

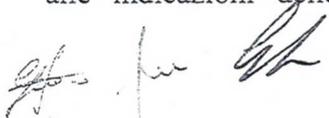
Accordo di contrattazione aziendale
"Premio di risultato" AMAM S.p.A.
Anno 2023

Il giorno 6 aprile 2023, nella sede di AMAM Spa, Viale Giostra Ritiro-98152 Messina, tra AMAM Spa, rappresentata dal Presidente del C.D.A e Direttore Generale f.f., arch. Loredana Bonasera e le rappresentanze sindacali nelle persone di:

- FILCTEM-CGIL Messina, rappresentata da Giuseppe Manganaro;
- FEMCA-CISL Messina, rappresentata da Elio Giordano;
- UILTEC-UIL Messina, rappresentata da Stefano Campagna.

PREMESSA:

- **Visto** quanto contenuto nell'art. 9 del CCNL Unico Settore Gas-Acqua del 30 settembre 2022, relativamente alla contrattazione di secondo livello ed al "premio di risultato", istituito allo scopo di *"migliorare il servizio e la competitività delle aziende, anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali*, con 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, competitività, produttività, qualità ed innovazione; 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.
- **Considerato** che la contrattazione sul "premio di risultato" ha per oggetto la definizione di una erogazione annua variabile, collegata ai risultati di incremento di redditività, produttività, efficienza e qualità, da realizzarsi su programmi ed obiettivi di miglioramento, concordati tra le parti, che possono riguardare l'intera Azienda o sue articolazioni organizzative interne o gruppi di lavoratori;
- **Considerata** la situazione economica ed inflattiva del paese, che al momento presenta delle criticità che si ripercuotono anche sull'andamento di Amam S.p.A, tali da comportare la non sostenibilità di un aumento dell'ammontare del premio da parte dell'Azienda e l'evolversi del nuovo assetto organizzativo del personale;
- **Tenuto conto** che i programmi e gli obiettivi che le parti individuano a livello d'azienda possono consistere anche in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio, attraverso più elevati standard di qualità, in sintonia con le azioni che le imprese realizzano per dare concreta attuazione alla "Carta dei servizi" ed alle indicazioni delle Autorità di settore ed attraverso progetti di innovazione





organizzativa e tecnologica.

- **Atteso** che il "premio di risultato", dovendo per sua natura possedere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello, sarà connotato da:
 - Variabilità in funzione dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento e quindi erogazioni incerte nella corresponsione e nell'ammontare erogato;
 - Oscillazione predefinita della variabilità minima di risultato atteso ed una soglia massima di risultato riconosciuto ai fini dell'ammontare erogato;
 - Misurazione degli obiettivi preventivamente definiti e comunicati attraverso indicatori chiari e verificabili;
 - Riconoscimento dell'effettivo apporto dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi individuati.
- **Inoltre**, ove ricorrano i presupposti richiesti alla normativa di legge, la contrattazione aziendale potrà prevedere che i lavoratori scelgano di fruire volontariamente – in sostituzione del premio di risultato in denaro – di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese (cd Welfare aziendale). In tal senso gli accordi aziendali potranno prevedere, in via sperimentale, che i lavoratori, al fine di favorire la conciliazione tra vita personale e vita lavorativa, convertano quote di premio in giornate di permesso.
- **Dato atto** delle intese raggiunte tra AMAM S.p.A. e le organizzazioni sindacali, in merito alla bozza di accordo integrativo di II livello regolante il premio di risultato per le annualità sopra evidenziate.
- **Preso atto** della delibera di C.d.A. di AMAM S.p.A. del 6 aprile 2023, che approva il presente accordo aziendale.

Le Parti convengono quanto segue

Art. 1. Durata dell'accordo

Il presente accordo, in via eccezionale, ha validità per un solo anno (anno di erogazione 2024 in base ai risultati a consuntivo del 2023).



Art. 2. Struttura del premi

2.1 Componenti e loro caratteristiche

Il "premio di risultato", per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti e rappresentativi della performance di redditività e produttività. A tal fine vengono individuate due componenti del "premio di risultato":

- redditività aziendale (RA);
- produttività aziendale (PA).

I parametri di redditività e produttività devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensività, e verificabilità e verranno individuati annualmente, secondo i contenuti e gli obiettivi definiti con il P.O.T ed il P.O.A.

2.2. Parametri: individuazione e caratteristiche

I parametri di Redditività devono essere desumibili dai dati ufficiali approvati con il Bilancio annuale della Società, nonché ascrivibili, tendenzialmente, al fattore lavoro. Essi devono essere individuati tra quelli più idonei a cogliere le particolarità esistenti nella realtà aziendale e a misurare il miglioramento.

Il premio totale risulterà composto, per il 60% del proprio peso, dalla Redditività Aziendale e per il 40% del proprio peso, dalla Produttività di Società.

Art. 3. Meccanismi operativi

3.1 Redditività aziendale

Calcolo del punteggio degli indicatori di Redditività.

Per ognuno degli indicatori su elencati, in base al risultato consuntivo (Re) del relativo valore, confrontato con l'obiettivo prefissato, la performance di Redditività di Società sarà misurata secondo la seguente scala:

1	< 80%	0
2	Da 80% a 85%	80% peso dell'obiettivo
3	Da 86% a 90%	90% peso dell'obiettivo
4	Da 91% a 100 %	100% peso dell'obiettivo
5	Da 101% a 120%	120% peso dell'obiettivo

6	>120%	150% peso dell'obiettivo
---	-------	--------------------------

Il risultato di Redditività condiziona l'erogazione del Premio di Risultato, pertanto non sono previste erogazioni di Premio qualora il punteggio totale degli indicatori di Redditività risulti pari a 0. Tra gli obiettivi di redditività, vengono individuati, quali indicatori scelti per misurare la redditività aziendale.

Coerentemente con gli obiettivi del P.O.T. 2022-2024 e successive rimodulazioni, per misurare la redditività aziendale vengono individuati i seguenti indicatori:

- 1° indicatore: RA 1 = Utile netto di Bilancio dell'anno di riferimento (peso=20%);

Per tale indicatore viene individuato, quale soglia minima di risultato, un valore non inferiore al valore minimo degli ultimi tre anni.

- 2° indicatore: RA 2 = valore produzione dell'anno di riferimento (peso=20%);

Per tale indicatore viene individuato, quale soglia minima di risultato, un valore non inferiore alla media del valore degli ultimi tre anni.

- 3° indicatore) : RA 3 = Recupero evasione/morosità (peso=20%);

Tale indicatore di Redditività dovrà restituire un valore corrispondente a quanto incassato a titolo di recupero di crediti pregressi, che dovrà risultare, ai fini dell'erogazione del Premio di Risultato, superiore a quello conseguito durante l'anno precedente.

3.2 Produttività di società (livello di servizio)

La Produttività di Società è determinata attraverso la combinazione di 3 fattori, che parteciperanno, ognuno con proprio peso, alla determinazione complessiva dell'indicatore, per il quale le parti stabiliranno annualmente l'obiettivo da raggiungere, da intendersi come miglioramento rispetto al valore ottenuto nell'anno precedente.

Tali fattori sono, rispettivamente, atti a:

- F1: misurare il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso la riduzione delle assenze;
- F2: ottenere maggior efficienza lavorativa senza far eccessivo ricorso al lavoro straordinario;
- F3: rispettare, ai sensi di legge e Regolamento Aziendale, l'obbligo di fruizione delle ferie annuali.

In particolare il peso dei 4 fattori è come di seguito distribuito:

- F1: ore lavorate/ore lavorabili¹ (peso = 50%);
- F2: 1 - (ore straordinario/ore lavorabili) (peso = 25%);
- F3: ferie godute/ferie fruibili (peso = 25%);

La somma dei punti scaturenti dal calcolo di ogni indicatore, andrà confrontata con l'analogo parametro ottenuto per l'anno precedente.

Art. 4. Personale destinatario del premio.

Il destinatario del presente Accordo, è tutto il personale di AMAM Spa, con esclusione dei dirigenti e degli amministratori, nei confronti del quale la Società individua specifici obiettivi da conseguire durante lo svolgimento delle loro funzioni.

Art. 5. Erogazione economica.

L'importo complessivo erogabile quale voce "premio di risultato, è pari a € 113.000,00, importo comprensivo dell'incentivo calcolato per i dirigenti

L'unità di misura del premio da corrispondere verrà calcolata dividendo tale importo per il coefficiente totale della forza lavoro, ottenuto rapportando ogni singola unità lavorativa al parametro corrispondente, sulla base della seguente scala parametrica.

Livello CCNL	PARAMETRO
1	100
2	111.15
3	122.95
4	131.42
5	139.96
6	153.69
7	167.5
8	181.29
Quadri	200.74

Una volta misurati gli obiettivi di Redditività e Produttività, qualora la somma dei

¹ Le ore lavorabili sono da intendersi al netto delle ferie e della assenze indicate al successivo punto 6.1.

punteggi degli stessi fosse superiore a 100, la quota di premio non erogata sarà suddivisa tra tutti i lavoratori fino a capienza della somma massima erogabile nell'anno di riferimento.

Gli importi saranno corrisposti ai singoli dipendenti per categoria, sempre con riferimento alla medesima scala e nella percentuale ottenuta come somma dei punteggi delle performance di Redditività e Produttività di Società, diviso 100:

Premio = UM premio*parametro*(RA+PS) /100; l'importo così ottenuto costituirà l'importo da erogare al lordo delle eventuali riduzioni di cui all'art. seguente.

Art. 6. Criteri di erogazione

Criteri generali e modalità di erogazione:

Il Premio viene erogato al personale in servizio, in proporzione al numero dei gg. di effettiva presenza maturati nell'anno di competenza, dopo l'approvazione del Bilancio consuntivo, con determinazione del Direttore Generale.

6.1 Computo delle assenze e sanzioni

Ogni giornata di assenza dal servizio – fatta eccezione di quelle per ferie, permessi ex festività soppresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104, infortuni sul lavoro, eventi di malattia \geq a 3 giorni, ricoveri ospedalieri, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono, nonché astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio per un periodo di astensione di cinque mesi } riduce il premio in ragione di $1/302$ mo nei confronti del personale che effettua lavoro in turno di tipo (a) come individuato dal CCNL GAS-ACQUA, art. 24, "lavoro in turno", ovvero di $1/253$ mo nei confronti del personale che effettua un orario distribuito su 6 giorni lavorativi settimanali, ovvero in ragione di $1/211$ nei confronti di quello che effettua un orario distribuito su 5 giorni lavorativi settimanali, dell'importo unitario annuo lordo definito nel precedente art.6.

La corresponsione del premio è correlata, inoltre, ai seguenti parametri di performance individuali, relativi al rispetto dei regolamenti e delle procedure aziendali.

PARAMETRO	PENALITA'
Per le sanzioni di cui all'art. 21 da p.1.a p.5 del CCNL GAS-ACQUA	5% - 10%
Mancata osservanza, ripetuta, delle procedure aziendali nello svolgimento delle proprie mansioni, verificabile e/o rendicontabile da	10% - 15%

parte del Responsabile e/o Dirigente	
Comportamenti non rispettosi verso i colleghi e gli utenti, documentabili	5% - 10%
Mancata partecipazione alle attività formative obbligatorie	10% - 15%
Sinistri passivi	2% - 5%

N.B.: Per le sanzioni di cui al CCNL art.21 p.6 e p.7 non sarà erogato alcun premio

Lavoratori a tempo determinato.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento, hanno diritto alla corresponsione del "premio di risultato" secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

Lavoratori part-time.

La misura del "premio di risultato", per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time, viene determinata in base ai criteri di proporzione in rapporto alla percentuale di ore lavorate.

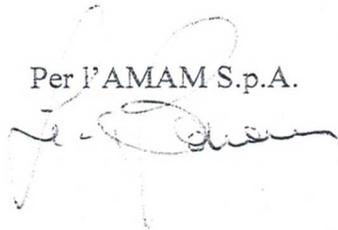
Le parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di "premio di risultato", per loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali.

Le parti dichiarano che il presente accordo è conforme ai criteri stabiliti dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con decreto del 25/03/2016, e pertanto l'importo erogato per il "premio di risultato", godrà dei benefici fiscali e contributivi (tassazione agevolata e riduzione contributi).

Il presente accordo verrà depositato presso la I.T.L. di Messina entro 30 gg dalla data di sottoscrizione, ai sensi del su citato decreto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'AMAM S.p.A.



Per le OO.SS

