

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2016/2018

Il giorno 10/07/2017 alle ore 13:30 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;
 - UGL: sig. Filippo Caldara e sig. Eugenio Pirozzi

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 2016/2018 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 al raggiungimento degli obiettivi di produttività/qualità assegnati ai lavoratori 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. In data 26/10/2015 la società ha ricevuto la nota 254088 a firma del Direttore di Ripartizione Enti Partecipati con la quale venivano impartite direttive in materia di personale.

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

RETRIBUZIONE VARIABILE INCENTIVANTE

Le parti firmatarie del presente accordo hanno inteso dare attuazione a tale contrattazione di secondo livello a contenuto economico, attraverso l'erogazione di una retribuzione variabile incentivante costituita da:

1. Premio di risultato
2. Premio MBO (management by objective) e MBP (management by performance) misto (miglioramento performance attività istituzionali, team bonus,)

Laddove di seguito venga riportato semplicemente retribuzione variabile incentivante (RVI), questa deve intendersi comprendente gli elementi in elenco.

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.

Le somme accantonate per l'MBO e l'MBP saranno erogate al raggiungimento del relativo obiettivo o performance o competenza con erogazioni uniche annuali da effettuarsi anche non contestualmente con quelle relative al premio di risultato.

Nel rispetto della Direttiva n. 254088 del 25/10/2015 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.

La direttiva consente in questo momento di distribuire la retribuzione variabile incentivante complessiva orientativamente sulla base delle seguenti percentuali: punto 1) circa il 66% ; punto 2) 34% . 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 conseguentemente portati al tavolo delle contrattazioni con le OOSS.

PREMIO DI RISULTATO

Il compenso previsto sarà determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e 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 salvo diversi accordi che potranno intervenire successivamente.

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.

Premesso che l'erogazione della RVI si basa sul raggiungimento degli obiettivi prefissati di seguito elencati, lo stesso è a sua volta diviso in due parti.

Il 100% del premio di risultato sarà proporzionato ai seguenti eventi:

presenze effettive, giorni di ferie d'ufficio, ritardi, sinistri attivi, provvedimenti disciplinari, mancata partecipazione alla formazione, infortuni imputabili a non osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza.

Approfondimento sulle presenze effettive:

Il premio sarà corrisposto per intero se nell'anno 2017 il dipendente effettua almeno n. 199 giorni di presenza e se nell'anno 2018 il dipendente effettua almeno 204 giorni di presenza. 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 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 22/26 (per i dipendenti addetti alla portineria aziendale) giorni di ferie, 3 festività soppresse 15 giorni di tolleranza e i giorni di festività di calendario 2017 e 2018

Pertanto, 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) i periodi di assenza dal servizio contrattualmente previsti per il godimento di giorni festivi, riposi, permessi ex festività soppresse, 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 si considerano come trascorsi in servizio.
- b) 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%
- c) 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%.
- d) 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%.
- e) 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 (=>1 all'anno che abbia previsto la sospensione da 1 a 5 giorni).

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.

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.

Obiettivi per premio di risultato

INDICATORE	Peso Ponderale	PARAMETRO DI RIFERIMENTO	OBIETTIVO
1) MOL 2) Monitoraggio Piano Anti Crisi 3) Compliance alla normativa Anticorruzione e trasparenza 4) MOROSITA' 5) Infortuni 6) Recuperi di sicurezza	1)40% 2)15% 3)20% 4)15% 5)5% 6)5%	1) MOL consuntivo anno n+1 2) MOL consuntivo anno n 2) Punteggio totale PAC 3) % di completamento delle attività 4) Dato 2016 rapporto fra Chiusure e numero richieste SM1 da società di vendita 5)Media N° infortuni su n° dipendenti ultimi 5 anni 6) Valore incentivo/penalità	1) >1% 2) $30 \leq P \leq 48$ (da obiettivo strategico 2017) 3) $\geq 25\%$ (da obiettivo strategico 2017) 4) 15% 5) Per il 2017 < 7,16 6) evitare penalità

% 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%.

Preliminarmente le OOSS chiedono che il premio relativo all'anno 2016 sia corrisposto con le stesse modalità e nella stessa misura di quello corrisposto nell'anno 2015, non avendo l'azienda fissato per tempo gli obiettivi per l'anno 2016. L'Azienda ritiene valide le motivazioni poste alla base della richiesta.

La società procederà all'erogazione del premio di risultato 2016 premessa la sanatoria della retribuzione incentivante legata al premio di risultato mediante proroga di quella in vigore sino al 31/12/2016 (vedi tabella 2014) previa autorizzazione del CdA della società attesa l'invarianza rispetto ai parametri stabiliti dalla direttiva.

Pertanto gli importi da corrispondere per l'anno 2016 saranno i seguenti:

ANNO 2016

LIV. Q	€ 3.358,00
LIV. 8	€ 2.962,00
LIV. 7	€ 2.684,00
LIV. 6	€ 2.405,00
LIV. 5	€ 2.128,00
LIV. 4	€ 1.957,00
LIV. 3	€ 1.784,00
LIV. 2	€ 1.547,00
LIV. 1	€ 1.326,00

ANNO 2017 E 2018

Le OOSS chiedono inoltre di rivedere la possibilità che anche per l'anno 2017 o quantomeno per il primo semestre si proceda ad attuare le stesse modalità di cui innanzi (anno 2015 e 2016), atteso che è decorso già il primo semestre del 2017 e che ogni regolazione incentivante, retroagendo, potrebbe risultare pregiudizievole per taluni dipendenti.

L'azienda ritiene accettabile considerare il 2017 diviso in due parti. Il primo semestre sarà trattato come il 2016 e il secondo semestre sulla base dei nuovi valori

In data 18/5/2017 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Gasacqua e sono stati rivisti i minimi tabellari integrati con l'indennità di contingenza di cui alla circolare utilitalia 00023/L del 22/6/2015

Si è ritenuto di agganciare i valori del premio per gli anni 2017 (2° semestre) e 2018 ai nuovi minimi e saranno erogati secondo le tabelle sottoriportate.

Per l'anno 2017 gli importi da erogare sono stati quantificati per il primo semestre in misura pari al 50% della su riportata tabella ANNO 2016 e per il 2° semestre 2017 in misura pari all'80% del 50% dei valori dei minimi integrati al 1/5/2017.

Per l'anno 2018 gli importi da erogare sono stati quantificati in misura pari al 75% dei minimi integrati con decorrenza 1/4/2018 del rinnovato CCNL gas acqua 18/5/2017 :

ANNO 2017 MINIMI INTEGRATI AL 1/5/2017 (ai fini del secondo semestre 2017)

liv. Q	€ 2926,19
liv. 8	€ 2642,54
liv 7	€ 2441,55
liv.6	€ 2240,33
liv.5	€ 2040,09
liv.4	€ 1915,61
liv.3	€ 1792,17
liv.2	€ 1620,14
liv.1	€ 1457,67

1° semestre 2017 (50% della tabella sopra riportata ANNO 2016) + 2° semestre 2017 (quantificato come l'80% del 50% dei minimi integrati al 1/5/2017 come sopra riportati) IMPORTO DA LIQUIDARE TOTALE PER IL 2017

80% DEL 50% ANNO 2017 MINIMI INTEGRATI AL 1/5/2017

liv. Q	€ 1170,48
liv. 8	€ 1057,01
liv 7	€ 976,62
liv.6	€ 896,13
liv.5	€ 816,04
liv.4	€ 766,24
liv.3	€ 716,87
liv.2	€ 648,06
liv.1	€ 583,07

IMPORTO DA LIQUIDARE TOTALE PER IL 2017

liv. Q	€ 1679,00+1170,48=2849,48
liv. 8	€ 1481,00+1057,02=2538,02
liv 7	€ 1342,00+976,62=2318,62
liv.6	€ 1202,50+896,13=2098,63
liv.5	€ 1064,00+816,04=1880,04
liv.4	€ 978,50+766,24=1744,74
liv.3	€ 892,00+716,87=1608,87
liv.2	€ 773,50+648,06=1421,56
liv.1	€ 663,00+583,07=1246,07

Pertanto per l'anno 2017 il primo semestre sarà liquidato con le modalità di cui al precedente accordo triennale 2012/2014, mentre il secondo semestre 2017 sarà liquidato con le modalità contenute nel presente accordo valido per le annualità 2016/2018.

MINIMI INTEGRATI AL 1/4/2018

liv. Q	€ 2966,35
liv. 8	€ 2678,81
liv 7	€ 2475,06
liv.6	€ 2271,08
liv.5	€ 2068,09
liv.4	€ 1941,90
liv.3	€ 1816,77
liv.2	€ 1642,37
liv.1	€ 1477,68

PREMI DA EROGARE ANNO 2018 (75% DEI MINIMI INTEGRATI AL 1/4/2018)

liv. Q	€ 2224,76
liv. 8	€ 2009,11
liv 7	€ 1856,30
liv.6	€ 1703,31
liv.5	€ 1551,07
liv.4	€ 1456,43
liv.3	€ 1362,58
liv.2	€ 1231,78
liv.1	€ 1108,26

Le somme relative alla differenza fra quanto di competenza del 2016 e primo semestre 2017 sul premio di risultato e quanto di competenza del secondo semestre 2017 e annualità 2018 sul premio di risultato saranno riportate sul meccanismo dell'MBO / MBP misto (miglioramento performance attività istituzionali, team bonus). Allo stesso modo le somme non erogate per MBO ed MBP misto (miglioramento performance attività istituzionali, team bonus) relative alle annualità 2016 e primo semestre 2017 saranno equamente distribuite sul meccanismo dell'MBO e MBP misto (miglioramento performance attività istituzionali, team bonus,) per il secondo semestre 2017 e annualità 2018 ;

In caso di rinnovi contrattuali il parametro paga base verrà rivisto in funzione di eventuali aumenti dei minimi.

Qui di seguito sono definite le linee guide per l'erogazione dell'MBO/MBP misto (miglioramento performance attività istituzionali, team bonus), che troverà regolamentazione operativa e di dettaglio come di seguito specificato:

1. Gli obiettivi di seguito indicati sono quelli individuati congiuntamente tra Azienda e OO.SS. principalmente tra quelli aziendali discendenti dall'applicazione delle specifiche discipline regolatorie, dal piano degli investimenti e in maniera residuale da quelli che l'Azienda individuerà in funzione di specifiche esigenze
2. L'azienda comunicherà anche l'ammontare complessivo spettante per la scheda delle performances (di cui si dirà in seguito) e per il team bonus tenendo presente quanto definito nel successivo punto 15
3. 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 rilevato al punto precedente) e non riferibili ai progetti.
4. 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 non dovrà fondarsi su aspetti caratteriali o personali del dipendente, ma sulla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione.
5. L'azienda ha la necessità di riservarsi la definizione dei gruppi di lavoro per ciascuno degli obiettivi progetto.
6. La configurazione dei gruppi di lavoro, pertanto, non sarà oggetto di trattativa con le OOSS ma saranno concordate con i responsabili di sezione o di progetto.

7. Resterà altresì cura esclusiva dell'azienda la definizione delle somme da erogare per ciascun progetto e le percentuali di attribuzione per ciascun membro del gruppo di lavoro che dovranno essere comunicate a ciascun dipendente, di norma ad inizio anno.
8. Quanto descritto ai punti 5, 6 e 7 sarà oggetto di un apposito regolamento interno aziendale che non dovrà lasciare spazio alcuno a possibili situazioni discriminatorie e dovrà a tal fine prevedere anche il coinvolgimento di un organismo di controllo (come esplicitato al punto 14) laddove richiesto dagli interessati, oltrechè i suddetti punti saranno oggetto di rituale informativa alle OOSS. che si riservano di attuare ogni iniziativa reputata più opportuna in relazione al contenuto del citato regolamento.
9. Accertato il raggiungimento dell'obiettivo di progetto, l'individuazione della misura del premio da erogare avrà luogo sulla base delle risultanze della scheda di valutazione delle performances come in precedenza definita;
10. Nella definizione della scheda dovrà farsi riferimento al modus operandi relativo alle attività lavorative ordinarie, ed in particolare, al profilo professionale e alle competenze dimostrate oltre che a quanto già descritto al punto 4) precedente.
11. La scheda di valutazione delle performances sarà definita di concerto con le OOSS.
12. Prima della valutazione dovranno effettuarsi colloqui di feedback tra azienda e dipendenti a tutela e a garanzia della valutazione stessa.
13. La valutazione dei dipendenti verrà eseguita dal proprio responsabile di riferimento.
14. 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.
15. Qui di seguito si riportano, distinti per anno, i valori approssimativi delle erogazioni:

ANNO	2016	2017	2018
Premio di risultato	157.000	140.000	116.000
Scheda di performance		44.000	104.000
Team bonus		57.000	172.000

scheda di valutazione delle performances:

Ambiti di valutazione	Parametri di performance	Peso %
Rendimento quantitativo e qualitativo	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità (es. accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc.)	10
	Attenzione dimostrata al risultato e qualità dei risultati ottenuti	15
	Capacità di focalizzare le cause di un problema e proporre soluzioni efficaci	25
	Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	5

Competenza professionale e capacità tecnica	Preparazione professionale dimostrata; conoscenze professionali (conoscenze teoriche delle procedure ecc.). Capacità di diversificare e sviluppare le competenze.	20
Integrazione personale nell'organizzazione	Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni	15
Capacità organizzative e gestionali	Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro di unità semplici. Programmazione delle attività. Capacità di gestione delle risorse.	10

Per la valutazione di ciascun parametro di performance sarà assegnato un punteggio corrispondente ai 5 livelli della prestazione. I comportamenti valutati 1 e 2 non determineranno attribuzioni di premialità variabile. I comportamenti valutati 3, 4 e 5 determineranno un'attribuzione di premialità pari rispettivamente al 60%, 80%, 100% del peso attribuito a ciascun parametro di performance.

I comportamenti non sono adeguati	(Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi).	1
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 migliorare alcuni aspetti specifici).	2
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).	3
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).	4
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).	5

Si definisce in via generale la tempistica da seguire

TEMPISTICA	ATTIVITA' PRINCIPALI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
GEN-FEB (N)	Definizione degli obiettivi e contestuale comunicazione a tutto il personale dei comportamenti organizzativi su cui si effettuerà la valutazione
GIU-SET (N)	Monitoraggio intermedio
GEN-FEB (N+1)	Colloqui di feedback e valutazione

Team bonus (obiettivi di progetto):

Progetto/ Area

1. Implementazione nuovo sistema informatico distribuzione @distribuzione
2. Implementazione nuovo sistema privacy
3. Implementazione nuovo sistema commesse
4. Implementazione nuovo sistema gestione ambientale
5. Implementazione nuove procedure e modelli ed eventuali protocolli su procedure appalti
6. Implementazione flussi informativi 231 e anticorruzione
7. Implementazione nuovo modello di gestione trasparenza ex d.lgs. 33/2013
8. Completamento pratiche portale INPDAP
9. Telegestione
10. Unbundling del brand e riconoscimento costi
11. Ridefinizione sistema di telefonia mobile e accesso ai dati aziendali da remoto
12. Progetto per la continuità informatica dei sistemi (gestione banche dati/cluster)
13. Stato di Consistenza e calcoli economici correlati (VIR e VR).
14. Organizzazione del lavoro come monoperatore
15. Piano degli investimenti (circoscrivere meglio gli interventi ivi previsti)
16. Morosità
17. Nuova procedura comunicazione (circoscrivere meglio gli interventi ivi previsti)
18. Realizzazione piano formazione
19. Copertura finanziaria progetti formativi
20. Verifica del personale (elaborazione documento per CdA e progetto riorganizzativo)

21. Realizzazione archivio aziendale documentale e adozione massimario di conservazione scarto
22. Ridefinizione portale albo fornitori
23. Realizzazione isola ecologica e ristrutturazione archivi magazzino
24. Implementazione piattaforma web Strategic PA
25. Informatizzazione richieste di acquisto
26. Ridefinizione processi informativi con il consulente esterno per la gestione dei payroll
27. Ridefinizione Unbundling Contabile ex delibera 137/16 AEEGSI
28. Introduzione meccanismi previsti per lo split payment
29. Implementazione Mago 4
30. Riconfigurazione procedura recupero crediti
31. Nuovo regolamento accesso agli atti
32. Conservazione sostitutiva;
33. Implementazione portale interscambio utenti distribuzione e SII (sistema informatico integrato);
34. Definizione bilanciamento rete distribuzione
35. Quantificazione e qualificazione Pdr rete distribuzione

Le parti concordano che, in itinere sarà consentito all'Azienda, qualora se ne ravvisi la necessità, di porre ulteriori obiettivi di progetto il che comporterà comunque una integrazione del presente accordo

Per il primo anno di applicazione si intenderanno raggiunti gli obiettivi previsti per il 2017 entro il primo semestre 2018 e quelli previsti per il 2018 entro aprile 2019.

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 fungibilità tra premi di risultato e benefit deve essere manifestata esplicitamente dai dipendenti la cui scelta individuale, qualora si decida per la trasformazione del premio di risultato in welfare, potrà successivamente essere revocata.

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 intende favorire la fruizione da parte dei dipendenti di soluzioni di welfare; in ragione di questo ritiene di proporre la seguente soluzione:

ciascun dipendente avrà la facoltà di scegliere se le erogazioni derivanti a qualsiasi titolo dal presente accordo vengano erogate sotto forma di danaro o diversamente sotto forma di benefit rientranti nel meccanismo del welfare di cui al TUIR . In tale circostanza la società integrerà le somme con i benefici totali ad essa derivanti dall'applicazione del meccanismo welfare.

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

FASIE

Riscatto inps anni laurea

PEGASO

INTERESSI SUI PRESTITI PERSONALI

RETTE PER ASILI NIDO E TUTTO CIO' CHE RIGUARDA L'ISTRUZIONE INCLUSE LE LINGUE STRANIERE.

L'Azienda è disposta a trattare anche ulteriori forme di welfare fermo restando il meccanismo dell'opzione esercitata dal dipendente.

In considerazione del ribaltamento delle premialità non erogate per MBO ed MBP misto relative alle annualità 2016 e primo semestre 2017 che saranno equamente redistribuite sul meccanismo dell' MBO e MBP e misto nel secondo semestre 2017 e 2018, si precisa che il limite massimo del premio di risultato quale somma del "premio di risultato" e dei premi individuali annui da erogare nel 2018 e nel 2019 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. Il presente accordo sarà oggetto di verifica su base quadrimestrale e comunque su richiesta delle parti.

Letto, confermato e sottoscritto,

Le OO.SS.

Azienda Municipale GAS S.P.A.

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTECUIL

UGL