

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2019/2021

Il giorno 09/12/2019 alle ore 12:30 si sono incontrati:

- la società Rete Gas Bari - Azienda Municipale Gas SpA rappresentata dal Presidente Prof. Ing. Nicola Costantino, dall'ing. Vito Donato Bisceglia in qualità di Direttore Generale, dal dott. Alfredo Cuomo Dirigente della Divisione Personale, dalla dott.ssa Elena Manzano Responsabile Sezione Personale;
- le Organizzazioni Sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA- CISL, UILTEC-UIL E UGL rappresentate dai sigg.:
 - FILCTEM: sig. Antonio Pepe, sig. Donato Maria Quarato, sig. Marco Laudadio
 - FEMCA: sig. Giuseppe Anaclerio, Francesco Piperis, sig. Ugo Chiarappa, sig. Gennaro Pecorella e sig. Giovanni Cristallo
 - UILTEC: sig. Filippo Lupelli, sig. Gaetano Perilli, sig.ra Mariella Iacovazzi e sig. Angelo Cimmarrusti;

Art. 1 - PREMESSE E FINALITA'

Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali viene definito un accordo triennale, valido per il periodo 2019/2021 che ha la funzione di stabilire una erogazione annua variabile collegata ai risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità denominato retribuzione variabile incentivante.

L'art. 9 del CCNL Gasacqua vigente prevede che la materia riguardante il premio di risultato è oggetto di contrattazione aziendale.

L'istituto è finalizzato a 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, competitività, produttività e qualità.

Il premio è commisurato e correlato ai risultati conseguiti dall'Azienda in termini di andamento generale ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della decontribuzione e della detassazione come previsto dalla normativa vigente; costituisce pertanto una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda. I parametri individuati dovranno soddisfare le previsioni normative secondo cui le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa, o a ogni altro elemento utile ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e beneficiano di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro. Ad ottobre 2018 la società ha ricevuto la raccolta delle direttive per le società in house del Comune di Bari con la quale venivano impartite regole in materia di personale.

Nel perimetro della retribuzione variabile incentivante, l'azienda intende confermare l'utilizzo dello strumento "Scheda delle performances" che consente una valutazione oggettiva e personalizzata dei risultati delle performances lavorative.

L'Azienda evidenzia che tutto quello che è contenuto nel presente verbale ottempera a quanto disposto dalle direttive citata in particolar modo riferibile alle soglie sulla retribuzione variabile incentivante.

Condizione necessaria ed indispensabile per la corresponsione del premio è che l'Azienda consegua un utile di bilancio nell'anno di riferimento superiore alla somma complessiva da corrispondere; in mancanza di tale risultato l'importo del premio da corrispondere sarà oggetto di confronto tra le parti. Nel rispetto delle Direttive del Comune di Bari, del Regolamento sui controlli interni alle società partecipate del Comune di Bari e delle norme in esse richiamate l'importo annuale stanziato per la

corresponsione del premio di risultato dovrà essere riproporzionato in base alle somme eventualmente spettanti a tale titolo ai lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro con la società.

Nel rispetto della Direttiva su citata il monte retribuzione variabile incentivante può aumentare solo in presenza di un miglioramento dell'EBITDA (MOL) le cui ricadute sui valori dei premi verranno stabiliti dall'Azienda e potrà essere data informativa alle OOSS.

Art. 2 - SOMME DISPONIBILI E MECCANISMI DI EROGAZIONE

Nel rispetto di quanto innanzi le somme disponibili sono:

ANNO	2019	2020	2021
Premio di risultato	114.000**	114.000**	114.000**
Scheda di performance	153.000*	153.000*	153.000*

* Esclusa destinazione MOL 2018: 60.000 Euro (suddiviso nei due anni sulla scheda di performances per €15.000,00 anni 2020 e 2021 e per il premio di risultato €10.000,00 sul 2020 e €20.000,00 sul 2021).

**L'Azienda si impegna a una distribuzione della quota parte ritenuta congrua del miglioramento del MOL (laddove realizzato) per gli anni 2019, 2020 e 2021 in favore del presente accordo in misura percentuale pari al 50% in favore del premio di risultato e 50% in favore della scheda di performances in modo che gradualmente aumentino le somme disponibili fino alla fine del triennio.

Pertanto la tabella sopra riportata si ridetermina come segue:

ANNO	2019	2020	2021
Premio di risultato	114.000**	124.000**	134.000**
Scheda di performance	153.000*	168.000*	168.000*

Per gli anni 2020 e 2021 le somme, come previste nella tabella su riportata, potranno variare in funzione di eventuali turn over.

I meccanismi di erogazione sono due:

- Premio di Risultato
- Scheda delle performances

Art. 3 - PREMIO DI RISULTATO

Il compenso previsto sarà determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e, salvo diversi accordi che potranno intervenire successivamente, verrà erogato con le tabelle di seguito riportate nel mese successivo all'approvazione del Bilancio a tutti i dipendenti compreso il personale con contratto di lavoro a tempo determinato.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio sarà proporzionale alle ore previste contrattualmente.

In caso di passaggi di categoria avvenuti nel triennio, gli importi rapportati alla categoria da erogare saranno riferiti pro-quota all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso di mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

Parimenti in caso di modifica organizzativa e/o di trasferimento funzionale che abbiano significativi collegamenti con l'incentivazione, si procederà in modo analogo a quanto sopra previsto. Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente accordo quei lavoratori che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni previste dall'art. 21 del CCNL:

1. **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da sei a 10 giorni;**
2. **licenziamento con preavviso;**
3. **licenziamento senza preavviso.**

Saranno altresì esclusi i lavoratori beneficiari di somme erogate a titolo di incentivazione all'esodo per anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Obiettivi per premio di risultato (Allegato 1)

Percentuale di riconoscimento del premio in relazione ai risultati raggiunti:

- per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia inferiore o uguale al 80% dell'atteso, non si erogherà la quota del medesimo.
- per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia pari o superiore al 80% ed inferiore o uguale al 120% dell'atteso, il premio di risultato verrà calcolato con la percentuale raggiunta;
- per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia superiore al 120% dell'atteso, il premio di risultato verrà calcolato con la percentuale del 120%.

Il mancato raggiungimento della soglia minima per ciascun indicatore che comporti il non raggiungimento del 100% del premio sarà riproporzionato alla percentuale effettivamente conseguita. Fermo restando che il valore complessivo del premio erogabile non può superare i tetti stabiliti.

Si conviene che su richiesta di una delle parti e comunque entro il mese di ottobre di ciascun anno si procederà alla verifica del raggiungimento degli obiettivi del presente accordo.

Visti i vincoli per la retribuzione variabile incentivante derivanti dalle direttive dell'Ente Socio per le tre annualità 2019, 2020 e 2021 gli importi da erogare saranno i seguenti:

PREMI DI RISULTATO DA EROGARE ANNO 2019-2020-2021 (75% DEI MINIMI INTEGRATI AL 1/4/2018)

	2019	2020	2021
liv. Q	€ 2.224,76	€ 2.421	€ 2.618
liv. 8	€ 2.009,11	€ 2.187	€ 2.364
liv. 7	€ 1.856,30	€ 2.020	€ 2.184
liv.6	€ 1.703,31	€ 1.854	€ 2.004
liv.5	€ 1.551,07	€ 1.688	€ 1.825
liv.4	€ 1.456,43	€ 1.585	€ 1.714
liv.3	€ 1.362,58	€ 1.483	€ 1.603
liv.2	€ 1.231,78	€ 1.341	€ 1.449
liv.1	€ 1.108,26	€ 1.206	€ 1.304

Il 100% del premio di risultato per l'anno 2019 sarà proporzionato ai seguenti eventi:

presenze effettive, giorni di ferie d'ufficio, ritardi nell'inizio dell'orario di lavoro, sinistri attivi, provvedimenti disciplinari, mancata partecipazione alla formazione, numero superiore a 2 infortuni imputabili a non osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza. Per quanto riguarda le giornate di malattia, se le stesse saranno a fronte di malattia e/o ricovero e/o degenza e/o convalescenza

certificati da strutture sanitarie le stesse non concorreranno alla riduzione delle giornate di presenza. I casi particolari saranno sottoposti alla valutazione del medico competente.

Il 100% del premio di risultato per gli anni 2020 e 2021 sarà proporzionato ai seguenti eventi:

- 1) presenze effettive;
- 2) giorni di ferie d'ufficio;
- 3) ritardi nell'inizio dell'orario di lavoro;
- 4) sinistri attivi;
- 5) provvedimenti disciplinari;
- 6) mancata partecipazione alla formazione;
- 7) richieste di cambi turni di reperibilità in misura superiore a n. 5;
- 8) mancate timbrature in entrata e in uscita in misura superiore a n. 10 volte;
- 9) utilizzo di ferie senza programmazione in misura superiore a n. 5 volte;
- 10) mancato rispetto dei termini di fruizione delle ferie previsti dalla legge;
- 11) numero superiore a 2 infortuni imputabili a non osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza.
- 12) violazione regolamento sulla fruizione dei permessi ex d.lgs. 104/92.

Per quanto riguarda le giornate di malattia, se le stesse saranno a fronte di malattia e/o ricovero e/o degenza e/o convalescenza giustificate da certificati rilasciati da strutture sanitarie, le stesse non concorreranno alla riduzione delle giornate di presenza.

I casi particolari saranno sottoposti alla valutazione del medico competente.

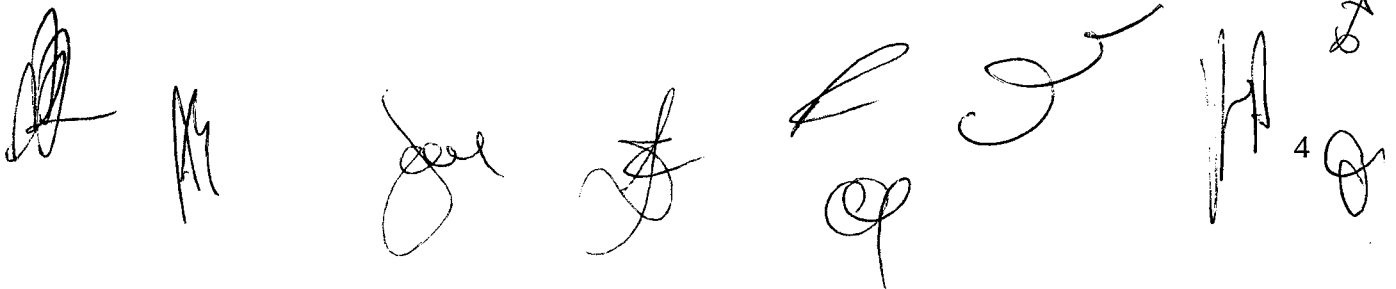
Per quanto riguarda la mancata fruizione delle ferie saranno considerati il numero di giorni di ferie residue e più lontano nel tempo con franchigia di 30 giorni di tempo rispetto al termine contrattualmente previsto per la fruizione delle ferie residue, ovvero entro il 30 aprile dell'anno successivo, e un residuo di al massimo di 5 giorni.

Approfondimento sulle presenze effettive:

Per ogni giorno di mancata presenza rispetto ai giorni che danno diritto alla corresponsione del premio lo stesso verrà ridotto di un importo pari all'1% del valore lordo del premio dal 16° al 25° giorno di assenza, tenuto conto dei 15 (13 per il 2021) giorni di tolleranza infra specificati; dal 26° giorno la misura giornaliera della riduzione sarà pari al 2%. Ai suddetti fini si computeranno le assenze nei soli giorni lavorativi. Le somme trattenute per le assenze in eccesso saranno divise tra i dipendenti più virtuosi in termini di presenza. Tali somme saranno corrisposte nel limite massimo di € 100,00 ai dipendenti che in ordine decrescente hanno totalizzato il maggior numero di presenze fino a coincidenza delle somme resesi disponibili.

A tal proposito verranno confrontati il numero dei giorni lavorati con il numero dei giorni lavorativi previsti per l'anno di riferimento al netto di 22 giorni di ferie, 3 festività sopresse 15 giorni di tolleranza per gli anni 2019 e 2020 e 13 giorni di tolleranza per l'anno 2021 oltre i giorni di festività di calendario per le tre annualità.

I periodi di assenza dal servizio contrattualmente previsti per il godimento di giorni festivi, riposi, permessi ex festività sopresse, permessi per visite mediche, permessi sindacali retribuiti, ferie acquisite, giornate di permessi legati alla legge 104/92, ricovero ospedaliero documentato o day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, nonché eventuali ulteriori periodi di astensione previsti dalla legge e /o rimborsati dagli Enti previdenziali e i periodi di astensione obbligatoria per maternità/paternità, malattie per ricovero e/o degenza e/o convalescenza certificati da strutture sanitarie, le stesse non concorreranno alla riduzione delle giornate di presenza ma si considerano come trascorsi in servizio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom.

Al fine di collegare l'erogazione delle somme previste nel presente accordo, con l'impegno lavorativo effettivo del personale, l'ammontare degli importi eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà decurtato come segue:

- a) giorni di ferie d'ufficio intendendosi per tali, secondo la prassi aziendale, quelli fruiti senza previa richiesta ma comunicati in giornata: l'azienda tollererà al massimo n. 5 giorni di ferie d'ufficio per anno; ogni giorno in più comporterà una riduzione del premio del 5%
- b) ritardi: l'azienda tollererà al massimo n. 5 giornate per anno di entrata in ritardo non giustificato, intendendosi per tale quello rispetto al quale non è intervenuto preavviso; ogni giorno in più comporterà una riduzione del premio del 3%.
- c) violazione delle prescrizioni del regolamento aziendale sulla fruizione dei permessi ex legge 104/92: massimo 5 violazioni all'anno; ogni giorno in più comporterà una riduzione del premio del 2%.
- d) Per i sinistri attivi, se causati da negligenza o colpa del lavoratore, il premio sarà decurtato di un importo pari al 5% del premio lordo per ciascun sinistro successivo al primo.

Costituiscono penalizzazioni pari al 50% (gradualità proporzionata ai giorni di sospensione) del premio i provvedimenti disciplinari (>2 all'anno che abbia previsto la sospensione da 1 a 5 giorni). La sospensione da 6 a 10 giorni non dà diritto alla corresponsione del premio di risultato. L'eventuale accoglimento del ricorso alla sanzione disciplinare che ha determinato la decurtazione del premio nella misura del 50% darà luogo a conguaglio in favore del dipendente nella prima busta paga utile dopo la definizione dell'iter di ricorso.

Vista l'importanza attribuita dalla società alla formazione delle risorse umane, ai sistemi di qualità aziendale e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, il premio di risultato individuale si azzerà nel caso di partecipazione inferiore all'80% del totale della presenza relativa ai corsi di formazione dell'anno che l'azienda si impegna a far svolgere. Non devono essere annoverate tra le assenze quelle avvenute in conseguenza di disposizioni operative imposte dall'Azienda ovvero determinate da eventi non imputabili al dipendente, malattia o comunque concernenti le fattispecie di cui al punto b) precedente ad eccezione dei permessi per visite mediche e ferie ove definiti successivamente alla fissazione della giornata di formazione.

Le violazioni dei punti dal 7 al 11 comporteranno una decurtazione del 5%.

Il Premio di risultato non avrà incidenza su alcun istituto legale e contrattuale, compresa la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto in quanto si intende omnicomprensivo.

Art. 4 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES:

La scheda delle performances allegata al presente accordo che ne diviene parte integrante è così suddivisa:

1. Il coinvolgimento di tutti i dipendenti sarà garantito attraverso l'utilizzo della scheda di valutazione delle performances attraverso la quale saranno erogate una parte delle somme disponibili (come rilevate all'art. 2).
2. In generale la valutazione avrà come oggetto le modalità e le capacità con le quali ciascun dipendente avrà esplicato la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza e nelle attività trasversali: il suo modo di agire e di relazionarsi con i colleghi e superiori, il suo modo di esplicitare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, intellettive, la sua capacità di incidere sulla performance della struttura di appartenenza, la sua capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati; la valutazione potrà anche fondarsi su aspetti caratteriali o personali del dipendente, ma soprattutto sulla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione.

3. Nella definizione della scheda dovrà farsi riferimento al modus operandi relativo alle attività lavorative ordinarie e straordinarie, ed in particolare, al profilo professionale e alle competenze dimostrate oltre che a quanto già descritto al punto 2) precedente.
4. La scheda di valutazione delle performances viene definita di concerto con le OOSS.
5. La valutazione dei dipendenti verrà eseguita dal proprio responsabile di riferimento.
6. Le valutazioni producono un punteggio distinto fra la sezione A e le sezioni B e C della scheda.
7. Le somme previste per lo strumento scheda delle performances come previste al punto 2 vengono suddivise fra le due Direzioni (Amministrativa e Tecnica+Qua) in rapporto al numero di dipendenti.
8. Le somme così rapportate sono divise per il 30% sulla base del punteggio della parte A della scheda e del livello di inquadramento (incremento percentuale derivante dalle variazioni dei parametri previsti dall'art. 36 del CCNL gas -acqua) e per il 70% sulla base del punteggio della parte B + C.
9. Per la parte B della scheda gli obiettivi del responsabile di area o comunque delle posizioni apicali vengono definiti preliminarmente con il dirigente e possono coincidere o meno con quelle macro aziendali come definiti nel presente accordo per un numero di 3.
10. I responsabili di aree definiscono gli obiettivi dei propri collaboratori in un numero di 3 e possono coincidere o meno con quelli del responsabile.
11. E' ammessa qualsiasi tipo di formalizzazione per la definizione degli obiettivi.
12. Sono considerati raggiunti gli obiettivi realizzati entro febbraio dell'anno successivo.

Relativamente agli obiettivi l'Azienda e le OOSS concordano sulla definizione dei seguenti macro obiettivi a cui dovranno ispirarsi i dirigenti e i responsabili di area nella definizione degli obiettivi per i dipendenti:

1. Sistemi certificati e MOG aziendali;
2. Beneficio economico per l'azienda;
3. Miglioramento, semplificazione o digitalizzazione delle procedure aziendali.

Dopo la valutazione, la scheda sarà sottoposta per la sottoscrizione al dipendente interessato il quale in caso di disaccordo potrà richiedere l'intervento di un organismo di controllo composto dal proprio Rappresentante dei Lavoratori, dal Direttore Generale e dal Dirigente del Personale il cui giudizio sarà recepito in maniera insindacabile e non costituirà impedimento al completamento della procedura.

Ambiti di valutazione	Parametri di performance	Peso %
A. Performance su compiti e ruoli	A.1 Dedizione al lavoro	25
	A.2 Competenza	25
	A.3 Duttilità e capacità organizzativa	20
	A.4 Responsabilità e capacità relazionali	30

[Handwritten signatures and initials on the right side of the table]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

B. Performance sugli obiettivi	Raggiungimento degli obiettivi concordati nel periodo di valutazione.	70
C. Valutazione Globale	Valutazione complessiva del dipendente	30

Per la valutazione della parte A sarà assegnato un punteggio da 1 a 10 corrispondenti ai giudizi come di seguito riportati

I comportamenti non sono adeguati	(Prestazione nettamente non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati molto lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi).	1
I comportamenti non sono adeguati	(Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di colmare lacune o debolezze gravi)	2
I comportamenti sono solo parzialmente adeguati	(Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di colmare lacune o debolezze)	3
I comportamenti non del tutto adeguati	(Prestazione non del tutto rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici).	4
I comportamenti non sufficientemente adeguati	(Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati molto vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici).	5
I comportamenti sono adeguati	(Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno).	6
I comportamenti sono più che adeguati	(Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno)	7
I comportamenti sono più che adeguati	(Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune).	8
I comportamenti sono ottimi	(Prestazione superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti ed esemplari per qualità).	9
I comportamenti sono eccellenti	(Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento).	10

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right that appears to be 'A 7'.

Per la valutazione della parte B - Performance sugli obiettivi

A	B	C	D	E
Obiettivo ampiamente superato	Obiettivo superato	Obiettivo raggiunto	Obiettivo parzialmente raggiunto	Obiettivo non raggiunto
10	8	6	4	2

Valutazione obiettivi Responsabili/Direnti	Obiettivo importante	Obiettivo molto importante	Obiettivo rilevante	Obiettivo essenziale
punteggio	2.5	5	7.5	10

Per la valutazione della parte C - Valutazione Globale

A	B	C	D	E
Prestazione molto al sopra delle aspettative	Prestazione superiori alle aspettative	Prestazione corrispondenti alle aspettative	Prestazione non del tutto corrispondenti alle aspettative	Prestazione poco o non corrispondenti alle aspettative
10	8	6	4	2

La prestazione è migliorata	La prestazione è la stessa	La prestazione è peggiorata
10	7	4

Si definisce in via generale la tempistica da seguire

TEMPISTICA	ATTIVITA' PRINCIPALI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
Entro Febbraio (anno 2020)	Definizione obiettivi 2021 e Scheda 2019
Giugno (anno 2020)	Verifica obiettivi aziendali e erogazioni RVI 2019
Entro Febbraio (anno 2021)	Definizione obiettivi 2022 e Scheda 2020
Giugno (anno 2021)	Verifica obiettivi aziendali e erogazioni RVI 2020
Entro Febbraio (anno 2022)	Definizione nuovo accordo triennio 2022-2024 e Scheda 2021
Giugno (anno 2022)	Verifica obiettivi aziendali e erogazioni RVI 2021

Art. 5 - WELFARE

La legge di Bilancio 2017 dà la possibilità ai dipendenti di convertire i premi di produttività in welfare ovvero in beni e servizi che, secondo la previsione del comma 2 e 3 art.51 del TUIR e nel rispetto dei limiti prefissati, sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente.

La circolare dell'Agenzia delle Entrate 28 del 15/6/2016 ha chiarito che le condizioni per poter sostituire le somme di denaro con benefit (cioè beni e servizi non soggetti a tassazione) e "flexible benefits" (cioè piani che mettono a disposizione dei dipendenti un paniere di utilità tra i quali questi possono scegliere quelli più rispondenti alle proprie esigenze) sono le seguenti:

- le somme devono esattamente corrispondere ai cosiddetti premi di risultato cioè devono derivare da accordi sindacali aziendali sulla produttività e sono riconducibili al regime agevolato della tassazione sostitutiva dell'IRPEF nella misura del 10%;
- la possibilità di scegliere se convertire in tutto o in parte il premio in benefit deve essere prevista da accordi sindacali aziendali o territoriali.

L'azienda, quale condizione di miglior favore per i dipendenti, intende favorire la fruizione da parte dei dipendenti di soluzioni di welfare; in ragione di questo ritiene di dover destinare il 20% della RVI spettante a ciascun dipendente per le tre annualità di cui al presente accordo; inoltre provvederà ad integrare le somme con i benefici aziendali derivanti dall'applicazione del meccanismo welfare con un ulteriore 15% delle somme versate in welfare.

Le parti individuano le seguenti misure a cui il dipendente può aderire:

iscrizione al Fondo FASIE o aumento contribuzione;
Riscatto inps anni laurea;
Devoluzione somme sulla propria posizione PEGASO;
Scomputo interessi sui prestiti personali;
Pagamento rette per asili nido e tutto ciò che riguarda l'istruzione incluse le lingue straniere;
Acquisto libri.

Inoltre in riferimento all'art.9 del Ccnl Gas Acqua del 7/11/2019, è intenzione delle parti convertire fino a n.5 giornate massimo di ferie, quote del premio di risultato fermo restando che dovranno essere esaurite precedentemente tutte le ferie residue.

L'Azienda è disposta a trattare anche ulteriori forme di welfare.

Si rappresenta che già nella seduta del 29/01/2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'affidamento ad un operatore del mercato del servizio di piattaforma welfare aziendale, subordinandone l'attivazione alla sottoscrizione di un accordo sul tema con le OOSS.

L'Azienda attiverà il portale a seguito della manifestata disponibilità entro marzo 2020 di almeno il 50% dei dipendenti a trasferire il 20% della RVI.

Si precisa che il limite massimo del premio di risultato quale somma del "premio di risultato" e dei premi individuali annui da erogare nel 2019 2020 e nel 2021 non potrà superare, per ciascun anno, le 4,5 volte la retribuzione lorda mensile mentre, nulla si prevede per il limite minimo.

Le parti si impegnano con gli opportuni approfondimenti a prevedere ulteriori integrazioni all'elenco condiviso.

Letto, confermato e sottoscritto,

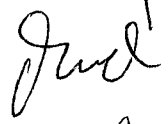
Le OO.SS.

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

Azienda Municipale Gas S.P.A.



Valutazione delle prestazioni

Società	Cognome e nome del dipendente	Sezione
Diretto superiore	Periodo valutato dal al	Data
Elemento di valutazione		livello della prestazione
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
A.1 Dedizione al lavoro		
Grado di impegno profuso, spirito di iniziativa e grado di autonomia		
Orientamento al risultato		
Orientamento alla qualità		
Propensione al rispetto delle regole in materia ambientale		
Propensione al rispetto delle regole in materia di sicurezza sui posti di lavoro		
Approccio formativo (attività di studio, approfondimento, partecipazione a corsi, ecc.)		
A.2 Competenza		
Conoscenza del settore relativo all'attività svolta		
Conoscenza procedure, atti e regolamenti aziendali		
A.3 Utilità e capacità organizzativa		
Perseveranza, capacità di analisi e mentalità costruttiva		
Grado di adattamento ai cambiamenti e di accettazione di nuovi processi lavorativi		
Gestione stress da aggravio lavoro		
Programmazione delle attività		
A.4 Responsabilità e capacità relazionali		
Lavoro in team, capacità di comunicazione, capacità di relazione e spirito di cooperazione		
Assunzione di responsabilità		
Capacità di trasmettere le competenze		
Note aggiuntive		

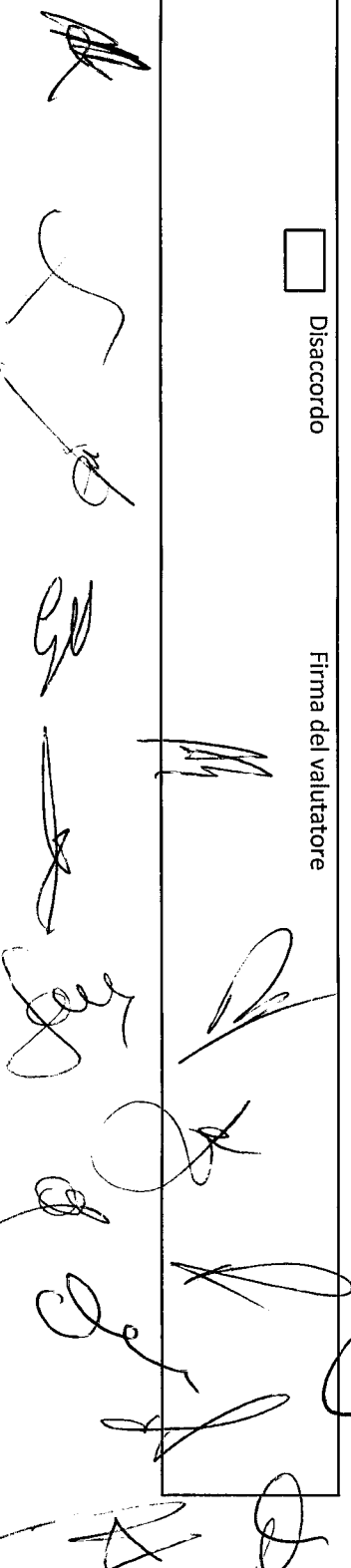
Accordo

Disaccordo

Note Commissione:

Firme

Firma del valutatore



INDICATORE	Peso Ponderale	PARAMETRO DI RIFERIMENTO	OGGETTIVO 2019	OGGETTIVO 2020	OGGETTIVO 2021
1) MOL	1) 30%	1) MOL consuntivo anno n+1> MOL consuntivo anno n	1) Mol 2019/MOL 2018>1	1) Mol 2020/MOL 2019>1	1) Mol 2021/MOL 2020>1
2) Monitoraggio Piano Anti Crisi	2) 15%	2) Punteggio totale PAC	2) 30 ≤ P ≤ 52	2) 35 ≤ P ≤ 52	2) 40 ≤ P ≤ 52
3) Compliance alla normativa Anticorruzione e trasparenza	3) 20%	3) % di completamento delle attività previste dal PTPCT	3) ≥25% (da piano 2019-2020)	3) ≥25% (da piano 2020-2021)	3) ≥25% (da piano 2021-2022)
4) MOROSITA'	4) 15%	4) Dato 2018 rapporto fra Chiusure e numero richieste SM1 da società di vendita	4) 15%	4) 16%	4) 17%
5) Infortuni	5) 5%	5) Media N° infortuni su n° dipendenti ultimi 5 anni	5) < 7,16	5) < 7,00	5) < 6,75
6) Recuperi di sicurezza	6) 5%	6) Valore incentivo/penalità	6) evitare penalità	8) evitare penalità	8) evitare penalità
7) Ambiente	7) 5%	7) Ipotesi: a. riduzione del consumo di carta; oppure b. riduzione consumo di energia elettrica	7) miglioramento rispetto all'anno 2018	7) miglioramento rispetto all'anno 2019	7) miglioramento rispetto all'anno 2020
8) OSHAS SA8000	8) 5%		8) numero di ore annue di straordinario/numero dei dipendenti < 237	8) numero di ore annue di straordinario/numero dei dipendenti < 230	8) numero di ore annue di straordinario/numero dei dipendenti < 220

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

valutazione delle prestazioni (confidenziale)

B. Performance sugli obiettivi	Livello di raggiungimento					
	A Obiettivo ampiamente superato	B Obiettivo superato	C Obiettivo raggiunto	D Obiettivo parzialmente raggiunto	E Obiettivo non raggiunto	Valutazione obiettivi Responsabili/Direnti
1) _____						
2) _____						
3) _____						

Note aggiuntive (influenza delle condizioni d'insieme nel conseguimento degli obiettivi)

C. Valutazione Globale

Riassunto dei risultati Ae B (segnare con una croce (X)):

A Prestazione molto al sopra delle aspettative	B Prestazione superiori alle aspettative	C Prestazione corrispondenti alle aspettative	D Prestazione non del tutto corrispondenti alle aspettative	E Prestazione poco o non corrispondenti alle aspettative
---	---	--	--	---

La prestazione è migliorata
 La prestazione è la stessa
 La prestazione è peggiorata
 La prestazione del 20__ è ancora valida

Accordo
 Dissaccordo
 Firma del valutatore

Note Commissione:

Firme

L