

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

## **ACCORDO AZIENDALE**

In data 4 aprile 2022

TRA

API S.p.A.

E

la Rappresentanza Sindacale Unitaria  
Settore Gas Acqua

si è pervenuti ad un accordo aziendale sul seguente oggetto:

### **PREMIO DI RISULTATO 2022**

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

- In ottemperanza all'articolo 9 del vigente CCNL Gas-Acqua si è convenuto di stabilire per l'anno 2022, un'erogazione variabile collegata a parametri di redditività, produttività, efficienza e qualità definita "premio di risultato 2022" (di seguito PdR), per la quale trova applicazione il regime normativo della c.d. defiscalizzazione ai sensi della legislazione vigente.
- La validità del presente accordo, della sua articolazione normativa e dei parametri economico-quantitativi ha validità per l'anno 2022.
- L'erogazione del PdR è finalizzato ad ottenere una stretta correlazione tra i risultati aziendali e le prestazioni dei lavoratori, in un'ottica di un consapevole coinvolgimento, al fine di riconoscere l'apporto dei lavoratori al miglioramento della produttività del lavoro nonché agli incrementi di redditività e competitività dell'Azienda.
- Il valore economico del presente PdR recepisce quanto previsto a livello di normativa ai sensi dei commi 182-190 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n° 208 ed alle condizioni previste dalla circolare 28/E del 15/06/2016 e dalla circolare 5/E del 29/03/2018, che prevedono la possibilità per il singolo dipendente su base volontaria, di accedere a forme totali di detassazione entro i limiti stabiliti, sia dalla normativa sia dal presente accordo. Tale opportunità viene d'ora in avanti denominata "Quota Welfare".
- Resta inteso tra le parti che, a norma di legge, potrà essere sottoscritta l'adesione volontaria ed irrinunciabile al sistema welfare, unicamente sulle somme erogate a titolo di Premio di Risultato detassabile ai sensi dell'art. 1, comma 182, L. 108/2015 e s.m.i. e qualora sugli emolumenti premiali in questione non gravino diritti di terzi.
- Non potranno usufruire dell'erogazione sotto forma di "welfare" coloro i quali, nel corso dell'anno precedente a quello di erogazione, siano stati titolari di

redditi da lavoro dipendente in misura superiore al valore previsto dalla legge per beneficiare dell'imposta sostitutiva del 10%. In questo caso l'erogazione sarà esclusivamente in forma monetaria.

***si conviene che***

- **OBIETTIVI:**

Le parti hanno individuato gli obiettivi annuali quantitativi di redditività e produttività, in ottica di ottemperare all'articolo 9 del vigente CCNL Gas-Acqua. Per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016), è necessario che sia realizzato l'incremento di uno dei 3 obiettivi di seguito specificati ed alternativi tra loro. Qualora ciò non accada, il Premio di Risultato non potrà fruire del regime fiscale agevolato ai sensi della sopra citata normativa.

1. Il primo obiettivo in termini di redditività è che il MOL aziendale ottenuto nell'anno di riferimento, sia superiore al MOL previsto a budget. Per l'anno 2022 il MOL previsto a budget è di 7.098.981 EURO. Come MOL si intende la differenza tra la somma dei ricavi delle vendite, delle prestazioni, delle rimanenze finali e degli incrementi e la somma dei costi delle materie prime, dei costi per servizi, dei costi di godimento dei beni di terzi, dei costi del personale e degli altri costi del personale.
2. Il secondo obiettivo in termini di produttività è il rapporto tra il numero di attività svolte dal Servizio Clienti (ambito gas, acqua, gestione calore, energia elettrica, Tia, Tarsu) ed il numero degli addetti del Servizio Clienti nell'anno di riferimento, che dovrà essere superiore rispetto allo stesso indice previsto a budget, che è pari a 5699.
3. Il terzo obiettivo in termini di produttività è il rapporto tra il MOL del Servizio Idrico Integrato e del Settore Gestione Calore ed il numero medio degli addetti nei 2 Settori interessati, nell'anno di riferimento, e che dovrà essere superiore rispetto all'indice previsto a budget, che è pari a 67.313.

- **DISTRIBUZIONE:**

1. Il raggiungimento degli obiettivi fissati per il periodo di vigenza dell'accordo, costituisce la condizione necessaria per la corresponsione del PdR e determina l'ammontare dell'importo di riferimento da utilizzare come base di calcolo per l'erogazione effettiva del PdR. La Direzione e le RSU esamineranno in sede aziendale, quadrimestralmente, gli obiettivi ed i risultati parziali, valutandone l'andamento tendenziale. Gli obiettivi e gli indicatori sono contenuti nella tabella allegata (All. n°1), che costituisce parte integrante dell'accordo.
2. Ad ogni obiettivo è associata una quota di premio figurativa proporzionale al peso assegnato all'obiettivo medesimo. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporterà la riduzione della corrispondente quota di premio figurativa. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo in una misura superiore a quanto stabilito come target minimo, comporterà viceversa l'azzeramento della corrispondente quota di premio. Il superamento in positivo del MOL

nella misura dall'1% al 15% dell'obiettivo, darà luogo ad un'erogazione aggiuntiva uguale alla percentuale, quale ulteriore quota di premio da erogarsi a scelta del lavoratore, sotto forma di welfare o sottoforma di corrispettivo economico, come riportato in tabella (All. n°1). Con riferimento agli obiettivi fissati dal presente accordo, le parti si incontreranno entro il 30 giugno dell'anno seguente per esaminare i risultati a consuntivo.

3. Individuato l'ammontare personale del PdR, si potrà, su base volontaria, trasformare l'entità del PdR in Quota Welfare, nel caso in cui sia applicabile la detassazione prevista dalla normativa vigente. La Quota Welfare potrà essere fruita utilizzando multipli di 100 euro.
4. L'importo teorico (di cui all'Allegato n°2, che costituisce parte integrante di questo accordo) verrà rimodulato in base al raggiungimento degli obiettivi.
5. L'importo così definito come previsto al punto 4. verrà rimodulato 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 sindacali, ricoveri ospedalieri, malattia con causale Covid-19, permessi per donazione sangue ed astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio.
6. Nel caso in cui le giornate di assenza non previste nel punto 5. dovessero superare i 180 giorni, il PdR non verrà erogato.
7. Il PdR verrà erogato ai lavoratori assunti nel 2022 con contratto a tempo indeterminato/determinato/staff Leasing/somministrazione con più di 6 mesi di lavoro (proporzionato per mesi di assunzione ed orario di lavoro). Il PdR verrà inoltre erogato anche ai dipendenti presenti per più di 6 mesi nel 2022 e non più in forza all'atto dell'erogazione del premio, in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.
8. I lavoratori incorsi nel provvedimento disciplinare del licenziamento durante il 2022 sono esclusi dalla corresponsione del premio di risultato.
9. L'azienda procederà al pagamento del premio di risultato dell'anno di competenza con la mensilità di luglio 2023.
10. Il Premio concordato non avrà alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo (diretto, indiretto, differito), anche ai fini del TFR, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2120, comma 2, del Codice Civile.
11. Qualora l'obiettivo legato al MOL non raggiunga il valore target del 70% e/o in presenza di un risultato di bilancio non positivo, il Premio non verrà erogato. 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pinerolo, 04 aprile 2022

L'Azienda

API SPA

Le R.S.U.

CISL GAS ACQUA  
CGIL GAS ACQUA  
UIL GAS ACQUA