

VERBALE DI ACCORDO: PREMIO DI RISULTATO 2022

In data 04/10/2022, presso la sede di Acquedotto Lucano S.p.A. in Potenza si sono incontrati:

- la Società rappresentata dall'Amministratore Unico, ing. Alfonso. F.M. Andretta;
- e
- la R.S.U. aziendale rappresentata da
- Fernando Sigillito; Pietro Metastasio - FILCTEM CGIL;
- Domenico Pellettieri; Donato Quagliano; Rocco Lamberti – FEMCA CISL;
- Vincenzo Papandrea; Pasquale Bruccoli – UILTEC – UIL.

Preliminarmente le parti convengono che, anche per l'anno 2022, si debba addivenire alla sottoscrizione di un accordo che metta in diretta correlazione il premio di risultato ad indicatori certi, misurabili e verificabili nel rispetto dei criteri rigorosi all'uopo individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali.

Premio di Risultato (Art. 9 CCNL Gas- Acqua) Anno 2022

A conclusione delle trattative intercorse, già avviate nel mese di agosto 2022, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività aziendale, viene proposta la contrattazione 2022 a contenuto economico, come meglio di seguito articolata, con l'obiettivo di definire un importo annuale variabile collegato ai risultati concreti di produttività e qualità del servizio erogato.

Gli obiettivi ed indici proposti consistono sia in valutazione delle performance annuali di produttività complessiva aziendale che in valutazione dell'efficienza interna ed efficacia del servizio.

Il premio di risultato, così come disciplinato dal presente Accordo, investe l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2022.

Indicatori Produttività

Il premio di risultato, complessivamente quantificato nella misura di Euro 500.000,00, viene ripartito come di seguito specificato:

INDICATORE	PESO	PERCENTUALE
<i>Let. A – Presenza complessiva</i>	20% = Euro 100.000,00	> 90% = 100% tra 90% - 80% = 90%; tra 79,99% - 60% = 60%; < 60% = 0
		>200.000 = 100%;

<i>Let. B – LETTURAZIONE</i>	20% = Euro 100.000,00	180.001 – 200.000= 90%; 160.001 – 180.000= 80%; 140.001 – 160.000= 70%; 120.001 – 140.000= 60%; 80.001 - 120.000= 50%; < 80.000 = 0;
<i>Let. C Recupero crediti –</i> Recupero dei crediti rivenienti dal fatturato con scadenza antecedente al 01.01.2022 (utenze domestiche, commerciali e agricole)	10% = Euro 50.000,00	> 4.000.000 = 100%; 3.400.001 – 4.000.000 = 90%; 2.800.001 – 3.400.000 = 80%; 2.200.001 – 2.800.000 = 70%; 1.600.001– 2.200.000 = 60%; 1.000.000 – 1.600.000 = 50%; < 1.600.000 = 0;
<i>Let. D – Incassi</i> Percentuale di incasso sul fatturato con scadenza nell'esercizio 2022	10% = Euro 50.000,00	>80% = 100%; 60% a 80 %= 50%; >60%= 0;
<i>Let. E</i> Interventi a finanziamento pubblico (DGR 435/2017; DGR 238/2018; PON Ambiente; CIPE 79/2012) - Approvazione, da parte della Società, del bando di gara per l'appalto degli interventi la cui progettazione è, allo stato attuale, in fase definitiva/esecutiva	10% = EURO 50.000,00	15 = 100 DA 12 A 14 = 90% DA 9 A 11 = 80% DA 6 A 8 = 50% < 5 = 0
<i>Let. F</i> Interventi a finanziamento pubblico (DGR 435/2017; DGR 238/2018; PON Ambiente; CIPE 79/2012) - Approvazione, da parte della Società, della progettazione definitiva degli interventi per i quali il livello attuale di progettazione è quello preliminare	10% = EURO 50.000,00	10=100% 9 = 90% 8 =80% 7 =70% 6=60% 5=50% <5=0
<i>Let. G</i> <i>Bilancio di sostenibilità</i>	5% = Euro 25.000,00	SI/NO

<p>Letto.H Mantenimento dell'Accreditamento e del Sistema Gestione Qualità</p>	<p>15% = 75.000,00</p>	<p>Il premio risulta raggiunto al 100% se viene confermato il mantenimento e la risoluzione di eventuali osservazioni emerse dalle visite ispettive.</p>
--	------------------------	--

Precisazioni

Avranno diritto alla percezione del premio complessivamente inteso solo ed esclusivamente i dipendenti che, individualmente, raggiungeranno almeno il 60% della presenza. Pertanto, nell'ipotesi in cui, nel corso dell'anno 2022, la presenza dovesse attestarsi al di sotto di tale soglia, il dipendente non parteciperà all'erogazione del premio produttività.

Le eventuali economie, derivanti dalla mancata erogazione del premio per le ragioni di cui sopra, saranno ridistribuite fra i dipendenti aventi diritto all'assegnazione del premio stesso.

Letto. A – Presenza

Le ore considerate a tutti gli effetti lavorate sono quelle relative a:

- assenze obbligatorie (maternità);
- assenze per infortunio;
- ferie;
- permessi sindacali;
- donazioni sangue (nei limiti previsti dalla legge);
- permessi retribuiti per legge (L. 104/92);
- ricoveri ospedalieri.

Modalità di erogazione del premio

Il premio di risultato sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di agosto dell'anno successivo a quello di riferimento (agosto 2023).

Lavoratori Interessati al premio

Di norma, parteciperanno al premio di risultato i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2022. Tuttavia, nel caso di assunzioni o cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2022, l'ammontare del premio spettante sarà quantificato in proporzione ai mesi di servizio prestati.

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato con regime orario part-time avranno diritto al premio di risultato in rapporto all'orario effettivamente svolto.

Le parti convengono che gli importi del premio saranno ripartiti in base alla scala parametrica contrattuale.

Diritto di Informazione

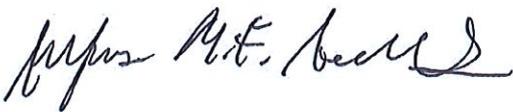
La RSU si impegna a mantenere la assoluta riservatezza ai sensi delle norme civili e penali in materia su tutte le informazioni di cui sono venute e verranno a conoscenza durante le fasi di negoziazione e monitoraggio del presente accordo.

Resta inteso che gli importi di cui al presente accordo si intendono al lordo delle ritenute fiscali, contributive e di legge ed onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di qualunque genere.

Le parti si danno, inoltre, atto che, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, l'importo del premio di risultato è escluso dalla base di computo del TFR.

Le parti confermano che il premio di risultato, come innanzi declinato e quantificato, rientra tra le erogazioni definite in sede di contrattazione di II livello.

L'Azienda



Le OO.SS.

