

# **ACEA Pinerolese Industriale S.p.A.**

## **ACCORDO AZIENDALE**

In data 28 novembre 2018

TRA  
ACEA Pinerolese Industriale S.p.A.,  
E  
la Rappresentanza Sindacale  
Igiene ambientale

si è pervenuti ad un accordo aziendale sul seguente oggetto:

### **PREMIO DI RISULTATO 2018**

#### ***Premesso che:***

- In ottemperanza all' art. 2 lettera B del vigente CCNL di settore si conviene di stabilire per l' anno 2018 un'erogazione variabile collegata a parametri di redditività, produttività, efficienza e qualità definita "premio di risultato 2018 per la quale trova applicazione il regime normativo della c.d. defiscalizzazione ai sensi della legislazione vigente.
- In conformità alla normativa vigente si dichiara che il presente accordo fa espresso riferimento ad indicatori quantitativi di redditività, produttività, efficienza e qualità.
- I parametri concreti di misurazione sono stati oggetto di analisi congiunta, fino alla condivisione piena degli obiettivi e degli indicatori per l'anno 2018. La consuntivazione dei relativi risultati è prevista entro il primo semestre dell'anno seguente, parallelamente all'approvazione del bilancio aziendale.
- La validità del presente accordo, della sua articolazione normativa e dei parametri economico-quantitativi ha validità per l'anno in corso.

#### ***si conviene che***

1. Viene istituito un "premio di risultato" di importo variabile, calcolato sulla base di un importo pro-capite di riferimento figurativo come da tabella allegata che costituisce parte integrante del presente accordo (All. 2), così come definito alla data della firma del presente accordo.
2. Il raggiungimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità fissati per il periodo di vigenza dell'accordo costituiscono la condizione necessaria per la corresponsione del premio di risultato e determinano l'ammontare dell'importo di riferimento da utilizzare come

base di calcolo per l'erogazione effettiva del premio. La Direzione e la RSU esamineranno in sede aziendale gli obiettivi di budget ed i risultati parziali ottenuti in corso di anno relativamente agli indicatori di performance di cui al presente accordo valutandone l'andamento tendenziale. Gli obiettivi e gli indicatori di risultato sono contenuti nella tabella allegata (all. 1), che costituisce parte integrante del presente accordo.

3. Ad ogni obiettivo è associata una quota di premio figurativa proporzionale al peso assegnato all'obiettivo medesimo. Il mancato raggiungimento di un singolo obiettivo comporterà la riduzione della corrispondente quota di premio figurativa come riportato in tabella. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo in una misura superiore a quanto stabilito comporterà viceversa l'azzeramento della corrispondente quota di premio. Per le figure cosiddette di "Staff" la quantificazione del premio di produttività avverrà prendendo come valore la media dei risultati raggiunti dai servizi di raccolta e spazzamento, impianti e qualità.  
Con riferimento agli obiettivi fissati dal presente accordo, le parti si incontreranno entro il 30 giugno dell'anno seguente per esaminare congiuntamente i risultati a consuntivo e per prendere atto delle conseguenti determinazioni relative al premio di risultato per l'anno di riferimento.
4. L'importo effettivo del premio individualizzato da erogare ai singoli lavoratori verrà determinato in cifra fissa (all. 2) e in proporzione all'effettiva presenza in servizio, considerando come tale ai fini del presente accordo anche le assenze giustificate dovute alle seguenti causali: infortuni sul lavoro, ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue e astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio;
5. Il 60% delle somme del premio di cui al comma 1, non erogate ai sensi del comma 4 (di seguito *saving*), esclusivamente per assenze giustificate dovuta alla causale "malattia", verranno ridistribuite pro capite secondo i seguenti criteri: il 75% al personale la cui effettiva presenza nel corso del 2018 ai sensi del comma 4, è stata del 100%; il restante al personale, che durante il corso del 2018, è incorso in assenze per malattia, in misura pari od inferiore a 6 giorni ( 38 ore);
6. Il premio di risultato determinato ai sensi del presente accordo verrà erogato anche ai dipendenti presenti nell'anno di competenza e non più in forza all'atto dell'erogazione del premio, in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento con contratto a tempo indeterminato e/o determinato.
7. L'azienda procederà al pagamento del premio di risultato dell'anno di competenza con la mensilità di luglio dell'anno successivo.

8. Le parti intendono definire l'importo del premio di risultato, come stabilito nel presente accordo, in senso onnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione delle somme, si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, fatto salvo il TFR.
9. In presenza di un risultato di bilancio non positivo, la Direzione dichiara sin d'ora la propria disponibilità ad avviare un esame congiunto con le RSU per la valutazione della situazione al fine di verificare la possibile erogazione.
10. In presenza di elementi che determinino cambiamenti significativi dello scenario di riferimento, per quanto riguarda gli obiettivi aziendali ed i parametri del premio di risultato, così come stabiliti dal presente accordo, la Direzione e la RSU si incontreranno per valutare le conseguenze di tali cambiamenti sulla struttura del premio di risultato, con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pinerolo, 28 novembre 2018

PER LA DIREZIONE

Per le RSU