

ACCORDO SINDACALE SUL PREMIO DI RISULTATO TRIENNALE 2022-2024

Oggi 15 novembre 2022, presso la sede di AS2 srl, via della Resistenza 4 Rovigo, si sono incontrate: AS2 SRL, rappresentata dal Legale Rappresentante Avv. Caterina Furfari e le OO.SS. FILCTEM-CGIL, FEMCA CISL e UILTEC-UIL firmatarie del CCNL Gas-Acqua e rappresentate dalle persone che sottoscrivono il presente verbale per

CONVENIRE QUANTO SEGUE

Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni previste dal presente accordo sono conformi alle previsioni legislative e soggette al regime di tassazione agevolata, nei termini previsti dall'art. 1, commi 182-190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificata dall'art. 1 commi 160-162 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, comma 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) nonché dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018. Il presente accordo verrà depositato telematicamente a cura dell'Azienda, anche in nome e per conto delle OO.SS.

SCHEMA PER PREMIO DI RISULTATO ANNI 2022-2024

In applicazione a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL Gas-Acqua (Contrattazione di 2° livello: premio di risultato), il premio ha le finalità di:

- coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività, qualità ed innovazione; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera Azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
- far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

CALCOLO ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato pro capite annuo potenziale è fissato in una mensilità di minimo contrattuale del livello di inquadramento CCNL Gas-Acqua di ogni dipendente a tempo indeterminato (anche se non più presente in servizio alla data di erogazione) riferita al mese di dicembre dell'anno di riferimento, a cui va aggiunto l'importo di euro 238,00 sul parametro medio 203,00, così come disposto dal punto 1 della Parte Economica del CCNL rinnovato il 30/09/2022, cui si aggiunge un importo di € 17,00 da allocare sul premio di risultato/produttività secondo le modalità di cui al punto b) della parte economica del citato rinnovo del CCNL.

L'importo risultante verrà parametrizzato in base alle ore effettivamente lavorate (che includono ferie, infortuni sul lavoro, maternità obbligatoria, permessi sindacali, donazione del sangue, malattia ospedaliera e permessi Legge 104/1992, malattia Covid 19, quarantena fiduciaria).

Il premio così calcolato verrà erogato in 2 parti: a maggio acconto di 300,00 euro, verificata la capienza, e saldo a luglio. Il premio non è utile al fine del calcolo del TFR.

Il premio effettivo erogato, calcolato in base agli indici di redditività, produttività e di apertura al mercato sottoindicati, sarà comunque subordinato alle condizioni di contenimento del costo del personale e, più in generale, dei costi di funzionamento.

Ove l'applicazione dell'intero premio comporti un risultato netto di esercizio negativo, esso dovrà essere ridotto sino a consentire un risultato positivo.

È facoltà del lavoratore chiedere che l'erogazione del premio sia destinata al proprio fondo previdenziale.

INDICE DI REDDITIVITÀ' (50% del premio)

Il parametro è dato dal MOL, margine operativo lordo, basato sulla gestione caratteristica (quindi ante applicazione del valore totale del premio da erogare, ammortamenti, imposte e tasse) risultante dal Bilancio Consuntivo d'esercizio dell'anno di riferimento; il parametro assume i seguenti valori:

MOL fino a euro	Valore %	MOL fino a euro	Valore %
100.000	0	300.000	80
150.000	30	350.000	90
200.000	50	oltre 350.000	100
250.000	70		

Tali valori sono coerenti con gli obiettivi di redditività che la società si è posta con il Budget 2022-2026 allegato al Piano di Sviluppo 2022-2026, approvato dall'Assemblea dei Soci nella seduta del 28 giugno 2022.

INDICE DI PRODUTTIVITÀ' ED EFFICIENZA (50% del premio)

Il premio è erogato in base ai seguenti indicatori, precisando che l'incremento di produttività richiesto dall'attuale tenore normativo verrà verificato nel miglioramento rispetto all'anno precedente di almeno un terzo dei punti di seguito indicati:

- 1) Riduzione del monte ore ferie pregresso (almeno 10% rispetto all'esercizio precedente);
- 2) Incremento delle ore di formazione sulla sicurezza negli ambienti di lavoro (almeno 3% rispetto all'esercizio precedente);
- 3) Incremento del *know-how* interno tramite partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento (almeno +5% di ore rispetto all'esercizio precedente);
- 4) Attivazione di *workflow* digitali per la gestione delle offerte verso i clienti aziendali o per la gestione delle commesse;
- 5) Attivazione di un Ufficio Acquisti e Gare;
- 6) Svolgimento di attività propedeutiche alla realizzazione puntuale ed efficiente di progettualità strategiche, quali "Polesine Smart", "Polesine Digitale", "Polesine Sicuro";
- 7) Supporto ai Comuni, alla Provincia e agli altri enti del territorio per la partecipazione ai bandi del PNRR (con un obiettivo minimo di almeno 5 pratiche avviate);
- 8) Miglioramento della trasparenza aziendale anche attraverso la creazione di un'APP per i soci e i clienti, in particolare per promuovere i servizi erogati dalla società;
- 9) Creazione di un'APP per la valorizzazione degli eventi culturali, artistici, musicali, turistici promossi dai soci e dalle comunità locali;

- 10) Supporto ai soci per i servizi comunicativi (con un obiettivo minimo di almeno cinque incarichi annuali);
- 11) Aumento della durata media degli affidamenti rispetto agli affidamenti precedenti per lo stesso servizio (almeno per 1 contratto/anno per ogni settore operativo);
- 12) Avere ruolo attivo nel SAD per la provincia di Rovigo, in particolar modo per progettare e realizzare interventi di passaggio graduale al cloud;
- 13) Estensione della platea dei clienti per l'erogazione dei servizi alle Polizie Locali e nella riscossione ordinaria e coattiva, misurabile con l'affidamento ad AS2 dei predetti servizi da parte di almeno n.1 nuovo cliente;
- 14) Estensione del servizio di locazione dei dispositivi di controllo velocità, con nuova attivazione di almeno un impianto;
- 15) Diminuzione dei tempi di presa in carico degli interventi di helpdesk (almeno 5%);
- 16) Avvio di almeno due nuovi contratti di supporto alla transizione digitale / servizi ICT presso un ente socio o non socio;
- 17) Implementazione aziendale della modalità di lavoro agile (*smart working*) tramite accordo diretto con il personale interessato;
- 18) Collaborazione con la Società Ecoambiente Srl per la gestione della Tassa Rifiuti (TARI) per i Comuni della Provincia di Rovigo e della successiva introduzione della TARIP (tariffazione puntuale del servizio in capo al gestore), con relativo supporto tecnologico, informatico e digitale: incremento ricavi di almeno il 10% rispetto all'esercizio precedente;
- 19) Collaborazione con la Società Ecoambiente Srl o con i Comuni per l'attività di recupero degli insoluti, anche tramite riscossione coattiva, e di ricerca evasione sui tributi locali per i Comuni della Provincia di Rovigo, con relativo supporto tecnologico, informatico e digitale: incremento ricavi di almeno il 10% rispetto all'esercizio precedente;
- 20) Nuova attività di supporto tecnico agli enti locali nelle iniziative volte alla transizione ecologica, anche nel segno di autoproduzione e di consumo responsabile delle risorse energetiche e della promozione di comunità energetiche rinnovabili: almeno un incarico conseguito nell'anno;
- 21) Affidamento di attività di progettazione e/o di supporto tecnico-amministrativo agli Uffici Tecnici da parte di almeno un nuovo cliente;
- 22) Avvio di almeno un nuovo progetto inerente alla Videosorveglianza o alla sicurezza urbana presso un ente socio o non socio (anche con interventi finanziabili con le risorse dei bandi PNRR);
- 23) Aumento del valore della produzione di almeno +5% nell'anno 2022 rispetto all'esercizio 2021; di almeno +14% nel 2023 rispetto al 2022; di almeno +3,5% nel 2024 rispetto al 2023;
- 24) Introduzione di sistemi e processi di qualità e responsabilità sociale (certificazioni ISO 9001 e SA8000) o di certificazioni di settore.

Tali indici di produttività e di efficienza sono coerenti con gli obiettivi di crescita che la società si è posta con il Piano di Sviluppo 2022-2026, approvato dall'Assemblea dei Soci nella seduta del 28 giugno 2022.

Il miglioramento rispetto all'anno precedente di almeno due terzi dei punti sopra elencati determinerà una premialità aggiuntiva del 5% sulla quota del premio di risultato inerente all'indice di produttività ed efficienza; la premialità aggiuntiva salirà al 10% qualora il miglioramento dovesse riguardare almeno l'80% degli obiettivi prefissati.

INDICE DI APERTURA AL MERCATO

Tra gli obiettivi verrà inserito anche l'incremento del fatturato per servizi erogati a clienti non soci come elemento complementare e aggiuntivo rispetto al 100% potenziale individuato sugli altri obiettivi, con un valore massimo pari al 5% del minimo contrattuale.

Il riferimento sarà ai dati relativi al fatturato dell'anno precedente; ogni punto percentuale di fatturato in più consentirà l'erogazione di un punto percentuale di indice di apertura al mercato, con un massimo del 5%.

CLAUSOLA DI REVISIONE

Il presente accordo, di validità triennale, è modificabile. Incidendo lo stesso su più annualità, le parti accordano l'opportunità di valutare se ricalibrare, di esercizio in esercizio, gli incrementi di produttività (obiettivi), così come se modificare o integrare la griglia degli indici di produttività ed efficienza; a tal scopo, entro il 30/04/2023 ed il 30/04/2024, le parti si impegnano ad incontrarsi per una verifica degli obiettivi di miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo dell'azienda contenuti nel presente accordo sindacale e per valutare l'opportunità di apportare eventuali modifiche allo stesso.

FILCTEM-CGIL



FEMCA-CISL



UILTEC-UIL



Il Legale Rappresentante
Avv. Caterina Furfari

