

## ACCORDO PREMIO DI RISULTATO

### Triennio 2021-2023 – Annualità 2023

L'anno 2023 (duemilaventitre), il giorno ( ), del mese di presso la sede dell'azienda AES srl sita a Fano in via Ugo La Malfa 35, tra AES Fano Distribuzione Gas srl, rappresentata dall'Amministratore Delegato e l'Addetto Tecnico Amministrativo aziendale, si è stipulato il presente accordo riguardante:

#### PREMESSO CHE

- Nell'ambito della contrattazione aziendale rientra altresì la negoziazione di contenuti economici controllati che siano correlati e commisurati a parametri di miglioramento della produttività, della qualità, della sicurezza e dell'efficienza da erogarsi al personale sotto forma di premio di risultato;
- Al fine di migliorare il servizio e la competitività delle aziende l'introduzione di un premio di risultato deve necessariamente coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi atti ad ottenere benefici in termini di redditività, crescita economica e produttività;
- Gli eventuali benefici retributivi devono essere sempre correlati alla realizzazione di programmi aziendali garantendo certezza e programmabilità dei costi dei servizi, ovvero devono derivare da investimenti aziendali e/o innovazioni tecnologiche e discendere esclusivamente dal concorso del fattore lavoro;
- Nelle "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività" all'art. 2 si dichiara che: "la contrattazione di secondo livello, facilitata da idonee e strutturali politiche fiscali di vantaggio, operi per aumentare la produttività attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro, correlando a tale aspetto la crescita delle retribuzioni dei lavoratori. [...] Per favorire questo processo è necessario, altresì, incrementare e rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure fiscali e contributive volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello che collega parte della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di valorizzazione del lavoro, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività del settore produttivo;
- **Il presente accordo ha comunque validità temporale pari ad 1 anno in cui verranno verificate le risultanze e l'efficacia delle integrazioni proposte, condizione necessaria per proseguire e convalidare la durata triennale dell'accordo;**

#### LE PARTI

- Concordano l'eventuale erogazione economica del premio che verrà determinata previa verifica consuntiva della realizzazione di programmi concordati, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità e sicurezza.
- Il premio di risultato è suddiviso come segue:
  - 20% in relazione ai risultati di redditività aziendale riferiti al Margine Operativo Lordo (M.O.L.);
  - 30% in relazione al raggiungimento di obiettivi di qualità e sicurezza e ambientali (valutati per l'azienda nella sua globalità);
  - 10% in relazione alla riduzione delle ferie arretrate;

- 40% in relazione alla valutazione individuale che sarà proposta dall' Amministratore Delegato.

Entro il 30 maggio dell'anno successivo all'anno di riferimento saranno messi a disposizione dei dipendenti i report sulla valutazione.

### **Valore massimo del premio**

Il valore massimo del premio individuale, messo a disposizione per remunerare la prestazione del lavoratore sulla base dei risultati ottenuti nell'anno 2023 è pari a \_\_\_\_\_ livello 4 dei CCNL applicati in azienda.

Il valore massimo del premio individuale, messo a disposizione per remunerare la prestazione dei lavoratori sulla base dei risultati ottenuti negli anni successivi sarà aumentato rispettivamente di quanto previsto dall' articolo 36 del CCNL.

Il premio spettante per i casi sopra riportati verrà erogato dopo la presentazione del bilancio consuntivo dell'esercizio interessato ovvero nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento e lo stesso sarà soggetto a tassazione come competenza dell'anno di erogazione e non produrrà riflessi su alcun istituto contrattuale. I rapporti di lavoro cessati nell'anno saranno proporzionati in base al periodo ed all'orario di lavoro.

Il premio verrà erogato al personale in forza con contratto a tempo indeterminato nell'anno di riferimento, tenuto conto dell'inquadramento posseduto al 31 dicembre dello stesso periodo. Al personale cessato in corso d'anno il premio verrà liquidato l'anno successivo tenuto conto dell'inquadramento posseduto al momento della cessazione. Le modalità di calcolo applicato sono quelle indicate in precedenza.

Le quote di premio non erogate verranno ridistribuite in misura fissa all'interno dei CCNL applicati in base all'effettiva presenza tra coloro che non abbiano superato le 38 / 38.5 ore (CCNL Settore Gas Acqua) di assenza. La redistribuzione sarà effettuata limitatamente alla quota di premio non erogata per le assenze. Le ore di assenza, che saranno conteggiate come presenza, ai fini del calcolo del premio individuale, sono le seguenti:

- Infortunio sul lavoro;
- Ferie;
- Permessi sindacali (utilizzati come componenti delle RSU aziendali) e assemblee del personale;
- Ricoveri ospedalieri;
- Donazione sangue;
- Eventi di malattia con prognosi superiore a 10 giorni;
- Astensione per maternità e puerperio.

Il presente accordo sul premio di risultato, come previsto dalle norme vigenti, verrà depositato presso la Direzione Territoriale Lavoro di Pesaro entro 30 giorni dalla sottoscrizione corredata dall'autodichiarazione di conformità dell'accordo prevista dal DPCM 22/01/2013 per l'ottenimento dei benefici fiscali e contributivi.

Gli obiettivi presenti nell'accordo decorreranno dalla data di sottoscrizione.