

VERBALE DI ACCORDO: PREMIO DI RISULTATO 2020

In data 02 luglio 2020, presso la sede di Acquedotto Lucano S.p.A. in Potenza si sono incontrati:

- la Società rappresentata da:

l'Amministratore Unico, Dr. Giandomenico Marchese; Il Direttore Generale Ing. Enrico Gerardo Marotta; il Direttore Risorse Umane, Avv. Vito Marsico; Il Responsabile Area Personale, Dr. Raffaele Petralla; il Responsabile Area Staff Amministratore Unico, Avv. Rosaria Mancusi

E

- la R.S.U. aziendale rappresentata da:

Carmelina Mecca e Marco Stigliano – Filctem CGIL;

Domenico Pellettieri, Donato Solimena e Nicola Sabbatino – Femca CISL;

Angela Di Nardo e Giuseppe Verrastro – Uiltec UIL

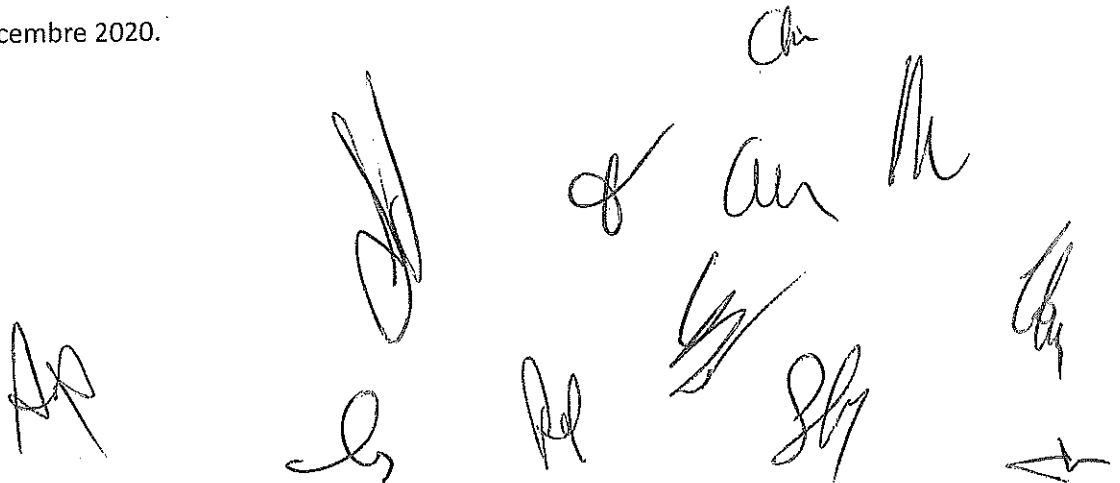
Preliminarmente le parti, sulla base dei principi concordati nell'Accordo Triennale 2019-2021 concernente la programmazione degli obiettivi relativi al premio di risultato, convengono che, anche per l'anno 2020, si debba addivenire alla sottoscrizione di un accordo che metta in diretta correlazione il premio di risultato ad indicatori certi, misurabili e verificabili nel rispetto dei criteri rigorosi all'uopo individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali. Quanto sopra anche al fine di garantire la detassazione delle somme stanziare per i lavoratori.

**Premio di Risultato (Art. 9 CCNL Gas- Acqua ) Anno 2020**

A conclusione delle trattative intercorse, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività aziendale, viene proposta la contrattazione 2020 a contenuto economico, come meglio di seguito articolata, con l'obiettivo di definire un importo annuale variabile collegato ai risultati concreti di produttività e qualità del servizio erogato.

Gli obiettivi ed indici proposti consistono sia in valutazione delle performance annuali di produttività complessiva aziendale che in valutazione dell'efficienza interna ed efficacia del servizio.

Il premio di risultato, così come disciplinato dal presente Accordo, investe l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2020.



The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or short names, representing the various parties involved in the agreement.

## Indicatori Produttività

Il premio di risultato, complessivamente quantificato nella misura di Euro 500.000,00, viene ripartito come di seguito specificato:

INDICATORE	PESO	PERCENTUALE
<i>Lett. A – Presenza complessiva</i>	20% = Euro 100.000,00	> 90% = 100% tra 90% - 80% = 90%; tra 79,99% - 60% = 60%; < 60% = 0
<i>Lett. B – LETTURAZIONE.</i>	18% = Euro 90.000,00	>280.000= 100%; 240.001 – 280.000= 90%; 200.001 – 240.000= 80%; 160.001 – 200.000= 70%; 120.001 – 160.000= 60%; 80.000 - 120.000= 50%; < 80.000 = 0;
<i>Lett. C Recupero crediti - Incremento di Euro 4 milioni rispetto alla media degli ultimi 3 esercizi il cui incasso medio è stato pari a circa Euro 60,5 milioni.</i>	20% = Euro 100.000,00	> 4.000.000 = 100%; 3.400.001 – 4.000.000 = 90%; 2.800.001 – 3.400.000 = 80%; 2.200.001 – 2.800.000 = 70%; 1.600.001 – 2.200.000 = 60%; 1.000.000 – 1.600.000 = 50%; < 1.600.000 = 0;
<i>Lett. D – Certificazione Qualità Direzione Risorse Umane</i>	5% = Euro 25.000,00	SI = 100% NO = 0
<i>Lett. E – Certificazione di qualità Direzione Amministrazione e Finanza.</i>	5% = Euro 25.000,00	SI = 100% NO = 0

M

6

8

10

100%

100%

100%

100%

100%

100%

<i>Let. F – Certificazione di accreditamento Direzione Vigilanza Igienica</i>	10% = Euro 50.000,00	SI = 100% NO = 0
<i>Let. G – Piano installazione contatori</i>	14% = Euro 70.000,00	> 10.000 = 100%; 8.501 – 10.000 = 90%; 7.001 – 8.500 = 80%; 5.501 – 7.000 = 70%; 4.001 – 5.500 = 60%; 2.500 – 4.000 = 50%; < 2.500 = 0;
<i>Let. H Implementazione modello organizzativo D. Lgs. 231/01</i>	8% = Euro 40.000,00	SI = 100% NO = 0

### Precisazioni

Avranno diritto alla percezione del premio complessivamente inteso solo ed esclusivamente i dipendenti che, individualmente, raggiungeranno almeno il 60% della presenza. Pertanto, nell'ipotesi in cui, nel corso dell'anno 2020, la presenza dovesse attestarsi al di sotto di tale soglia, il dipendente non parteciperà all'erogazione del premio produttività.

Le eventuali economie, derivanti dalla mancata erogazione del premio per le ragioni di cui sopra, saranno ridistribuite fra i dipendenti aventi diritto all'assegnazione del premio stesso.

### Let. A – Presenza

Le ore considerate a tutti gli effetti lavorate sono quelle relative a:

- assenze obbligatorie (maternità);
- assenze per infortunio;
- ferie;
- permessi sindacali;
- donazioni sangue (nei limiti previsti dalla legge);
- permessi retribuiti per legge (L. 104/92);
- ricoveri ospedalieri;
- F.I.S.

*Qu*

*W*

*or*

*z*

*Pop*

*or*

*W*

*or*

*or*

### Modalità di erogazione del premio

Il premio di risultato sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di agosto dell'anno successivo a quello di riferimento (agosto 2021).

### Lavoratori Interessati al premio

Di norma, parteciperanno al premio di risultato i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2020. Tuttavia, nel caso di assunzioni o cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2020, l'ammontare del premio spettante sarà quantificato in proporzione ai mesi di servizio prestati.

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato con regime orario part-time avranno diritto al premio di risultato in rapporto all'orario effettivamente svolto.

Le parti convengono che gli importi del premio saranno ripartiti in base alla scala parametrica contrattuale.

### Diritto di Informazione

La RSU si impegna a mantenere la assoluta riservatezza ai sensi delle norme civili e penali in materia su tutte le informazioni di cui sono venute e verranno a conoscenza durante le fasi di negoziazione e monitoraggio del presente accordo.

Resta inteso che gli importi di cui al presente accordo si intendono al lordo delle ritenute fiscali, contributive e di legge ed onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di qualunque genere.

Le parti si danno, inoltre, atto che, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, l'importo del premio di risultato è escluso dalla base di computo del TFR.

Le parti confermano che il premio di risultato, come innanzi declinato e quantificato, rientra tra le erogazioni definite in sede di contrattazione di II livello.

L'Azienda

*Giovanna Pella*  
*Roberto*  
*Roberto*  
A.D. Petrolle  
Pizzolano

*Dario Allum*  
*Orlando*  
*Federico*  
*Paul*

Le OO.SS.  
*Stefano*  
*Salvatore*  
*Andrea*