

## VERBALE DI ACCORDO

In data 03/06/2019 presso la sede dell'impresa **AZIENDA ELETTRICA MUNICIPALE SPA** rappresentata dalla Direzione aziendale nella persona della Vice presidente sig.ra **Fiorella Lazzari**, assistita dal sig. **Marco Cavalli** e le rappresentanze sindacali unitarie nella persona del sig. **Marco Arcari** (FILCTCEM CGIL CREMONA), di seguito congiuntamente "le Parti" per definire l'istituzione di un premio di risultato (PdR).

### **Definizione e determinazione dei parametri**

Il PdR è composto da tre distinti parametri che hanno come obiettivo il miglioramento dell'indice di efficienza aziendale in un'ottica di incrementalità, di produttività e di ottimizzazione della qualità dei servizi offerti dall'azienda.

Sono destinatari del presente Accordo tutti i dipendenti della società in epigrafe, in forza al 31/12 dell'anno di competenza con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, a tempo determinato e con contratto di somministrazione, a condizione che vi sia stata una prestazione lavorativa di almeno 6 mesi nel periodo di competenza.

Nel caso di prestazione lavorativa superiore a 6 mesi, ma inferiore all'anno intero di riferimento, il Premio sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Le dimissioni volontarie non genereranno il riconoscimento di alcun premio di risultato, fatte salve le dimissioni per l'accesso alla pensione

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale la misura del Premio sarà proporzionata tenendo conto del rapporto in essere fra l'orario pieno contrattuale e l'orario ridotto seguito dal lavoratore. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro quota alle effettive categorie di appartenenza.

Il Premio, al fine di beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello, sarà connotato da criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione rispetto ad un periodo congruo ed il cui raggiungimento sarà verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati; per sua natura stessa sarà connotato variabilità in funzione dei risultati conseguiti e prenderà in considerazione l'effettivo apporto dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi individuati. Riferimento interpello art. 11, legge 27 luglio 2000, n.212 - Reddito di lavoro dipendente - Detassazione Premi di risultato - Art. 1, commi 182 a 189, legge n. 208 del 2015 e ss.mm. (legge n. 208 del 2015)

La scelta dei parametri aziendali individuati di comune accordo tra le parti si è indirizzata:

#### **A) INDICE DI REDDITIVITÀ AZIENDALE**

Il Premio verrà in parte definito considerando l'andamento dell'Ebitda sull'ultimo forecast approvato dall'assemblea dei soci.

#### **B) INDICE DI EFFICIENZA - PRODUTTIVITA'**



Si rimanda agli allegati previsti per i settori SEGNALETICA - STRADE - POLO DELLA CREMAZIONE - SOSTA

**C) INDICE INDIVIDUALE DI ASSIDUITA' AL LAVORO**

Legato alla presenza Ore teoriche di lavoro - ore di assenza/ ore teoriche di lavoro

Il premio di risultato annuale è definito dalla sommatoria dei tre parametri indicati ai punti precedenti che risulteranno a consuntivo per ciascun anno di validità dell'accordo e verranno calcolati gli scostamenti tra la base del singolo parametro e i valori di realizzazione degli stessi.

L'indice individuale legato alla presenza (parametro C), sarà verificato anno per anno in base alle assenze dei lavoratori determinate individualmente.

La somma dei valori economici relativi ai tre parametri determinerà il premio di risultato variabile.

L'importo lordo massimo teoricamente maturabile, per ciascuna delle componenti del Premio, con riferimento al livello BS del CCNL Elettrico, per l'attuazione del seguente accordo è pari ad euro 1580,00 per tutti i lavoratori in forza nell'anno 2018 e viene suddivisa come segue:  
per massimo degli obiettivi di tipologia A: euro 480,00 lordi  
per massimo degli obiettivi di tipologia B: euro 800,00 lordi  
per massimo degli obiettivi di tipologia C: euro 300,00 lordi

**Parametro A): indice di redditività aziendale**

Il raggiungimento della soglia minima di accesso, costituisce la condizione per l'erogazione della componente di Redditività del premio calcolato con riferimento all'andamento dell'EBITDA sull'ultimo forecast approvato e con le seguenti modalità:

| Raggiungimento Pdr %                       | 0   | 70%    | 80% | 90%      | 95% | 100%   | 100% | 105%  |
|--|-----|--------|-----|----------|-----|--------|------|-------|
| Indicatore % EBITDA consuntivo vs forecast | 84% | 85-89% | 90% | 91 - 94% | 95% | 96-99% | 100% | >100% |

*[Handwritten signatures]*

**Parametro B): indice di efficienza/produttività**

**POLO DELLA CREMAZIONE:** la produttività sarà legata alla verifica dei risultati derivanti dal processo di internalizzazione del servizio manutentivo ordinario, con relativa riduzione dei costi manutentivi esterni secondo questa scala parametrale:

|                                     |       |         |          |                  |
|-------------------------------------|-------|---------|----------|------------------|
| Raggiungimento Pdr %                | 85%   | 90%     | 95%      | 100%             |
| Riduzione costi manutentivi esterni | 0 -5% | -5 - 8% | -8 - 10% | Superiore al-10% |

**SEGNALETICA:** misurare l'indice di efficienza legato ai tempi di intervento rispetto all'attuazione delle concessioni e ordinanze comunali (ad esclusione di quelle riguardanti eventi, manifestazioni sportive e formazioni di cantieri), ed in risposta alle segnalazioni riguardanti la segnaletica verticale e orizzontale caricate nel software gestionale GEIAS, con riduzione dei tempi di intervento, con riferimento ai dati relativi all'anno 2018 dedotti dal medesimo software, secondo la seguente scala parametrale:

|                               |          |          |          |               |
|-------------------------------|----------|----------|----------|---------------|
| Raggiungimento PdR %          | 85%      | 90%      | 95%      | 100 %         |
| Riduzione tempi di intervento | 1 giorno | 2 giorni | 3 giorni | + di 3 giorni |

**STRADE:** misurare l'indice di efficienza legato ai tempi di intervento rispetto alle segnalazioni riguardanti la manutenzione ordinaria di strade e marciapiedi caricate nel software gestionale GEIAS, con riduzione dei tempi di intervento, con riferimento ai dati relativi all'anno 2018 dedotti dal medesimo software, secondo la seguente scala parametrale:

|                               |          |          |          |               |
|-------------------------------|----------|----------|----------|---------------|
| Raggiungimento PdR %          | 85%      | 90%      | 95%      | 100 %         |
| Riduzione tempi di intervento | 1 giorno | 2 giorni | 3 giorni | + di 3 giorni |

**SOSTA:** Per questo servizio si vuole misurare l'efficienza legata al livello di pulizia interna e decoro e la verifica del corretto funzionamento, misurando il numero di interventi di pulizia interna degli apparati effettuati durante l'anno.

|                      |     |     |     |       |
|----------------------|-----|-----|-----|-------|
| N° Interventi        | 130 | 140 | 150 | 160   |
| Raggiungimento % PdR | 85% | 90% | 95% | 100 % |

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

**Parametro C) INDICE INDIVIDUALE DI ASSIDUITA' AL LAVORO (Ore teoriche di lavoro - ore di assenza/ ore teoriche di lavoro)**

Attraverso questo parametro si vuole definire una formula premiale per i lavoratori che risultano essere stati più assiduamente presenti al lavoro. Si precisa a tale riguardo che verranno considerate come ore lavorate anche le assenze derivanti da giornate di ferie, di riduzione di orario, le assenze del periodo di congedo obbligatorio della maternità, gli infortuni sul lavoro, le assemblee retribuite, i permessi sindacali, le donazioni di sangue, plasma e midollo osseo, licenza matrimoniale, i permessi previsti dalla L. 104.

Per la quantificazione dell'importo del premio si fa riferimento alla tabella seguente:

| Presenza al lavoro | Importo premio lordo |
|--------------------|----------------------|
| < 80%              | € 0                  |
| 80-84,9%           | € 100,00             |
| 85-90%             | € 200,00             |
| 90,1-93%           | € 250,00             |
| Oltre 93%          | € 300,00             |

Nel caso di assenze per malattie particolarmente gravi e invalidanti, si procederà ad una valutazione specifica caso per caso.

**Ulteriori aspetti applicativi del P.D.R. aziendale**

Il P.d.R., per gli aspetti contributivi e fiscali, è di competenza dell'anno in cui viene concretamente erogato ai lavoratori aventi diritto anche laddove i presupposti e i valori economici sono riferiti all'anno precedente.

Gli importi economici del P.d.R. erogati si devono considerare come onnicomprensivi dei riflessi relativi ad istituti contrattuali e di legge, diretti, indiretti e differiti compreso il trattamento di fine rapporto.

**Decorrenza e durata**

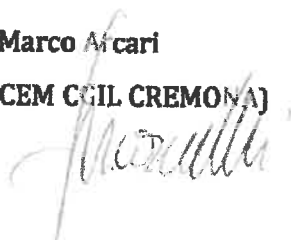
L'accordo aziendale decorre dal 01/01/2019 ed avrà vigenza triennale per gli anni 2019 - 2020 - 2021, con scadenza al 31/12/2021. Gli obiettivi specifici per ogni singolo ambito produttivo saranno oggetto di specifica trattativa annuale da svolgersi ciascun anno entro il mese di febbraio.

Per l'anno 2019 il riconoscimento del PDR, in relazione agli indici del parametro B, sarà riproporzionato su nove dodicesimi. Il premio di risultato aziendale dovrà essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

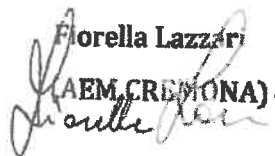
Il presente accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli organi amministrativi territorialmente competenti entro i termini di legge. Le parti concordano sull'opportunità di sviluppare il confronto sui futuri Pdr, inserendo l'opzione del welfare aziendale.

Letto, approvato e sottoscritto

Marco Arcari  
(FILCTCEM CGIL CREMONA)



Fiorella Lazzari  
(AEM CREMONA)



Marco Cavalli

