

ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2019/2021

PREMESSE E FINALITA'

Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda attraverso strumenti di partecipazione incentivanti e riferiti ai risultati delle singole Aree aziendali, viene definito il presente accordo, valido a partire dal 01/01/2019, che ha la funzione di stabilire una erogazione annua variabile collegata ai risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominato "Premio di Risultato".

Le parti si danno atto che il presente accordo prevede il pagamento del "premio di risultato" subordinandolo al raggiungimento di obiettivi prefissati.

Si concorda quanto segue:

1. L'utile pre-imposte è condizione essenziale per l'erogazione del premio di risultato;
2. L'AMGAS si riserva, entro Aprile e Settembre di ogni anno, di poter ridefinire il peso percentuale di alcuni obiettivi che riterrà strategici, eventualmente integrandoli, concordando adeguatamente con le OO.SS. Si potrà, laddove ritenuto confacente con nuovi ed ulteriori obiettivi aziendali, definire un addendum percentuale che, in base all'ulteriore risultato raggiunto, sarà sommato a quanto stabilito con il presente accordo. In assenza di tale ridefinizione da parte dell'Azienda, resta inteso che i pesi percentuali qui definiti restano invariati.

Con la sottoscrizione del presente accordo, gli obiettivi indicati si riterranno completamente raggiunti (100%) al 30/11/2019, pro-rateo.

CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO

Tutto ciò premesso si stabiliscono i seguenti indicatori che coinvolgono le realtà aziendali. Si precisa che il Target è calcolato considerando il risultato dell'ultimo esercizio, ad eccezione dell'indicatore n. 1 per cui si utilizzerà l'ultimo dato utile prima della sottoscrizione del presente accordo:

1. Numero clienti gas:
TARGET = 101.500 + 1% = 102.512
2. Metri cubi di gas naturale venduti (vedasi dato di bilancio anno precedente):
TARGET = mc 76.860.435 + 3% = 79.166.248
3. Numero Clienti energia elettrica:
TARGET = n. 2878 + 5% = 3.021
4. Qualità Commerciale delibera n. 164/08 e ss.mm.ii., risposta motivata:
TARGET = previsione ARERA - 5% = 38 gg
5. Qualità Commerciale delibera n. 164/08 e ss.mm., performance Contact Center:
TARGET = previsione ARERA + 5% = 84%
6. ARERA Delibera n. 151/11: Incidenza morosità:
TARGET = 11,81
7. Tempo medio di attesa sportello:
TARGET = 15'34'' - 5% = 14'57''

La percentuale da tenere in considerazione per il calcolo del Premio di Risultato da erogare, è la somma di tutti i valori percentuali dei singoli "Obiettivi raggiunti". Il valore del Premio di Risultato sarà erogato nella misura massima del 120%.

n. T	Peso % T	Determinazione risultato	Obiettivo raggiunto al 31/12/2019 (X * Peso% T)	Obiettivo raggiunto al 31/12/2020 (X * Peso% T)	Obiettivo raggiunto al 31/12/2021 (X * Peso% T)
1	10	R/T = X			
2	15	R/T = X			
3	15	R/T = X			
4	15	T/R = X			
5	15	R/T = X			
6	15	T/R = X			
7	15	T/R = X			
TOTALE	100				
DA EROGARE: Somma di ogni Obiettivo raggiunto					
Legenda: T = Target; R = Risultato					

(in Allegato 1 una tabella ed una specifica esemplificativa dell'applicazione dei calcoli)

Negli esercizi successivi al primo (2019), il valore degli indicatori sarà:

- pari al dato dell'anno antecedente a quello oggetto di misura;
- calcolato in base ai parametri fissati dalle deliberazioni dell'ARERA con riferimento agli indicatori nn. 4, 5 e 6.

Si precisa che tutti i dati relativi agli indicatori dovranno, a regime, essere misurabili attraverso lo strumento "Controllo di Gestione" ovvero altre forme di controllo che per gli anni successivi dovrà essere opportunamente strutturato. Tale strumento darà la possibilità al management aziendale di effettuare un monitoraggio periodico sull'andamento degli obiettivi che concorrono alla formazione del premio, al fine di individuare soluzioni che possano cogliere le specificità delle singole articolazioni organizzative aziendali o gruppi di lavoratori di riferimento, in relazione al contributo offerto da ciascuno rispetto alla determinazione del risultato dell'Azienda.

Al termine del periodo preso in considerazione (*anno solare*) e con riferimento allo stesso, la percentuale totale degli obiettivi raggiunti verrà utilizzata per determinare l'ammontare del premio di risultato da liquidare a ciascun dipendente in relazione al tempo effettivamente lavorato ed alla categoria di inquadramento, come da prospetto di seguito indicato:

LIVELLI	1	2	3	4	5	6	7	8	Q
VALORE BASE	1.665,93	1.794,38	2.012,63	2.158,49	2.404,63	3.071,38	3.412,64	4.678,00	5.954,3

MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

- Il premio sarà erogato nel rispetto delle indicazioni fornite con Direttive del Socio Comune di Bari, in un'unica soluzione e possibilmente con cedolino dedicato, successivamente all'approvazione del Bilancio di Esercizio e, comunque, non oltre la mensilità successiva alla approvazione del bilancio, ai lavoratori aventi diritto. Nell'ipotesi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, saranno corrisposti tanti dodicesimi di Premio quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni dei mese superiori a 15 giorni verranno computate per intero;
- In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettivo livello di appartenenza;
- Per i lavoratori con contratto a tempo parziale, il premio sarà proporzionale alle ore effettivamente lavorate.

Agli effetti della erogazione del premio, subiranno una trattenuta pari al 0,50% del premio determinato, ogni giorno di assenze per malattia a qualunque titolo, con esclusione di n. 6 giorni all'anno (franchigia). Contrariamente a quanto precede, non saranno soggetti a trattenute i giorni di assenza relativi a malattie caratterizzate da ricovero ospedaliero ed eventuale conseguente degenza, fino a 30 giorni di calendario continuativi; la quota di giorni eccedente il trentesimo (ovvero a decorrere dal trentunesimo) sarà assoggettata alla trattenuta pari al 0,50% per ogni singolo giorno, come sopra meglio specificato.

Tali penalizzazioni non saranno redistribuite ai dipendenti.

Nell'ambito delle assenze, saranno comunque considerati "giorni lavorati" quelli relativi a: assenze obbligatorie per maternità, assenze per infortunio sul luogo di lavoro, ferie e permessi ex festività, permessi sindacali, donazioni sangue nei limiti previsti dalla legge, permessi per allattamento, permessi ex L. 104/92.

ALTRE INTESE

Le Parti si danno reciproco impegno a valutare, entro la decorrenza del presente accordo, l'inserimento di una clausola che favorisca la possibilità di convertire, in toto od in parte, il premio di risultato in welfare, su opzione volontaria del singolo dipendente.

Le parti concordano, infine, di effettuare nel corso dei mesi di Aprile e Settembre dell'anno preso a riferimento, incontri di verifica, di condivisione e di eventuale modifica degli obiettivi, rispetto alla loro coerenza, sull'andamento degli indicatori e sulla verifica dei risultati. La mancata convocazione delle OO.SS. da parte dell'Azienda ai predetti incontri sarà considerata quale conferma del sistema di misurazione delle prestazioni (*minime/massime*), aggiornato relativamente al valore degli indicatori (target), e del buon andamento aziendale rispetto al livello di raggiungimento degli obiettivi indicati e concordati nel presente verbale e in accordi successivi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Bari, li 11/12/2018

per l'AMGAS S.r.l. AA

per le OO.SS.

Il Presidente _____

FEMCA-CISL

Il D.G. _

UILTEC-UIL

FILCTEM-CGIL

ADDENDUM ALL' "ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2019/2021"

tra

AMGAS S.r.l. e le OO.SS., come sotto in firma.

La sezione dell' "Accordo aziendale premio di risultato 2019-2021" denominata "Altre Intese", per il solo anno solare 2019, viene integrata del seguente paragrafo:

In considerazione del valore riconosciuto alla concertazione tra le parti, promossa e sostenuta a livello nazionale anche attraverso l'applicazione di agevolazioni fiscali previste dalle disposizioni vigenti, nel caso di mancato raggiungimento di dette agevolazioni ascrivibile ad una delle parti, la stessa si farà carico di ristabilire economicamente la negata condizione di miglior favore.

Letto, confermato e sottoscritto.

Bari, li

per l'AMGAS S.r.l.

per le OO.SS.

Il Presidente

FEMCA-CISL

Il D.G.

UILTEC-UIL

FILCTEM-CGIL