

# ACCORDO SINDACALE PER LA DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER IL BIENNIO 2024-2025

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 di cui 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, a cura dell'ufficio del personale, per monitorare indicatori e obiettivi sul funzionamento efficiente ed efficace dei processi, attraverso feedbacks di confronto, obbligatori e a periodicità trimestrale;
- che l'azienda è suddivisa in cinque aree: tecnica, amministrativa, personale, IT back office e sistema qualità, acquisti e tariffe/rapporti con ARERA. 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 dal perdurare dall'emergenza bellica in Europa, dal conflitto Medio Orientale e dalla conseguente crisi energetica che vede il comparto gas coinvolto in prima linea all'interno di tale contesto, permette un percorso che mira 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 col-laboratori, nonché una ridistribuzione 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, derivanti anche dal confronto dialettico con il socio di riferimento;
- 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 riguarda l'ammontare economico del PdR per il biennio 2024-25, ma saranno concordati obiettivi generali e metodi che potranno essere validi ed estendersi anche per il successivo anno 2026, in modo da ricoprire 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, tranne una parte ben definita da convertire obbligatoriamente in welfare, 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. Nicola FONTANA, Daniele TOGNOCCHI e Luca PIERONI

***si concorda e si stipula quanto segue:***

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

Per il biennio 2024-25 la base economica 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<sup>a</sup> e della 14<sup>a</sup> 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.

Nella stessa base di calcolo del premio rientra quanto stabilito nell'Allegato n. 1 Rinnovo CCNL Gas-Acqua 7/11/2019 - Ipotesi di Accordo 30 settembre 2022 – Parte Economica – punto b) ammontare retributivo annuale di produttività (ARAP) - “una tantum” di €. 238,00 (euro duecento trentotto/00) per l'anno 2024 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, anche 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, Legge 104/1992.

L'importo massimo del premio erogabile per l'anno 2024 e l'anno 2025 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 (2024 o 2025);
- *Ore lavorabili*: ore effettive lavorabili annue di calendario come contrattualmente previsto calcolate in ciascun anno di cui trattasi (2024 o 2025);
- *Retribuzione Media<sub>mens</sub>*: paga media mensile determinata dividendo per dodici (12) la paga annuale globale del lavoratore, ottenuta dalla somma della paga mensile, escludendo dal computo 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, composta dalle voci come sopra definite;
- *% Macro<sub>ind</sub>*: 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<sub>spe</sub>* L'ammontare di tale parte di premio, è la quota minima da destinare obbligatoriamente a welfare; è pari al 30% della retribuzione media mensile tabellare (Retribuzione Media-mens.-tab) determinata su 12 mensilità, escludendo 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità e comprendente esclusivamente le sole voci di paga base, contingenza ed EDR.  
Il premio del valore del 30% è ulteriormente ripartito nelle due seguenti percentuali:
  - Valore del premio del 20%
  - Valore del premio del 10%



### **Determinazione del premio del 20%**

Fermo restando la creazione da parte dei responsabili (Dell'Amico – Davini – Suppressa – Dinelli) di un data base condiviso come riportato *“nell'elenco dei processi afferenti ad ogni area aziendale e attualmente non governate dai gestionali in dotazione dell'azienda”* di cui alla relazione del 20/12/2023, che permette di reperire in via diretta, immediata e individuale elementi e informazioni inerenti i processi aziendali, quali per esempio: formazione – DPI – automezzi – strumenti di lavoro, manutenzioni etc.

Considerato che il suddetto data base è stato sviluppato su programma MS ACCESS, per permettere ai Responsabili di Settore di “tararlo” agevolmente a proprio piacimento, inserendo campi ed informazioni di specifico interesse, si dovrà tuttavia valutare in futuro una sua possibile trasformazione su applicativo Web al fine di una migliore fruizione con i dispositivi hardware in dotazione ai dipendenti.

La quota di premio del 20% ferma restando la corretta gestione e manutenzione/aggiornamento del data base condiviso, sarà ottenuta (on-off) se sarà rispettato il cronoprogramma sotto riportato per lo sviluppo completo e funzionale delle due seguenti sezioni:

- Gestione della FORMAZIONE del personale sull'uso del data base condiviso;
- Gestione dei DPI in dotazione ai dipendenti.

Nonostante che il data base creato e analizzato contenga già moltissimi dati, è necessario procedere alla verifica di quanto inserito, con l'eventuale aggiornamento dei contenuti e l'aggiunta di informazioni mancanti. La qualità e completezza delle informazioni, oltreché la corretta utilizzazione di tutto il personale, sono anch'essi elementi di valutazione del raggiungimento dell'obiettivo.

Inoltre, per effetto di quanto sopra si concordano i seguenti tempi, la cui verifica è a carico dell'ufficio del Personale, che produrrà entro 10 gg di calendario dalla data fissata come scadenza, specifica nota attestante ogni elemento utile idoneo a valutare il raggiungimento o meno degli obiettivi, anche quelli intermedi:

- **31/10/2024** – entro tale data tutti i responsabili dovranno verificare – analizzare – aggiornare – implementare la sezione relativa ai DPI e alla Formazione, garantendo qualità e completezza dei dati tali da rendere il data base operativo a tutti gli effetti, per effettuare la fase di test;
- **30/11/2024** – entro tale data i responsabili insieme ad alcuni dipendenti rappresentativi il panorama delle risorse aziendali e individuati dagli stessi responsabili, dovranno testare la qualità e completezza del programma, rilevare anomalie, eliminare eventuali informazioni non necessarie, nonché inserirne delle nuove, che ne ottimizzano la gestione; sarà cura dell'ufficio IT rendere fruibile l'applicativo ACCESS attraverso i dispositivi in dotazione;
- **31/12/2024** – redigere procedure ed istruzioni *“ad hoc”* in modo da rendere fruibile il data base a tutto il personale;

### **Determinazione del premio del 10%**

Tale quota di premio, che ovviamente non concorre a diventare parte del cosiddetto *“Premio presenza”* se non erogato, sarà a disposizione dei responsabili che in maniera autonoma, sulla base di un percorso o anche obiettivi/attività da svolgere, concordati esplicitamente col collaboratore e consegnati per tempo all'ufficio del personale (per il 2024 entro 31 ottobre, altrimenti 31 marzo di ogni anno), possono provvedere all'erogazione in maniera equa ai propri collaboratori in base a

valutazioni effettuate dallo stesso responsabile. L'ufficio personale, secondo tempistiche stabilite a propria discrezione, dovrà vigilare sulla corretta dialettica fra responsabile e diretto collaboratore, ma soprattutto sulla chiarezza degli obiettivi/attività individuate e assegnate.

- Premio<sub>pres</sub>: 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, però, 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<sub>cons</sub>, è migliorativo (maggiore o uguale) di quello di budget relativo al medesimo anno, EBITDA<sub>bud</sub>, la quota parte di PREMIO<sub>ris</sub> relativa alla redditività si raggiunge per intero e sarà pari a 40% \* PREMIO<sub>ris</sub>.

Se EBITDA<sub>cons</sub> è minore dell'EBITDA<sub>bud</sub>, ma maggiore del 90% dell'EBITDA<sub>bud</sub>, il PREMIO<sub>redd</sub> sarà ridotto proporzionalmente dal suo valore massimo sino a zero. Ovviamente, se EBITDA<sub>cons</sub> è inferiore al 90% dell'EBITDA<sub>bud</sub>, il premio PREMIO<sub>redd</sub> 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<sub>prod</sub> 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 l'anno 2024 si concorda quanto segue:

Per tutti i lavoratori

1. Mantenimento certificazione qualità e ambiente: P<sub>ris</sub> 20%;
2. Rispetto scadenze ARERA e varie raccolte dati: P<sub>ris</sub> 20%.
3. Rapporto ODL come di seguito specificato: P<sub>ris</sub> 20%

Obiettivo ODL: tale obiettivo è da intendersi raggiunto quando il rapporto tra ODL (ordini di lavoro) eseguiti ed ore lavorate nell'anno 2024 è maggiore del medesimo rapporto medio del triennio precedente. Sarà zero per rapporti inferiori al 50%. Qualora però, tale obiettivo non venisse completamente raggiunto, si procederà al calcolo in via proporzionale e sarà riconosciuta una percentuale di premio congruente alla percentuale di obiettivo raggiunto.

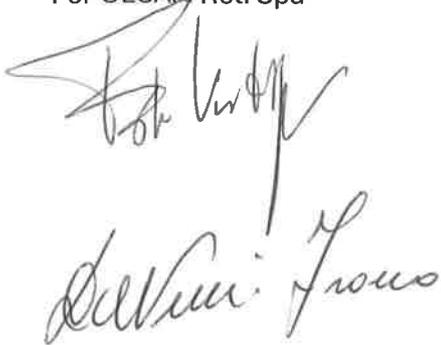
Al fine di verificare e certificare il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, per i punti 1 e 3, il Responsabile del Sistema Qualità e Ambiente dovrà effettuare una relazione al 31/12/2024 che attesti sia il mantenimento della certificazione qualità e ambiente che il rapporto tra ODL e ore lavorate, mentre il Responsabile tariffe rapporti con l'Autorità ARERA dovrà certificare quanto indicato al punto n. 2 attestando il rispetto delle scadenze durante l'anno.

Fermo restando la struttura economica del premio di risultato anche per l'anno 2025, le parti concordano che dopo una opportuna analisi e verifica, provvederanno ad individuare gli obiettivi specifici aziendali da raggiungere in tale anno, mediante la sottoscrizione degli stessi dopo l'approvazione della semestrale. Tale sottoscrizione farà parte integrante e sostanziale di tale accordo.

Letto, approvato e sottoscritto

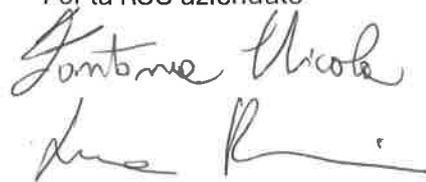
Lucca li, 03/10/2024

Per GESAM Reti Spa



Luca Frossi

Per la RSU aziendale



Antonio Nicola