinvolgere e far partecipare 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;



Visto quanto sopra considerato le parti convengono di stipulare il seguente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 "Contrattazione di 2° livello: premio di risultato" del vigente CCNL unico di settore gas-acqua, per l'anno 2020, per tutto il personale inquadrato nel predetto.

Art. 1 - Durata dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2020 al 31.12.2020.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il prossimo periodo sarà interessato da significativi mutamenti nell'assetto produttivo, si conviene che la determinazione degli obiettivi ha durata annuale e, pertanto, le parti si impegnano a sviluppare un confronto per addivenire ad una nuova eventuale intesa per la parte relativa agli obiettivi per gli anni seguenti.

Resta inteso che in assenza di una nuova intesa, continuano ad avere validità gli indicatori determinati per il primo anno.

Art. 2 - Determinazione del monte incentivi

Si determina che, in conseguenza del raggiungimento degli obiettivi di produttività, economicità e qualità, come di seguito individuati, il valore economico del premio massimo erogabile è pari a € 1.700,00 (milleseicentasettanta/00) riferito al livello 1.

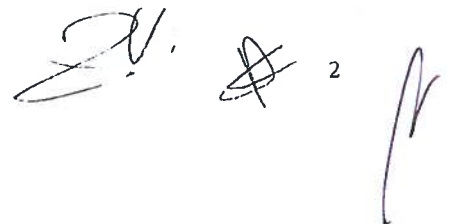
Art. 3 - Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento, considerando il pro-rata per assunzioni e cessazioni nel corso dell'anno stesso, purché il periodo di lavoro sia di almeno tre mesi, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio. Non saranno considerate assenze i corsi, gli infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi sindacali, i ricoveri ospedalieri e le malattie consecutive al ricovero ospedaliero (convalescenza), i permessi per donazione sangue e l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, le malattie oncologiche, assenze per gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi parentali, (D.lgs. 151/2000), assenze per permessi L.104/1992, ROL, congedo matrimoniale.

Non saranno considerate assenze tutte le assenze riconducibili a motivazioni legate al COVID-19

Il premio, così come risultante dall'applicazione del presente accordo, verrà erogato sotto forma di una tantum, non utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, ai sensi del vigente CCNL, entro il mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'Assemblea dei Soci, nei termini previsti dalle norme vigenti. Nel mese di maggio verrà erogato un acconto massimo in cifra fissa (€ 500 al lordo delle ritenute di legge, proporzionate all'effettiva presenza in servizio) con riserva di conguaglio sia in positivo sia in negativo a seguito della consuntivazione dei dati tecnico-economici utilizzati per la determinazione del premio.

Ai fini fiscali, la predetta erogazione sarà di competenza dell'anno in cui avviene la somministrazione, come previsto dalle norme vigenti.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a vertical signature on the right. A small number '2' is written near the middle signature.

Art. 4 – Conversione del premio in Welfare

I lavoratori potranno decidere di convertire in Welfare una quota del proprio Premio di Risultato destinando tale quota o parte della stessa al credito "opzione welfare" da gestire attraverso la piattaforma di cui al precedente punto e/o al fondo di previdenza integrativa complementare.

L'importo convertibile, entro il limite previsto dalla legge, potrà essere, a discrezione del lavoratore, del 20%, del 40% o del 60% dell'importo che sarà conseguito a titolo di premio di risultato 2020. Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia, in particolare con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR, nel cui ambito rientra un'ampia gamma di voci, dalla sanità e previdenza integrativa, fino ai servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto e assistenza sociale (comma 2 lett. A, f, f bis, f ter, f quater), ovvero fringe benefits entro i limiti di cui all'art. 51 TUIR comma 3.

Nella piattaforma informatica appositamente predisposta, saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato 2020 per i quali, in base alla vigente disciplina di legge, ciascun dipendente potrà optare per la conversione in "welfare". A tale fine verrà reso noto, con apposita comunicazione l'arco temporale entro cui potrà essere esercitata tale scelta in tempo utile a consentire la messa in pagamento con le prime retribuzioni utili delle somme oggetto di "opzione welfare".

La fruizione delle quote convertite in welfare potrà essere effettuata entro:

- il 31/12/2021 per i lavoratori iscritti alla previdenza complementare. Eventuali quote convertite in welfare ma non spese entro la suddetta data, saranno destinate al fondo di previdenza complementare;
- il 15/12/2021 per i lavoratori non iscritti alla previdenza complementare. Eventuali quote convertite in welfare ma non spese entro la suddetta data, saranno liquidate in busta paga con la mensilità del mese di dicembre 2021.

Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima delle suddette date.

Resta fermo che gli importi del premio di risultato, convertiti in welfare per scelta del dipendente, non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 5 – Tipologia e peso percentuale degli obiettivi

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 sono:

- Controllare il costo del lavoro;
- Migliorare la produttività ed efficienza aziendale




3


- Sostenere il processo di crescita aziendale
- Coinvolgere il personale nelle attività aziendali
- Sostenere l'integrazione tra le diverse aree lavorative

Si definiscono tre categorie di obiettivi: obiettivo aziendale, obiettivi di gruppo, obiettivi di area funzionale.

Si definiscono quindi i pesi degli obiettivi come di seguito:

- Per il 10% Obiettivo Aziendale: indice a1
- Per l'90% Obiettivi di gruppo e area funzionale: rapportato a parametri di qualità, efficienza e produttività del personale così distribuito:
 - 30% sul primo obiettivo di gruppo b1
 - 30% sul secondo obiettivo di gruppo b2
 - 30% su un obiettivo area funzionale c1

Indice a1: Obiettivo Aziendale

Si definisce di valutare il presente obiettivo in funzione all'andamento dell'indice di redditività EBITDA/FATTURATO del 2020 rispetto al allo stesso indice del 2019.

valore del presente indice 10%

Per la corresponsione della quota premio relativo a questo indice definisce il seguente criterio:

per incremento dell'indice $\geq 4\%$	a =	100%
per incremento indice $< 4\%$ ma $\geq 3.5\%$	a =	90%
per incremento indice $< 3.5\%$ ma $\geq 3\%$	a =	80%
per incremento indice $< 3\%$ ma $\geq 2\%$	a =	50%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Eventuali eventi di carattere straordinario e/o non direttamente imputabili ai dipendenti di ASM che dovessero verificarsi in corso d'anno, tali da presupporre modifiche sostanziali al presente progetto, saranno valutati dalle parti

Indici b1 e b2: Obiettivi di gruppo

b1. Mantenimento/rinnovo certificazione qualità UNI CEI 11352, ottenuta nel 2017

Il presente indice ha valore 20% e sarà così valutato:
 $I_q = 100\%$ entro il 30/09/2020



lq = 50% oltre il 30/09 ma entro il 31/10/2020

lq = 0% oltre il 31/10/2020

b2. Customer servizio manutenzione verde pubblico e calore

Viene valutato il livello di soddisfazione della cittadinanza in merito a tale servizio, come segue:

Il presente indice ha valore 20% e sarà così valutato:

100% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 75%

50% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 65%

0% per soddisfazione complessiva inferiore al 55%

Indici C1: Obiettivi per area funzionale:

UFFICIO AMMINISTRATIVO/CONTABILITÀ (Puricelli-Pasqualotto) e UFFICIO APPROVVIGIONAMENTI/CONTRATTI (Contartese - Citroni)

Caricamento nel sistema gestione documentale delle fatture a consuntivo in arrivo entro 2 gg. lavorativi dal ricevimento delle stesse e, conseguentemente, emissione dei relativi ordini entro 2 gg. lavorativi, dalla presa in carico dell'ufficio approvvigionamenti previo svolgimento regolare del ciclo di approvazione dei documenti e di applicazione delle procedure aziendale da parte degli uffici.

lq = 100% rispetto del criterio 100%

lq = 80% rispetto del criterio 80%

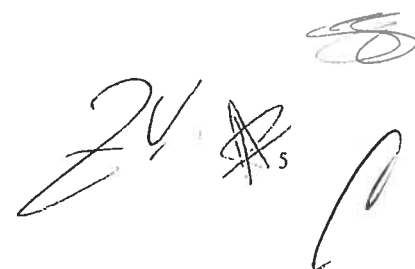
lq = 50% rispetto del criterio 50%

lq = 0 rispetto del criterio 0%

UFFICIO AFFARI GENERALI E PERSONALE (Stoppa – Dell'Agnes)

Quadratura trimestrale ferie/permessi di tutto il personale ASM e ALA. Le quadrature dovranno essere caricate nel gestionale documentale entro il giorno 15 del mese successivo alla chiusura di ciascun trimestre.

lq = 100% rispetto del criterio 100%



lq = 80% rispetto del criterio 80%
lq = 50% rispetto del criterio 50%
lq = 0 rispetto del criterio 0%

SERVIZIO ENERGIA E GLOBAL SERVICE (Sestito – Uboldi – Gomaraschi – Di Benedetto – Marongiu):

Avvio del sistema di telecontrollo delle c.t. di Cuggiono

lq = 100% entro 30/09/2020
lq = 80% entro il 31/10/2020
lq = 50% entro il 30/11/2020
lq = 0 oltre il 30/11/2020

SEGRETARIA ENERGIA (Olgiate)

Puntualità del rispetto delle scadenze nella consegna delle contabilità del G.S. di Boffalora

lq = 100% rispetto del criterio 100%
lq = 80% rispetto del criterio 80%
lq = 50% rispetto del criterio 50%
lq = 0 rispetto del criterio 0%

SEGRETARIA IGIENE AMBIENTALE (Morrone)

Stampa registri carico e scarico rifiuti con cadenza mensile. Dovrà essere data evidenza della stampa dei registri mediante invio report entro il giorno 10 del mese successivo a quello interessato.

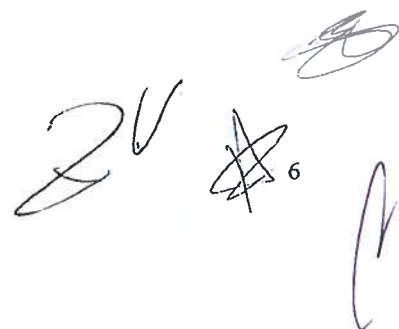
lq = 100% rispetto del criterio 100%
lq = 80% rispetto del criterio 80%
lq = 50% rispetto del criterio 50%
lq = 0 rispetto del criterio 0%

MANUTENZIONE VERDE PUBBLICO (Sottini - Mazzocca)

Viene valutato il livello di soddisfazione della cittadinanza in merito al servizio della manutenzione del verde pubblico nel centro storico di Magenta, come segue:

Il presente indice ha valore 20% e sarà così valutato:

100% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 75%



50% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 65%
0% per soddisfazione complessiva inferiore al 55%

Calcolo del coefficiente del premio

Il premio complessivo sarà calcolato con la seguente formula:

$$C_p = 0,10 \times \text{Indice a.1} + 0,30 \times \text{Indice b.1} + 0,30 \times \text{Indice b.2} + 0,30 \times \text{Indice c.1}$$

Per la definizione dell'ammontare del premio annuale il valore risultante va moltiplicato per l'importo complessivo del premio erogabile, come più sopra individuato.

Eventuali eventi di carattere straordinario e/o non direttamente imputabili ai dipendenti di ASM che dovessero verificarsi in corso d'anno, tali da presupporre modifiche sostanziali al presente progetto, saranno valutati dalle parti.

Nel caso che le singole funzioni dovessero individuare eventi di carattere straordinario e o non direttamente imputabili agli stessi, tali funzioni dovranno farsi carico di comunicare entro un congruo termine rispetto alla prima scadenza dell'obiettivo, tali difficoltà. Con la direzione saranno valutati eventuali progetti in sostituzione.

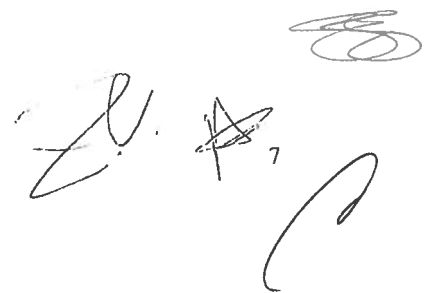
Art. 7 – Erogazione resti.

Le parti inoltre concordano che il 50% della quota del monte incentivi non erogata sia per riproporzionamento delle singole quote in funzione dell'effettiva presenza di ciascun lavoratore, sia per mancato raggiungimento o raggiungimento parziale degli obiettivi sopra indicati, denominata *Resto*, sarà ripartita tra i lavoratori che avranno fatto assenze nel corso del 2020 non superiori a 38 ore/anno (il numero delle ore di assenza sarà riproporzionato in base all'effettivo servizio nel caso di assunzioni o cessazioni in corso d'anno)

Ai fini del presente articolo non saranno considerate assenze i corsi, gli infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi sindacali, i ricoveri ospedalieri e le malattie consecutive al ricovero ospedaliero (convalescenza), i permessi per donazione sangue e l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, le malattie oncologiche, assenze per gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi parentali, (D.lgs. 151/2000), assenze per permessi L.104/1992, ROL, congedo matrimoniale.

Le quote saranno erogate su piattaforma Welfare che l'azienda metterà a disposizione dei lavoratori.

Art. 8 – Welfare Territoriale.

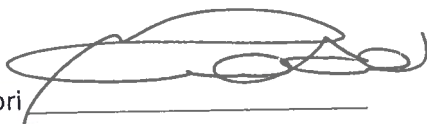


L'azienda, visti i protocolli su Welfare Territoriale Ticino Olona, sottoscritti dalle sigle sindacali CGIL Ticino Olona – CISL Milano Metropoli – UIL Milano e Lombardia, da Confindustria, Confartigianato e le principali aziende socio sanitarie territoriali del Legnanese, Castanese e Magentino, si impegna a sottoscrivere delle convenzioni con la ASST Ovest Milanese e la ASCSP del Magentino con lo scopo di migliorare complessivamente il livello delle coperture sociali nel territorio.

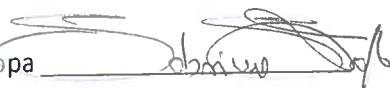
Alla luce di quanto sopra le parti concordano che il 50% della quota del monte incentivi non erogata, sia per riproporzionamento delle singole quote in funzione dell'effettiva presenza di ciascun lavoratore, sia per mancato raggiungimento o raggiungimento parziale degli obiettivi sopra, andrà a costituire un fondo denominato Welfare Territoriale che finanzia le prestazioni di cui alle convenzioni sopra citate.

PER ASM:

Aldo Amadori



Sabrina Stoppa



I Rappresentanti Sindacali Territoriali

Daide Ferrario



Vito Zagaria

