

ACCORDO SINDACALE PER LA DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER IL BIENNIO 2022-23

art. 9 del CCNL GAS-ACQUA UTILITALIA stipulato in data 30 settembre 2022

In riferimento ai principi generali stabiliti dal CCNL UNICO DI SETTORE GAS - ACQUA UTILITALIA stipulato il 30 settembre 2022, divenuto pienamente efficace ed operativo a seguito dello scioglimento delle riserve da parte delle OO.SS del 3 novembre 2022, come da circolare UTILITALIA n. 02137/L, nonché in riferimento all'articolo n. 9 "CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO: PREMIO DI RISULTATO", conformemente a quanto previsto nel protocollo del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti sociali,

premesse

- che il Premio di Risultato (PdR) è per sua natura totalmente variabile, determinato in base agli obiettivi concordati e che l'erogazione avviene a consuntivo, ovvero quando la misura dei parametri che definiscono gli obiettivi è certa e verificata;
- che il premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'azienda attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità dei servizi erogati;
- che il raggiungimento di determinati obiettivi e conseguentemente l'erogazione di una somma di denaro rappresentato dal premio di risultato, anche tutto o in parte convertito in welfare, consente di mantenere attiva la partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale facendo condividere i benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo;
- che i programmi e gli obiettivi concordati derivano da indirizzi aziendali e consistono in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio attraverso l'ottimizzazione delle attività e il raggiungimento di più elevati standard di qualità, o attraverso progetti di innovazione organizzativa e tecnologica;
- che per effetto di quanto sopra citato, risulta estremamente determinante il coinvolgimento di tutto il personale a tutti i livelli aziendali istituendo presidi organizzativi per monitorare indicatori e obiettivi sul funzionamento efficiente ed efficace dei processi, attraverso feedback di confronto, obbligatori e a periodicità trimestrale;
- che l'azienda è suddivisa in cinque aree: tecnica, amministrativa, IT back office e sistema qualità, acquisti e tariffe/rapporti con ARERA, personale. I lavoratori afferenti a ciascuna area sono facilmente individuabili dall'organigramma aziendale;
- che la durata biennale anziché triennale come indicato all'art. 9 del CCNL vigente espressamente considerata "migliorativa" dalle Parti, in quanto agevola il raggiungimento degli obiettivi e l'erogazione del premio; in particolare l'orizzonte biennale, nell'arco temporale dominato dall'emergenza bellica in Europa e dalla conseguente crisi energetica che vede il comparto gas coinvolto in prima linea all'interno di tale contesto, permette un percorso chemira a rendere stabile, anche dopo la fine auspicabile dei conflitti, lo sviluppo di metodi per organizzare il lavoro per obiettivi, definendo modi efficienti di coordinamento fra Responsabili e collaboratori, nonché una redistribuzione efficace delle competenze anche attraverso l'uso di strumenti informatici al passo con la tecnologia;
- che la durata biennale dell'accordo meglio si confà anche con le vicende di riassetto aziendale, che potranno svilupparsi, anche attraverso soluzioni ed attività differenti, a seguito di nuove possibili e condivise strategie aziendali;
- che le Parti concordano che il Piano di Welfare Aziendale (PWA) potrà essere alimentato con risorse economiche derivanti dalla premialità del PdR contrattualmente previsto. Il piano è volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento a un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano e alla

crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia;

- che il sistema premiale rispetta la normativa in essere in materia di modularità del premio e pertanto rispetta il principio e gli effetti dell'articolo 1 commi da 182 a 189 della legge n. 2008 del 28 dicembre 2015;
- che il premio non potrà in ogni caso essere assegnato "ad personam", bensì sugli incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità ed innovazione. Tuttavia, ai sensi del vigente articolo 9 del CCNL Utilitalia, tali programmi e progetti possono riguardare l'intera Azienda ovvero le sue articolazioni interne o anche gruppi di lavoratori, prendendo in considerazione, comunque, che "l'ammontare dell'importo spettante al singolo lavoratore va rapportato all'impegno lavorativo dello stesso";
- che per i suddetti motivi, il premio è stato stabilito in articolazione delle voci, interconnesse e collegate, inerenti da una parte "redditività" e dall'altra incentivazione alla "produttività/efficienza/qualità", interessando tutti i settori aziendali, con indicazioni delle relative percentuali;

considerato quanto precedentemente indicato, le Parti stabiliscono che:

- la validità del presente accordo è per il biennio 2022-23, ma saranno concordati obiettivi generali e metodi che potranno essere validi ed estendersi anche per il successivo anno 2024 in modo da coprire l'intera validità triennale del nuovo CCNL;
- è valido per tutti i lavoratori di GESAM Reti Spa a cui si applica il CCNL Utilitalia settore gas-acqua;
- recependo le indicazioni del dettato contrattuale, l'erogazione sarà fatta ai soli lavoratori in forza al momento dell'erogazione stessa (generalmente dopo che gli organi aziendali avranno approvato il bilancio consuntivo relativo all'anno di cui si tratta);
- la validità del presente accordo è estesa anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e/o da agenzie di lavoro Interinale purché siano in forza al momento del pagamento del premio;
- il PdR anno per anno spettante al lavoratore, potrà a sua discrezione, essere convertito tutto o in parte in welfare secondo le modalità previste dal regolamento in uso che costituisce parte integrante del presente accordo;
- eventuali valori di indicatori riferiti a valori di budget, potranno essere aggiornati durante l'anno se i nuovi valori di questi ultimi risulteranno diversi dopo l'approvazione della relazione semestrale da parte del Consiglio di Amministrazione della società e tali variazioni dipenderanno da situazioni non governabili dagli stessi lavoratori;

tutto ciò premesso e considerato,

tra

GESAM Reti Spa, rappresentata dal Direttore Generale Fabio VANTAGGIATO, dal Responsabile dell'Ufficio del Personale Franco DAVINI

e

la R.S.U aziendale rappresentata dai Sigg. Aurora DALLA ZETA, Jonathan PIERACCINI e Riccardo DELL'AMICO

si concorda e si stipula quanto segue:

CALCOLO DELLA BASE E DEI CRITERI DI CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO

Per il biennio 2022-23 la base di calcolo del premio di ogni singolo lavoratore è fissata dalla “retribuzione media individuale mensile”, di cui all’art.35 del CCNL Unico Gas Acqua stipulato il 30 settembre 2022, calcolata solo su dodici mensilità, a cui si aggiungono indennità e voci retributive corrisposte mensilmente in via continuativa per specifiche prestazioni, oltreché assegni mensili *ad personam* attribuiti in sostituzione di voci contrattuali soppresse dal CCNL. Le mensilità aggiuntive della 13^a e della 14^a mensilità, altri emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese, anche se forfettizzati, nonché ogni altra voce non espressamente elencata, sono esclusi dal computo della base di calcolo del premio.

Nel premio rientra quanto stabilito nell’Allegato n. 1 Ipotesi di Accordo – Parte Economica – punto b) Produttività - “una tantum” di €. 238,00 (euro duecentotrentotto/00) per l’anno 2023 il cui importo complessivo è calcolato sul parametro medio 143,53 come previsto dal dettato contrattuale di riferimento.

Ai fini del calcolo del PdR, le Parti riconoscono quale effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi retribuiti, permessi con recupero, permessi sindacali, assemblee sindacali, ricoveri ospedalieri, riposi compensativi, permessi legali aziendali, permessi per donazione sangue, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, permessi L.104/92.

L’importo massimo del premio erogabile per l’anno 2022 e l’anno 2023 è pari a:

$$\text{PREMIO}_{\text{tot}} = (\text{Ore lavorate}/\text{Ore lavorabili}) * (\text{Retribuzione Media}_{\text{mens}}) * (\% \text{ Macro}_{\text{ind}}) + \text{PREMIO}_{\text{spe}} + \text{PREMIO}_{\text{pres}}$$

con:

$$\text{PREMIO}_{\text{ris}} = (\text{Ore lavorate}/\text{Ore lavorabili}) * (\text{Retribuzione Media}_{\text{mens}}) * (\% \text{ Macro}_{\text{ind}})$$

con:

- *Ore lavorate*: ore annue di effettiva presenza a cui si aggiungono quelle delle assenze come contrattualmente previsto e come sopra riportato, calcolate in ciascun anno di cui trattasi (2022 o 2023);
- *Ore lavorabili*: ore effettive lavorabili annue di calendario come contrattualmente previsto calcolate in ciascun anno di cui trattasi (2022 o 2023);
- *Retribuzione Media_{mens}*: paga media mensile determinata dividendo per dodici (12) la paga annuale globale del lavoratore, ottenuta dalla somma della paga mensile, escludendo dal computo 13^a e 14^a mensilità, composta dalle voci come sopra definite;
- *% Macro_{ind}*: macro-indicatori così definiti:

1. la **REDDITIVITÀ** con un peso pari al 40%
2. la **PRODUTTIVITÀ, QUALITÀ E INNOVAZIONE** con un peso pari al 60%

- *Premio_{spe}* : tale parte di premio verrà attivata qualora la voce “costo del personale” (consuntivo) sia inferiore alla voce costo del personale (budget) qualora la suddetta differenza sia maggiore o uguale a 4%. L’ammontare massimo di tale parte di premio è pari al 30% della retribuzione media mensile tabellare (*Retribuzione Media_{mens_tab}*) determinata su 12 mensilità, escludendo 13^a e 14^a mensilità e comprendente esclusivamente le sole voci di paga base, contingenza ed EDR.

Per differenze inferiori a tale valore percentuale, ma comunque positive, si procederà ad interpolazione lineare parametrando l’ammontare massimo alla percentuale effettiva raggiunta.

Si evidenzia che il PREMIO_{spe} ha un floor pari a zero, ovvero non è comunque ammesso un valore negativo.

Tale parte di premio verrà riconosciuta dall'azienda al singolo lavoratore, con erogazione sulla piattaforma WELFARE;

- *Premio_{pres}*: premio eventuale, riconosciuto ai lavoratori dalla redistribuzione della parte di premio di risultato non distribuito a causa delle assenze (è comunque esclusa quella parte di premio non distribuibile che si origina da assenze per sciopero o comunque derivante da assenze riconducibili a quest'ultima tipologia). Tale quota di premio sarà distribuita solo se l'EBITDA a consuntivo dell'anno di cui si intende determinare il premio, è maggiore dell'EBITDA a budget relativo allo stesso anno. Il monte premio che ne deriva è suddiviso proporzionalmente solo in base alle presenze effettive di ogni lavoratore nell'anno di calcolo, indipendentemente dal suo inquadramento e/o retribuzione contrattuale.

1. REDDITIVITA':

$$\text{PREMIO}_{\text{redd}} = 40\% * \text{PREMIO}_{\text{ris}}$$

Se a consuntivo l'EBITDA di GESAM Reti Spa dell'anno di cui trattasi, EBITDA_{cons}, è migliorativo (maggiore o uguale) di quello di budget relativo al medesimo anno, EBITDA_{bud}, la quota parte di PREMIO_{ris} relativa alla redditività si raggiunge per intero e sarà pari a 40% * PREMIO_{ris}.

Se EBITDA_{cons} è minore dell'EBITDA_{bud}, ma maggiore del 90% dell'EBITDA_{bud}, il PREMIO_{redd} sarà ridotto proporzionalmente dal suo valore massimo sino a zero. Ovviamente, se EBITDA_{cons} è inferiore al 90% dell'EBITDA_{bud}, il premio PREMIO_{redd} è zero.

2. PRODUTTIVITÀ, QUALITÀ E INNOVAZIONE:

$$\text{PREMIO}_{\text{prod}} = 60\% * \text{PREMIO}_{\text{ris}}$$

Determinata attraverso indicatori specifici per attività omogenee svolte; ogni indicatore determina una percentuale *i-esima* del PREMIO_{redd} del tipo on/off (salvo diversa specificazione), ovvero si raggiunge/non si raggiunge in base al raggiungimento dell'obiettivo. La percentuale del 60% è la somma di tutte le *i-esime* percentuali afferenti al relativo indicatore.

Per il biennio **2022-23** si concorda quanto segue:

Anno **2022**:

Per tutti i lavoratori

- Mantenimento certificazione qualità e ambiente: **P_{ris} 15%**;
- Rispetto scadenze ARERA e varie raccolte dati: **P_{ris} 15%**;
- Raggiungimento dell'obiettivo dettato dalla delibera ARERA 631/2013 e smi ossia numero di smart meter in servizio (classe G4 e G6), pari all'85% del totale smart meter in servizio: **P_{ris} 30%**.

Anno **2023**:

Per tutti i lavoratori

- Mantenimento certificazione qualità e ambiente: **P_{ris} 10%**;
- Rispetto scadenze ARERA e varie raccolte dati: **P_{ris} 10%**;

- Raggiungimento dell'obiettivo di sostituzione smart meter non comunicanti/mai comunicato, fino al raggiungimento della soglia fisiologica ammessa ed indicata da ARERA nella delibera 269/2022/R/gas (4,8% e 5%, rispettivamente per i punti con consumi annui superiori a 500 Smc e per i punti con consumi annui fino a tale soglia): **P_{ris} 20%**;
- Mappatura dei processi afferenti ad ogni area aziendale e non governate dai gestionali (RETI NEXT, NETA, ZUCCHETTI, SIT) in via diretta ed immediata, con enucleazione di tutte quelle attività e/o procedure suscettibili di interessare per le altre aree aziendali, cosiddetti processi trasversali: **P_{ris} 10%**.
Per verificare il raggiungimento di tale obiettivo, verranno convocati i responsabili di area con cadenza trimestrale a partire dal 1° marzo 2023;
- Sviluppo di una procedura operativa che utilizzando database condivisi, per ciascuna area aziendale e per il personale autorizzato, permetta di reperire in via diretta ed immediata tutti i dati e di tutte le informazioni utili inerenti i processi trasversali indicati al punto precedente (ad esempio dati necessari alla predisposizione delle relazioni trimestrali per i quali oggi è necessario formulare richieste all'area preposta alla gestione del singolo processo d'interesse): **P_{ris} 10%**.
Per verificare il raggiungimento di tale obiettivo, verranno convocati i responsabili di area con cadenza trimestrale a partire dal 1° marzo 2023.

Le attuazioni delle azioni di miglioramento dovranno essere ovviamente in linea con il budget approvato dal Consiglio di Amministrazione, ma anche risultato di un confronto dialettico fra RSU e Direzione Generale da concludersi entro il primo trimestre di ogni anno dal 2023 al 2025.

Letto, approvato e sottoscritto.

Lucca li, 28/12/2022

Per GESAM Reti Spa



Delvini Loren

Per la RSU aziendale



