

ASM Multiservizi S.p.a. Pomigliano d'Arco

Verbale di accordo aziendale – Premio di Risultato 2023-2025

Addì 28 del mese di Luglio 2023 presso la sede dell'ASM Multiservizi S.p.a. in Pomigliano d'Arco alla Via Fiume, 60 si è tenuto un incontro

tra

ASM Multiservizi S.p.a. rappresentata dal Presidente del CDA Dott. Massimo Rubino

e

in nome e per conto delle maestranze tutte le R.S.A aziendali nelle persone di Costantino La Rocca CISL, Angelo Solferino CGIL e Vincenzo Coretti UIL

Premessa

Conformemente a quanto indicato negli artt. 4 e 9 del CCNL gas-acqua 01/01/2016 e negli artt. 51 e 56 del vigente CCNL del settore farmacie, per la definizione del meccanismo di incentivo per la maggiore produttività, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente accordo

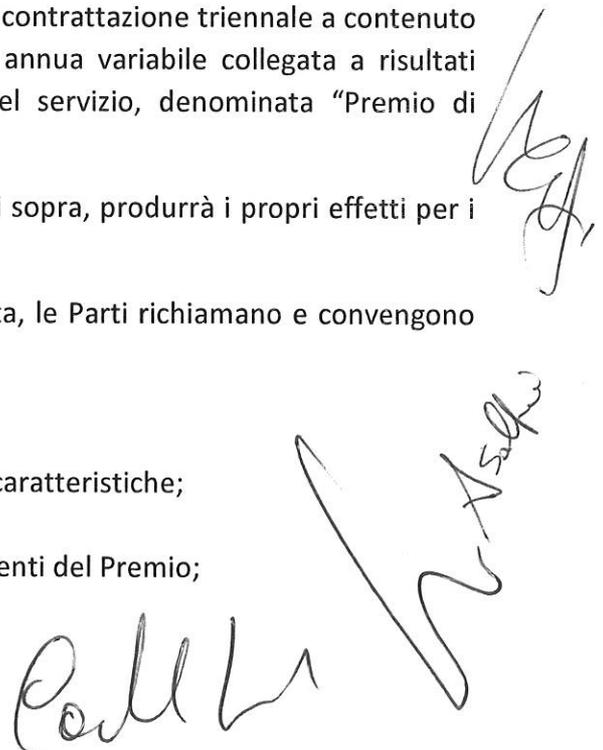
Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione triennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio, denominata "Premio di Risultato".

Il Presente accordo pertanto, in conformità agli articoli di cui sopra, produrrà i propri effetti per i risultati raggiunti dal 01/01/2023 al 31/12/2025.

Ciò premesso, sulla base della struttura di premio già definita, le Parti richiamano e convengono quanto segue:

Definizione di:

1. Struttura del Premio: Componenti, parametri e le loro caratteristiche;
2. Personale destinatario del premio;
3. Meccanismi operativi applicabili per le diverse componenti del Premio;
4. Erogazioni economiche;
5. Criteri di erogazione.



1. Struttura del Premio

1.1. Componenti e loro caratteristiche

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti e rappresentativi delle performance di redditività e produttività.

A tal fine vengono individuate due componenti del Premio di Risultato: Redditività di Società (RS) e Produttività di Società (PS).

I parametri di redditività e produttività devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità e verranno individuati annualmente.

1.2. Parametri: Individuazione e caratteristiche

I parametri di Redditività devono essere desumibili dai dati comunicati ufficialmente a mezzo bilancio di società.

I parametri di Produttività devono essere ascrivibili, tendenzialmente, al fattore lavoro.

Essi devono essere individuati tra quelli più idonei a cogliere le particolarità esistenti nella realtà aziendale e misurarne il miglioramento.

Il risultato di Redditività condiziona l'erogazione del premio di Produttività, pertanto non sono previste erogazioni di premio, qualora il valore del risultato di Redditività a Consuntivo risulti inferiore al valore minimo prestabilito come definito nei meccanismi operativi.

2. Personale destinatario del Premio

Il destinatario del presente accordo è tutto il personale dipendente di ASM Multiservizi S.p.a. Pomigliano d'Arco citato in premessa

3. Meccanismi operativi

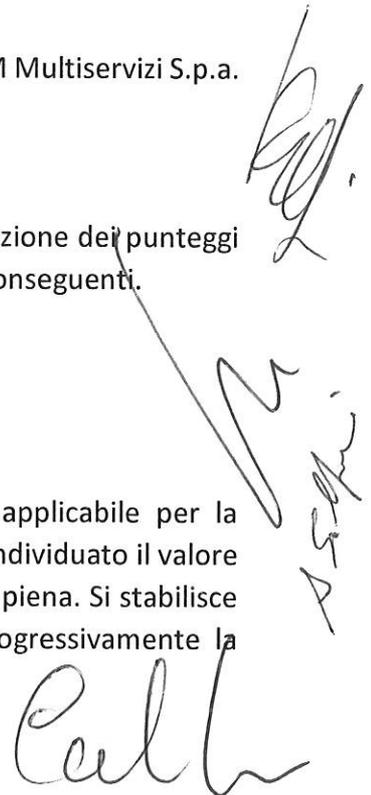
Si illustrano di seguito i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi delle diverse componenti e per l'individuazione degli importi economici conseguenti.

Fatto 100 il premio totale:

3.1 reddito peso 50%

Le parti definiscono annualmente con apposito accordo, l'indicatore applicabile per la valutazione della Redditività di Società (EBIT). Per tale indicatore è stato individuato il valore massimo in corrispondenza del quale sarà erogato il premio nella misura piena. Si stabilisce altresì la scala dei valori sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio corrispondente.

Valore massimo Euro 25.000,00



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and another signature at the bottom right, along with the vertical text 'ASM' written next to a signature.

In base al Risultato Consuntivo (RE) ai suddetti valori obiettivo, la performance di Redditività sarà misurata annualmente secondo la seguente scala:

< 23.500,00	premio = 0
>= 23.500,00 e <24.000,00	premio 25%
>=24.000,01 e <24.500,00	premio 50%
>=24.500,01 e <25.000,00	premio 75%
>=25.000,00	premio 100%

Eventuali costi connessi ad operazioni straordinarie od imposte da cambiamenti di normativa verranno specificatamente valutate, attraverso un confronto tra le Parti, in sede di determinazione dell'indicatore.

3.2 miglioramento della situazione creditizia e finanziaria peso 25%

(riduzione dello scaduto)

Risultato al 31/12/2022: 897.479 il cui obiettivo massimo sarà la riduzione dello scaduto del 8%.

Pertanto sulla base della seguente scala valori sarà assegnato il raggiungimento o meno del premio con le seguenti percentuali:

<2,00%	premio = 0
>=2,00 e <4%	premio = 25%
>=4,01% e <6%	premio = 50%
>=6,01 e <7,99%	premio = 75%
>=8%	premio = 100%

3.3 Produttività di Società peso 10%

Le Parti potranno definire annualmente fino ad un massimo di 4 indicatori riferiti alla componente Produttività di Società di tali indicatori viene attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione delle performance relativa a tale componente.

Per ciascun indicatore (tranne l'indicatore relativo al Livello di servizio, per il quale verranno forniti i dettagli di calcolo al punto successivo) verranno individuati un obiettivo minimo (pm) ed uno massimo (PM). Il risultato consuntivo (pc) dei singoli indicatori di Produttività verrà



pertanto misurato riferendolo ai suddetti obiettivi, andando a determinare dei corrispondenti valori di punteggio in applicazione della seguente formula:

pc-pm

_____ x 100

PM – pm

- Gli addetti alle farmacie dovranno raggiungere il seguente obiettivo:

incremento del valore degli “ricavi per corrispettivi” per un valore pari a € 1.300.000 con la seguente gradualità:

<1.150.000=0

1.150.000 > 1.200.000 = 25%

1.200.000 > 1.250.000 = 50%

1.250.000 > 1.300.000 = 75%

> 1.300.000 = 100%



- I dipendenti ai quali si applica il CCNL GAS-ACQUA dovranno raggiungere il seguente obiettivo:

Incremento del numero dei contratti stipulati che sarà compreso tra un minimo di n. 300/anno ed un massimo di numero 450/anno con la previsione della seguente gradualità:

<300=0

300>350=25%

350>400=50%

400>450=75%

>450=100%



Il punteggio complessivo relativo alla produttività verrà determinato come somma dei punteggi ponderati registrati per ciascun indicatore.

Vengono introdotti dei meccanismi di compensazione fra punteggi ponderati registrati per ciascuno dei diversi indicatori di Produttività.

Nel caso in cui il punteggio conseguito su uno o più indicatori sia maggiore di 100 prima della ponderazione, i punti eccedenti, fino ad un massimo di 10, parametri in ragione del peso attribuito all'indicatore, possono essere utilizzati per incrementare il punteggio conseguito sui restanti indicatori. Ai punteggi complessivi realizzati saranno associati valori economici il cui importo massimo verrà erogato in corrispondenza di un punteggio pari o superiore a 100.



3.3.1 Abbattimento monte ore ferie arretrate.

I dipendenti tutti si pongono l'obiettivo di ridurre del 20 % il monte ore di ferie arretrate

L'obiettivo si considera raggiunto al 100% se a consuntivo si verifica l'abbattimento del 20 % del monte ore di ferie arretrate.

<10%	premio = 0
>=10% e <15%	premio = 25%
>=15% e <18%	premio = 50%
>=18% e <20%	premio = 75%
>= 20%	premio = 100%

V. d. S.
Gall.

3.3.2 Parametri di Flessibilità, fungibilità, innovazione tecnologica

Flessibilità di orario: Nel corso del 2023 dovranno essere concessi permessi e/o congedi per comprovate esigenze familiari e/o flessibilità in entrata ed in uscita al fine di agevolare il rapporto tempo vita/lavoro delle famiglie.

Fungibilità del personale: Progressiva evoluzione nel corso del 2023 delle strutture aziendali con interscambiabilità del personale.

Innovazione tecnologica: Studio e predisposizione, nel corso del 2023, di un nuovo sistema di archiviazione documentale.

Erogazioni economiche

Gli importi del Premio, saranno corrispondenti per categoria, sulla base della scala parametrica del vigente CCNL di categoria. L'importo del premio è costituito dalla paga base conglobata + ad personam CCNL 01/03/2019 riferita al 01/01/ dell'anno in corso.

Criteri di erogazione

Criteri Generali:

Il premio di risultato viene erogato al personale in servizio, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza: in particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva presentazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.

Al personale neo assunto e per coloro che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, risolvono il loro rapporto di lavoro, il premio verrà erogato in proporzione agli effettivi mesi lavorativi.

- Lavoratori a tempo determinato – i lavoratori assunti a tempo determinato per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

V. d. S.
Gall.

- Lavoratori part-time la misura del Premio di risultato, per i dipendenti operanti con contratto di lavoro part-time, viene determinata in base ai criteri di proporzionamento in rapporto alla percentuale lavorata secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori.
- Passaggi di categoria ed inquadramento – l'erogazione del Premio di Risultato deve essere riferita alla categoria di inquadramento al gennaio dell'anno di erogazione.
- Si precisa che i parametri di presenza saranno corrisposti in tempi proporzionali alla effettiva presenza in servizio così come indicato all'art. 40 p.3 del CCNL di riferimento e S.M.I.

Le Parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di premio di Risultato, per loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali.

4. Erogazione

Le Parti stabiliscono di procedere all'erogazione del Premio successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio. Il periodo di paga individuato è il mese di luglio di ciascun anno.

Le Parti stabiliscono altresì, di incontrarsi trimestralmente al fine di monitorare i sopra citati indicatori.

Le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013 (approvazione dell'imposta sostitutiva del 10% per le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività).

Letto, confermato e sottoscritto.

L'AZIENDA

SERVIZI S.p.A.

via n° 56

80030 MUGLIANO D'ARCO (NA)

P.IVA 03091371215

Le RSA

Vincenzo Corretti
Angelo Solfano
[Signature]