

ACEA Pinerolese Industriale S.p.A.

ACCORDO AZIENDALE

In data 11/03/2024

TRA

API S.p.A.

E

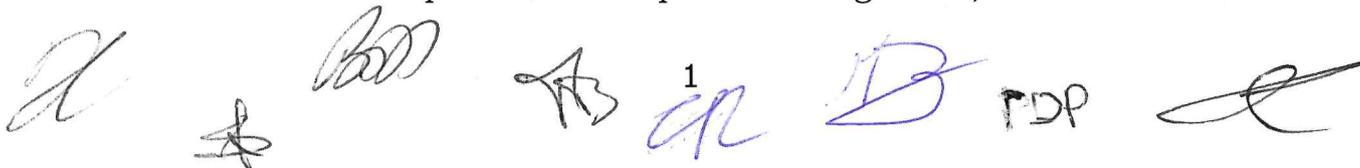
la Rappresentanza Sindacale Unitaria
Settore Gas Acqua

si è pervenuti ad un accordo aziendale sul seguente oggetto:

PREMIO DI RISULTATO 2024

Premesso che:

- In ottemperanza all'articolo 9 del vigente CCNL Gas-Acqua si è convenuto di stabilire per l'anno 2024, un'erogazione variabile collegata a parametri di redditività, produttività, efficienza e qualità definita "premio di risultato 2024" (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 2024.
- 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 5%. 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), come modificato dall'art. 1, comma 18, della L. 30 dicembre 2023, n. 213, è necessario che sia realizzato l'incremento di uno dei 2 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 ottenuto nel 2023. 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 (fte's) del Servizio Clienti nell'anno di riferimento che dovrà essere superiore rispetto allo stesso indice ottenuto nel 2023.
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 (fte's) nei 2 Settori interessati nell'anno di riferimento, e che dovrà essere superiore rispetto all'indice del 2023.

- **EROGAZIONE:**

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, trimestralmente, 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, 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 2024 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 2024 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 2024 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 2025.
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, 11/03/2024

L'Azienda


Le R.S.U.


Paolo Del Pice
Marco Biondi
Roberto
Antonio

API spa
PREMIO DI RISULTATO 2024
INDICATORI/ANNO 2024

Descrizione dell'obiettivo	Formula di calcolo	Peso complessivo	Valore raggiunto	Somma erogabile	Unità di misura	Indicatori di risultato anno 2024
MARGINE OPERATIVO LORDO - Settore Servizio Idrico Integrato - Settore Gestione Calore 100 = budget (8.100.026 euro)	REDDITIVITA' Ricavi - Costi =MOL (Valori come da report aziendale gestionale)	60%	≥ 101% a ≤ 115% 100% 90-99% 80-89% 70-79% < 70%	da +1% A +15% 100% 95% 85% 75% 0%	EURO	100
NUMERO CLIENTI SERVITI (acqua, gas, gestione calore, E. E. Tia, Tarsu) 100 = budget	PRODUTTIVITA' numero contratti attivi ----- numero addetti serv. Clienti	15%	100% 90-99% 80-89% 70-79% < 70%	100% 95% 85% 75% 0%	numero clienti attivi	100
PRODUTTIVITA' PER ADDETTO Rapporto tra MOL e numero addetti media di ogni anno. 100 = budget (81.967,48)	PRODUTTIVITA' MOL Calore + SII ----- numero addetti settori	15%	100% 90-99% 80-89% 70-79% < 70%	100% 95% 85% 75% 0%	EURO	100
CERT. DI QUALITA' ISO9001 OHSAS 18001 - mantenimento certificazione calore e sicurezza con max n° 5 osservazioni e n° 3 N.C.		10%	100%	100%	Ispettiva annuale	conferma certificato

LEGENDA:

MOL=(Ricavi vendite+prestazioni+rimanenze finali+incrementi immobilizzazioni)-(materie prime+costi per servizi+costi god.to beni di terzi+costi del personale+altriciosti del personale)

Allegato 2

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2024 VALORI ECONOMICI TEORICI			
Livelli	Valore economico lordo trasformabile in quota welfare volontaria con fasce da 100 euro		
	2024		
	PDR	CCNL	Totale
Q	1825	333	2158
8	1825	301	2126
7	1825	278	2103
6	1825	255	2080
5	1825	232	2057
4	1825	218	2043
3	1825	204	2029
2	1825	184	2009
1	1825	166	1991

