



ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO - CCNL GAS ACQUA TRIENNIO 2023-2025
 (art. 6 CIA Gas Acqua)

Si conviene di redigere un nuovo piano triennale 01/01/2023 – 31/12/2025 per rivalutare l'ambito economico e ridefinire gli indicatori, perseguendo obiettivi di miglioramento.

La determinazione del totale distribuibile del premio di risultato avviene come di seguito riportato:
quota indipendente dall'EBIT aziendale + quota variabile dipendente dal valore dell'EBIT.

La somma risultante, da riparametrare tra i livelli di inquadramento, vale per ogni anno del triennio 2023-2025, e non è soggetta a variazione.

i) QUOTA INDIPENDENTE DALL'EBIT AZIENDALE, c.d. "QUOTA KPI":

La quota "indipendente dall'EBIT aziendale", per ciascuna annualità, è pari a € 510.239,70, che sarà distribuita a seconda del raggiungimento dei KPI (*Key Performance Indicators*), individuati per le singole unità organizzative a cui appartengono i lavoratori di AGECE.

ii) QUOTA VARIABILE DIPENDENTE DAL VALORE DELL'EBIT, c.d. "QUOTA EBIT":

La quota variabile, per ciascuna annualità, è un importo che dipende dal valore dell'EBIT (differenza tra valore e costi della produzione (A-B) del conto economico riclassificato aziendale al 31/12 dell'anno di riferimento) a seconda degli scaglioni riportati in Tabella 1.

TABELLA 1		
n. scaglione	Scaglioni EBIT	"Quota EBIT"
I	< 1.750.000 €	€ 0,00
II	1.750.001 - 2.250.000 €	€ 58.500,00
III	2.250.001 - 2.850.000 €	€ 74.250,00
IV	> 2.850.001 €	€ 90.000,00

DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DEL PREMIO

Il valore economico totale del premio di risultato complessivamente distribuibile (dato dalla somma tra le due quote) risulta essere:

TABELLA 2						
ipotesi	i) "Quota KPI"		scaglioni EBIT	ii) "Quota EBIT"		totale distribuibile (i+ii) 2023-2025 ¹
1	€ 510.239,70	+	< 1.750.000 €	€ 0,00	=	€ 510.239,70
2	€ 510.239,70	+	1.750.001 - 2.250.000 €	€ 58.500,00	=	€ 568.739,70
3	€ 510.239,70	+	2.250.001 - 2.850.000 €	€ 74.250,00	=	€ 584.489,70
4	€ 510.239,70	+	> 2.850.001 €	€ 90.000,00	=	€ 600.239,70

¹ L'importo totale distribuibile è da intendersi come tetto massimo, non modificabile in caso di variazioni (aumento o riduzione) di organico (esempio: in caso di nuove assunzioni verrà ridotto il pro capite, il totale deve rimanere invariato, mentre in caso di riduzione di organico verrà aumentato il pro capite).

Il valore economico del premio di risultato annuo erogabile pro-capite viene definito in modo diversificato per raggruppamenti omogenei e riferibili al livello di inquadramento secondo i raggruppamenti indicati nella tabella di seguito riportata (Tabella 3).

L'appartenenza al raggruppamento verrà definita sulla base dell'inquadramento del lavoratore (anche se incaricato e non confermato) al 31/12 dell'anno di competenza del premio, a prescindere dalla data di erogazione dello stesso.

Si riportano nella Tabella 3 sotto indicata gli importi economici erogabili per il triennio 2023-2025 suddivisi per raggruppamento di livelli²:

raggruppamento livelli	I scaglione EBIT	II scaglione EBIT	III scaglione EBIT	IV scaglione EBIT
Liv. 1 e 2	€ 1.850,00	€ 2.145,00	€ 2.225,00	€ 2.305,00
Liv. 3 e 4	€ 2.300,00	€ 2.595,00	€ 2.675,00	€ 2.755,00
Liv. 5 e 6	€ 2.450,00	€ 2.745,00	€ 2.825,00	€ 2.905,00
Liv. 7 e 8	€ 2.700,00	€ 2.995,00	€ 3.075,00	€ 3.155,00
Liv. Quadri	€ 3.300,00	€ 3.595,00	€ 3.675,00	€ 3.755,00

Raggrup. livelli	I scaglione EBIT		II scaglione EBIT		III scaglione EBIT		IV scaglione EBIT	
Liv. 1 e 2	€ 1.850	€ 0	€ 1.850	€ 295	€ 1.850	€ 375	€ 1.850	€ 455
Liv. 3 e 4	€ 2.300	€ 0	€ 2.300	€ 295	€ 2.300	€ 375	€ 2.300	€ 455
Liv. 5 e 6	€ 2.450	€ 0	€ 2.450	€ 295	€ 2.450	€ 375	€ 2.450	€ 455
Liv. 7 e 8	€ 2.700	€ 0	€ 2.700	€ 295	€ 2.700	€ 375	€ 2.700	€ 455
Liv. Quadri	€ 3.300	€ 0	€ 3.300	€ 295	€ 3.300	€ 375	€ 3.300	€ 455

Gli importi indicati nella tabella, per la parte relativa alla "Quota KPI", saranno distribuiti a seconda del grado di raggiungimento dei KPI (Key Performance Indicators), individuati per misurare le performance di AGECE in relazione al raggiungimento degli obiettivi strategici delle singole attività.

Il modello di riferimento utilizzato per la rendicontazione delle prestazioni aziendali prevede la sezione, il servizio e la Farmacia come unità funzionali minime per la raccolta degli indicatori di performance.

Per ciascuna unità sono stati individuati alcuni indicatori (KPI), ai quali sono stati attribuiti un peso percentuale e un valore obiettivo per ciascun anno di riferimento.

L'elenco complessivo è riportato nell'allegato A, parte integrante del presente accordo.

Per ciascun indicatore, il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato mediante il rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito al 31/12 di ciascun anno e il valore obiettivo fissato per il medesimo anno.

Il valore della prestazione relativa al singolo indicatore sarà corrispondente al risultato percentuale raggiunto. Per valori di raggiungimento del KPI superiori al 100% verrà riconosciuto il valore del 100%.

N.B. Il precedente documento relativo alla curva di ponderazione non trova più applicazione.

² Gli importi indicati in Tabella 3 e 3bis sono stati calcolati con riferimento al dato dell'organico aziendale al 28/02/2023. Al 31/12 di ciascun anno verranno riparametrati a seconda dell'organico aziendale, come previsto dalla precedente nota.

La somma dei risultati raggiunti dagli indicatori individuati per ciascuna unità organizzativa, ciascuno moltiplicato per il proprio peso, determinerà il valore complessivo raggiunto dalla sezione.

Nell'ipotesi in cui non sia più applicabile e/o oggettivamente impraticabile, anche per cause non imputabili ai lavoratori interessati, uno degli indicatori (KPI) individuati, il peso dello stesso verrà automaticamente riproporzionato sugli altri ancora esistenti.

L'erogazione del premio avverrà dopo l'approvazione del Bilancio consuntivo dell'anno di riferimento, indicativamente con la mensilità di maggio e comunque non oltre il 30 giugno di ciascun anno.

AVENTI DIRITTO

Il Premio di Risultato spetta al personale subordinato con qualifica di operaio, impiegato, quadro o apprendista in forza nell'anno di riferimento ed assegnato stabilmente (non in prova o temporaneamente assegnato) ai Servizi di AGECE il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL GAS-ACQUA.

In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno verrà erogata una quota del premio pari ai mesi di effettivo servizio, computando le frazioni superiori ai 15 giorni come mese intero, e non computando le frazioni minori o uguali ai 15 giorni.

Al personale dipendente di AGECE con contratto a termine, il premio di risultato verrà riconosciuto in misura proporzionale al servizio prestato, indipendentemente dal momento di erogazione del premio.

Al personale con contratto a tempo parziale l'erogazione avverrà proporzionalmente all'orario svolto nell'anno.

Relativamente al personale con contratto di lavoro subordinato con AGECE, che presta la propria attività lavorativa e quindi la propria produttività in Aziende/Amministrazioni diverse (sia che di tratti di distacco che di comando), AGECE si impegna a garantire un premio di produttività in misura pari alla media del premio erogato ai lavoratori dell'unità di provenienza al netto di quanto percepito per lo stesso o analogo titolo dall'Azienda utilizzatrice.

Al personale con la qualifica di apprendista si applicano gli importi esposti in **Tabella 3**, a seconda del livello di appartenenza, riparametrati con le percentuali applicate alla retribuzione dei primi trenta mesi di tutta la durata dell'apprendistato.

Nel caso di responsabili che coordinino più sezioni, il valore della prestazione sarà calcolata applicando lo stesso peso agli indicatori di prestazione complessiva delle singole sezioni coordinate (ad esempio nel caso di 2 sezioni coordinate, il responsabile sarà premiato con il 50% della prestazione complessiva di ciascuna unità). In caso di trasferimenti del dipendente in corso d'anno, il premio verrà erogato pro quota mensile a seconda degli uffici di appartenenza.

Eventuali altre casistiche verranno valutate durante gli incontri quadrimestrali.

CRITERI DI EROGAZIONE

L'importo attribuibile ad ogni dipendente sarà proporzionato all'effettiva presenza, definita considerando le ore lavorate sulle ore lavorabili;

l'importo complessivo, attribuibile ad ogni lavoratore, scaturente dalla somma delle risultanze di cui ai punti precedenti andrà successivamente proporzionato rispetto all'effettivo orario di lavoro (tempo pieno o part time) osservato dal singolo lavoratore.

Si precisa che, esclusivamente ai fini dei presenti criteri di erogazione, si intende con:

1. **ORE LAVORATE:** tutte le ore effettivamente lavorate in base al regime contrattuale di ciascun lavoratore.

Verranno considerate come ore lavorate anche le ore di permesso per donazione di sangue, di midollo osseo, le ore per i permessi previsti dalla Legge 104/92, le ore per astensione obbligatoria di maternità, le ore di congedo matrimoniale, le ore di infortunio riconosciuto dall'INAIL, le ore per i permessi previsti dalla Legge 53/2000, nonché le ore per i permessi sindacali e per assemblea.

2. **ORE LAVORABILI:** tutte le ore attribuibili escluse le festività, ferie, permessi individuali e riposi settimanali.

WELFARE AZIENDALE

Si conferma la possibilità di convertire l'importo del premio in Welfare con le medesime condizioni previste nel "Regolamento Piano Welfare AGECE" applicato all'accordo sul Premio di Risultato 2019-2021.

Si prevede l'estensione anche alla figura dell'apprendista.

Si conferma la quota integrativa aziendale pari al 25% dell'importo destinato al piano welfare.

BENEFICI CONTRIBUTIVO/FISCALI DEL PREMIO

Le Parti si danno infine atto che l'erogazione delle cifre legate al Premio di Risultato hanno caratteristiche tali da poter beneficiare del particolare regime fiscale e contributivo per le erogazioni legate ai risultati aziendali nell'ambito della contrattazione di secondo livello e pertanto il presente Accordo sarà regolarmente depositato presso i competenti uffici ai sensi della legislazione vigente in materia.

Resta inteso che AGECE, pertanto, applicherà su tali importi, le agevolazioni fiscali e contributive nei limiti e nelle condizioni prescritte dalla normativa e dalle circolari esplicative in materia, vigenti nell'esercizio di erogazione.

Relativamente alle risorse di produttività previste dal CCNL Gas Acqua per il triennio 2023-2025 le Parti confermano la volontà di assoggettarle ai medesimi criteri sopra descritti e ritengono quindi che, come tali, possano rientrare nel regime fiscale agevolato sopra richiamato.

Le parti si impegnano a incontrarsi quadrimestralmente per un aggiornamento complessivo dei KPI ed a valutare eventuali azioni correttive in caso di performance non in linea con gli obiettivi prefissati o qualora sorgessero fattori esterni non prevedibili e/o non imputabili ai lavoratori, che rendessero oggettivamente impraticabili gli obiettivi assegnati.

All.ti:

A – Elenco KPI anni 2023 – 2025



			TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
1	Area Cimiteriale	% raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Annuale della Qualità (PAQ)	≥ 95%	+2% vs AP	+2% vs AP
2	Area Cimiteriale	Riduzione del tempo medio da data decesso a data tumulazione ceneri nei cimiteri	-5% vs AP	-5% vs AP	-5% vs AP
3	Area Cimiteriale	Aumento dell'incidenza dei nuovi allacciamenti lampade votive su n° nuove concessioni (sepoltura totale in costanza di funerale - LOCULI)	+2% vs AP	+2% vs AP	+2% vs AP
1	Area Tecnica	Rispetto del numero di riatti previsti nel budget	≥ budget -20%	≥ budget	≥ budget
2	Area Tecnica	Rispetto dell'importo complessivo previsto nel budget per gli interventi manutentivi ordinari e straordinari, approvato ad inizio anno (senza considerare gli eventuali incrementi dell'importo disponibile nel corso dell'anno)	≥ budget	≥ budget	≥ budget
3	Area Tecnica	Rispetto delle scadenze previste per ciascun finanziamento comprese eventuali proroghe (proporzionale). L'obiettivo si considera raggiunto al 100% in assenza di revoca del finanziamento (POM, PINDMA, ivi compresi eventuali nuovi programmi) ON/OFF	Si	Si	Si
1	Autogestione/Condominii	Incremento dei condomini con applicazione del nuovo bilancio preventivo entro 60 gg dalla chiusura (con letture dei sottocontatori)	95%	+2% vs AP	+2% vs AP
2	Autogestione/Condominii	Incremento del n° dei condomini gestiti	+3 condomini	+3 condomini	+3 condomini
3	Autogestione/Condominii	Consegna degli alloggi (verbale di consegna) prima della data di decorrenza del contratto	95%	+1% VS AP	+1% VS AP
1	Casa	Riduzione dell'insoluto totale rispetto al valore al 31/12 dell'anno precedente (inquilini)	-2% vs AP	-2% vs AP	-2% vs AP
2	Casa	Riduzione dell'insoluto anno precedente/totale emesso l'anno precedente	≤ 5%	<-5%	<-5%
3	Casa	Riduzione del tempo medio di attesa allo sportello	≤ 20 minuti	-5% vs AP	-5% vs AP
1	Patrimonio	Aumento della % di occupazione degli immobili a libero mercato	+2% vs AP	+2% vs AP	+2% vs AP
2	Patrimonio	Incremento del canone medio per mq immobili a libero mercato (compresi sfiti)	+2% vs AP	+2% vs AP	+2% vs AP
3	Patrimonio	Riduzione dei tempi predisposizione pratiche catastali su unità riattate/ristrutturate	≤ 20 giorni	-10% vs AP	-10% vs AP
1	Sezione Farmacie	Raggiungimento del target di vendita non SSN	≥ valore di budget	≥ valore di budget	≥ valore di budget
2	Sezione Farmacie	Riduzione costo del personale rispetto all'anno precedente sul fatturato	-1% vs AP	-2% vs AP	-2% vs AP
3	Sezione Farmacie	Incremento della % Marginalità acquisto prodotti non SSN	+2% vs AP	+2% vs AP	+2% vs AP
1	13 Farmacie	Raggiungimento del target di vendita non SSN	≥ valore di budget	≥ valore di budget	≥ valore di budget
2	13 Farmacie	Incremento della vendita dei farmaci generico rispetto all'anno precedente	+5% vs AP	+5% vs AP	+5% vs AP
3	13 Farmacie	Incremento del valore medio scontrino rispetto all'anno precedente	+2% vs AP	+2% vs AP	+2% vs AP
1	Verona dall'Alto	Incremento vendite di gadget presso la Torre dei Lamberti	+5% vs AP	+5% vs AP	+5% vs AP
2	Verona dall'Alto	Predisposizione e raccolta di un numero di questionari pari almeno al 3% degli accessi con valutazione gradibilità del servizio Torre - valutazione positiva se 4 domande su 5 sono positive (S/No)	≥ 86% dei questionari ricevuti	+3% vs AP	+2% vs AP
3	Verona dall'Alto	Rispetto dei ricavi da vendita ticket presso la Torre e la Funicolare	≥ valore budget	≥ valore budget	≥ valore budget
1	Servizi Custodia e Guardiaia - Impiegato	partecipazione ai corsi di formazione ed attività (come da Piano Performance FF.LL. anno 2023)	100% della partecipazione	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.
2	Servizi Custodia e Guardiaia - Impiegato	valutazioni audit di verifica del servizio	esito positivo audit	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

			TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
3	Servizi Custodia e Guardiana - Impiegato	valutazione dell'apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi e del suo comportamento organizzativo	≥ 60 punti	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.
1	Mense - Impiegati	Incremento del numero di interventi ispettivi svolti da personale interno su strutture interne e esterne	≥2 per sito	+5% vs AP	+5% vs AP
2	Mense - Impiegati	Riduzione tempo medio di risoluzione delle NC della categoria ATTREZZATURA presso le scuole in gestione diretta AGECE	-5% vs AP	-5% vs AP	-5% vs AP
3	Mense - Impiegati	Riduzione delle ore di straordinario	-3% vs AP	-3% vs AP	-3% vs AP
1	Mense - Operatori	Rispetto delle scadenze e dei termini per l'invio degli ordini di acquisto di derrate (per il settore cucine) e di prodotti chimici (per settori di reparto)	= 100%	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.
2	Mense - Operatori	verifica dell'assenza di non conformità in Audit	= 100%	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.
3	Mense - Operatori	valutazione dell'apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi e del suo comportamento organizzativo	≥ 60 punti	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.	in linea con quanto verrà proposto per performance per dipendenti EE.LL.
1	CdG	Incremento numero di incontri mensili con le singole aree di business	≥ 8 per area	≥ 12 per area	≥ 12 per area
2	CdG	Riduzione del delta tra la previsione a finire del valore dell'EBIT calcolata a Giugno e il consuntivo al 31/12 (esclusi accantonamenti a fondo rischi legale)	±15% vs 31/12	±14% vs 31/12	±13% vs 31/12
3	CdG	Riduzione del delta medio mensile tra liquidità prevista a budget e liquidità effettiva	-6% vs AP	-5% vs AP	-4% vs AP
1	Compliance	Ore formazione specifica in tema privacy, anticorruzione (eseguita internamente) da misurare come media sul semestre	≥ 20 h/mese	≥ 20 h/mese	≥ 20 h/mese
2	Compliance	Audit privacy e 231	≥ 36	≥ 48	≥ 48
3	Compliance	Revisione modello organizzativo e sistema 231 affinché rifletta l'attuale svolgimento dell'attività lavorativa aziendale (2023 area cimiteriale; 2024 farmacie + ristorazione; 2025 patrimonio)	Si	Si	Si
1	Gare appalti	Riduzione del tempo medio da data ultima seduta pubblica e data avvio verifica requisiti (procedure negoziate o aperte)	≤ 10 giorni	-5% vs AP	-5% vs AP
2	Gare appalti	Riduzione del tempo medio da "data determina o delibera" a "data pubblicazione procedura" (procedure negoziate o aperte)	≤ 25 giorni	-10% vs AP	-10% vs AP
3	Gare appalti	Riduzione del tempo medio da "data email di richiesta con trasmissione allegati tecnici definitivi" e "data pubblicazione procedura" (procedure di affidamento diretto)	≤ 20 giorni	-10% vs AP	-10% vs AP
1	Informatica	Riduzione del tempo medio di evasione delle richieste interne inserite tramite sistema INFORMA	≤ 0,15 giorni	≤ 0,14 giorni	≤ 0,13 giorni
2	Informatica	Incremento del grado di soddisfazione utenti interni da INFORMA	≥ 7	≥ 7,5	≥ 8
3	Informatica	Riduzione tempi indisponibilità strumenti aziendali (Zimbra, rete, server) durante orario di lavoro (8.30-19.30)	≤ 8 h/anno	≤ 7,5 h/anno	≤ 7 h/anno
1	Legale	Riduzione del tempo medio tra consegna fascicolo morosità e data notifica	≤ 8% a.p.	≤ 8% a.p.	≤ 6% a.p.
2	Legale	Riduzione dell'insoluto totale rispetto al valore al 31/12 dell'anno precedente (clienti/utenti cimiteriali)	-2% vs AP	-2% vs AP	-2% vs AP

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page.

Handwritten initials 'A' and 'D' in blue ink at the bottom right of the page.

			TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
3	Legale	Riduzione del tempo medio tra data scadenza fattura cimiteriale e data di invio del preruolo (giorni solari)	≤ 10% VS AP	≤ 5% VS AP	≤ 5% VS AP
1	Personale	Implementazione moduli INAZ e digitalizzazione (modulo formazione 1° anno; presenze e turni 2° anno; cruscotti 3° anno)	SI	SI	SI
2	Personale	Travaso dati riev e riteg	≤ 17 mese	≤ 16 mese	≤ 15 mese
3	Personale	Riduzione tasso di assenza pubblicato su sito web AGECE	-5% vs AP	-5% vs AP	-5% vs AP
1	Protocollo	Riduzione tempo medio registrazioni mail in entrata rispetto all'anno precedente	-5% vs AP	-5% vs AP	-5% vs AP
2	Protocollo	Riduzione n. rassegnazioni protocollo rispetto all'anno precedente	-5% vs AP	-5% vs AP	-5% vs AP
3	Protocollo	Riduzione del tempo medio di gestione richieste di copisteria da altre funzioni	≤ 2 giorni	-5% vs AP	-5% vs AP
1	QESH	Mantenimento/estensione certificazione aziendale (2023 area cimiteriale; 2024 farmacie + ristorazione; 2025 patrimonio)	SI	SI	SI
2	QESH	Svolgimento Audit su aree certificate	15 per area	15 per area	15 per area
3	QESH	Implementazione moduli INAZ relativi alla sicurezza (scadenze formazione 1° anno; sorveglianza sanitaria 2° anno; DPI 3° anno)	SI	SI	SI
1	Ragioneria	Riduzione del numero ravvedimenti operosi e sanzioni relativi ad AGECE	≤ 5 anomalie/anno	≤ 4 anomalie/anno	≤ 3 anomalie/anno
2	Ragioneria	Riduzione del tempo medio tra Data Registrazione Fattura e Data Ricevimento Fattura	≤ 7 gg	≤ 6 gg	≤ 5 gg
3	Ragioneria	Riduzione della giacenza media della liquidità sui conti correnti senza riconoscimento interessi attivi	-10% vs AP	-10% vs AP	-10% vs AP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]