



ASM ROVIGO SPA

AR.2020/746 del 24/02/2020 ore 12,55

Mitt.: ASM ROVIGO SPA

Dest.: SINDACATI DIVERSI

Class.: L/1/1. Fasc.: 41 del 2005



## ACCORDO PREMIO PRODUTTIVITA' 2020-2022

Oggi in Rovigo, il 19 febbraio 2020, presso la società ASM ROVIGO SpA (d'ora in poi anche "ASM"), si sono incontrati:

ASM ROVIGO SpA, rappresentata dal Direttore Amm.vo Dott. Giovanni Pasquin, a ciò autorizzato con delibera del C. di A. assunta in data 20 dicembre 2019,

e le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, FILCAMS CGIL, FILCTEM CGIL, UILTUCS-UIL., UILTEC-UIL, FEMCA-CISL, FISASCAT CISL (tutte, congiuntamente, vengono definite "le oo.ss."), firmatarie dei CCNL applicati in ASM Rovigo SpA, e rappresentate dalle persone che sottoscrivono il presente verbale;

ASM e le OO.SS. congiuntamente vengono definite "le parti"

Premesso che:

il premio di produttività (d'ora in poi PDP) è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati (e con ciò nell'intento di elevare la produttività e redditività aziendale) ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;

il PDP ha, come ratio sostanziale, quella di favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento proattivo dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;

i vari CCNL applicati in ASM descrivono il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione (ex art 1 comma 182 e seguenti della Legge 208 del 2015 e s.m.i.);

ASM ROVIGO SpA è una società, di cui il Comune di Rovigo è socio unico, che gestisce in house numerosi servizi e che occupa 59 dipendenti nei settori Gestione Calore, Parcheggi, Verde Pubblico, SAR, Cimiteri e Polizia Mortuaria, Farmacie Comunali e Servizi Comuni;

ai dipendenti di ASM si applicano i seguenti CCNL: Federambiente, UnicoGasAcqua, Funerario e AssoFarm; Confservizi per i dirigenti dei servizi di pubblica utilità.

si vuole ricondurre, in questa sede, in un unico accordo di secondo livello (definito quadro) tutte le intese precedentemente stipulate allo stesso titolo, formalizzando gli obiettivi specifici in ragione dei vari servizi svolti e dei CCNL applicati in azienda, creando una griglia di obiettivi e criteri diversificata per ogni settore, attese le peculiarità degli stessi nonché i target per la verifica dell'incremento della produttività e redditività richiesti dall'attuale tenore normativo;

*Luciano Romagnolo*  
*Alcide Felber*

*Giovanni Pasquin*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

col presente atto si vuole regolamentare, anche ai sensi dei vari CCNL oggi applicati, il premio di produttività per il triennio 2020-2021-2022 applicabile ai dipendenti di ASM

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- 1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
- 2) Il PDP verrà calcolato in base ai successivi indicatori qualitativi relativi agli aspetti di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, suddivisi nei settori ed in base ai vari CCNL applicati, precisando che l'incremento di produttività / redditività verrà misurato / verificato nel superamento dei target (identificati come "parametri di riferimento") identificati tra le parti e successivamente dettagliati;

3) Segue la suddivisione per varie categorie

MISCELLANEA: per ogni dipartimento il PDP verrà erogato al raggiungimento di almeno uno degli incrementi produttivi e di redditività esposti.

#### **FARMACIE**

1. **Riduzione del periodo di giacenza media delle scorte di magazzino, ossia indice di rotazione delle scorte di magazzino superiore a 5;**
2. **Riduzione della percentuale di prodotti scaduti misurata a fine esercizio, ossia valore inferiore a 0,30% del costo del venduto;**
3. **Innalzamento della percentuale di MCL, ossia valore superiore a 30%;**

Le parti concordano di proceder ad una verifica infrannuale (di norma al 31 luglio di ogni anno) degli indicatori suindicati

#### **VERDE PUBBLICO**

4. **Incremento sfalci dell'erba (altezza max 15 cm.) nelle zone di pregio, come individuate negli affidamenti delle zone disposti dal Comune di Rovigo, situate in centro storico in funzione dell'andamento stagionale in numero superiore a 12 interventi.**
5. **Esecuzione piccole manutenzioni su giochi ed arredi parchi con riduzione degli interventi di ditte esterne di almeno il 90% rispetto al 2019; per gli anni 2020 e 2021 il 10% in meno rispetto all'anno precedente**
6. **Mantenimento delle fioriture stagionali e perenni sulle fioriere con incremento 10% rispetto anno precedente fioriere da sottoporre a manutenzione;**

#### **CIMITERI e POLIZIA MORTUARIA**

7. **Perfezionamento contratti di concessione entro 10 gg. dalla data di pagamento almeno nell'80% dei casi rispetto anno precedente;**

*Lucio Rom*  
*Alcide Feller*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

8. Ripristino entro 3 gg. lampade votive ed esecuzione allacciamenti nuovi entro 7 gg. dalla richiesta almeno nell'80% dei casi;

9. Esecuzione di piccole riparazioni e realizzazione di nuovi impianti (es. recinzioni perimetrali, sostituzione e/o messa in sicurezza di tombini, sostituzione di parti idrauliche...) eccettuati quelli elettrici relativi all'illuminazione votiva, nonché messa in sicurezza di aree interne ed esterne di tutti i cimiteri, al fine di evitare il ricorso a ditte esterne in misura superiore rispetto a ciascun anno precedente a quello cui il premio si riferisce

10. Pulizie supplementari ai bagni in ragione delle verifiche (ogni due giorni) circa le loro condizioni in tutti i cimiteri (100% impianti) in misura maggiore rispetto a ciascun anno precedente a quello cui il premio si riferisce

#### GESTIONE CALORE

11. Miglioramento del rendimento medio nell'anno termico delle dieci maggiori centrali termiche servite confrontate col limite di legge in base a quanto riportato nel DPR 74/2013;

#### SAR

12. Incremento del numero degli accertamenti/ingiunzioni rispetto all'anno precedente o, alternativo, ottenimento di una media del numero degli accertamenti/ingiunzioni degli ultimi tre anni superiore a 240;

#### PARCHEGGI

13. Incremento del ricavo medio annuo per posto auto nella zona centrale della città, ossia valore superiore a € 950,00 IVA inclusa

4) L'importo massimo annuo erogabile ad ogni dipendente, a titolo di PDP, è pari ad una mensilità di retribuzione base (tabellare da CCNL).

La quota di premio spettante a ciascun dipendente sarà commisurata al raggiungimento degli obiettivi e parametri applicati per ognuno dei settori.

Le parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR.

Per i soli dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato dal ccnl Unicogasacqua si prevede, come disposto dal punto c) "Produttività" della Parte Economica del Ccnl rinnovato il 07/11/2019, l'erogazione di un importo di Euro 238 sul parametro medio 143,53 per ciascuno degli anni 2020 e

*Luca Romi*  
*Maria Giulia*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

2021 da liquidare l'anno successivo a quello di riferimento, collegato agli indici fissati dal presente accordo.

Per il personale assunto con contratto a termine, l'entità del premio erogabile sarà commisurata al periodo di lavoro prestato ed alle stesse condizioni di cui al successivo punto 4, previste per il personale a tempo indeterminato

Per il personale dirigenziale l'entità del premio sarà commisurata in ragione al raggiungimento degli obiettivi relativi ai servizi da ciascun dirigente diretti;

5) L'importo risultante dalle operazioni di cui sopra verrà ripartito, ai fini della quantificazione delle singole quote individuali, tra i dipendenti in base ai livelli parametrali posseduti all'inizio dell'esercizio, alle ore effettivamente lavorate (che includono infortunio sul lavoro, permesso sindacale, maternità obbligatoria, malattia ospedaliera, donazione sangue, permessi e congedi Legge 104/1992, ferie in base a quanto disposto da ciascun contratto di riferimento);

6) L'erogazione del premio avverrà in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio cui il premio si riferisce, subordinatamente e quale condizione essenziale all'ottenimento di un risultato di esercizio positivo e comunque non oltre il bimestre successivo alla data di approvazione del bilancio;

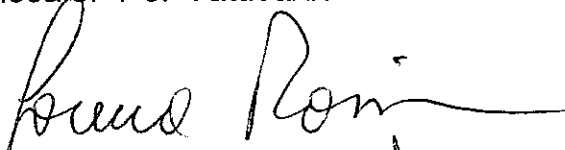

FLEXIBLE BENEFITS in conversione (punto 7 e 8 della presente intesa)

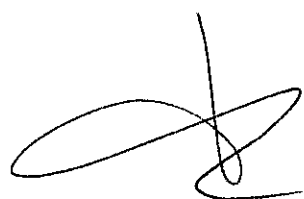
7) In virtù delle disposizioni normative e regolamentari vigenti che prevedono di poter percepire il premio come prestazione di welfare, si concorda che, per gli aventi diritto, l'importo del premio di produttività spettante, in alternativa all'erogazione in busta paga, possa essere destinato, in tutto o in parte, ai fondi di previdenza complementare ex d.lgs 252 del 2005 / pensione di categoria contrattualmente previsti, con le modalità e i termini stabiliti dagli stessi Fondi, previa dichiarazione esplicita del lavoratore iscritto, demandando gli adempimenti del caso all'ufficio personale aziendale preposto.

Pertanto, qualora il lavoratore avente diritto decida di esercitare tale opzione, gli importi destinati alla previdenza complementare non saranno soggetti a contribuzione né concorreranno a formare reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali;

8) Come al punto che precede, ai sensi dell'art. 1, comma 184 della legge di Stabilità 2016 che riconosce al lavoratore la facoltà di convertire il premio di risultato con somme e valori di cui all'art. 51, commi 2 e 3 del Tuir, l'Azienda riconosce la possibilità, a coloro che ne faranno richiesta alla direzione aziendale, di optare per l'ottenimento, in pari valore, di vouchers nominativi nella forma di "buoni carburante" (importo massimo Euro 258,00 ciascuno).

Il valore dei vouchers come sopra evidenziato sarà esente sia da imposizione contributiva che fiscale. Per l'attivazione dei vouchers in carta carburante è necessaria la presentazione della

  
Paolo Romi  
  
Maria Ferrara





richiesta, da parte dei lavoratori interessati, entro il 31 marzo dell'anno di erogazione, precisamente degli anni 2021, 2022 e 2023. Per i non aderenti a tale forma di premio in natura, il premio di produttività verrà erogato nella sua interezza come disposto al punto 4) del presente accordo.

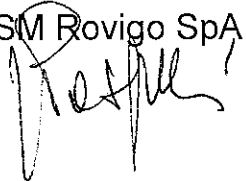
9) Il premio determinato in base al presente accordo e secondo le previsioni contrattuali, verrà erogato in ragione del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi di settore e con le modalità di cui al precedente punto 4).

10) 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 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, 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, commi 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.

11) Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo, si fa rinvio a quanto definito dai singoli CCNL applicati in azienda.

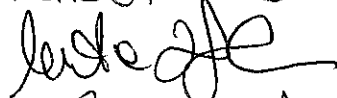
Letto, approvato, sottoscritto.

ASM Rovigo SpA

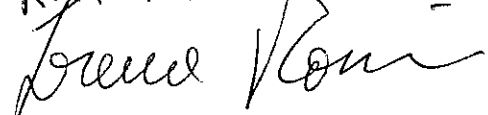
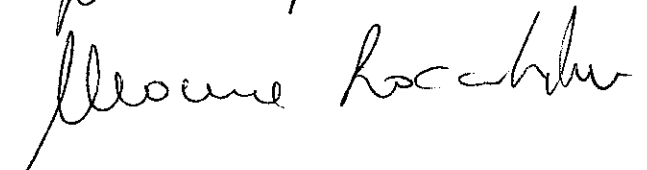


OO.SS.

FISASCAT CISL PADOVA ROVIGO



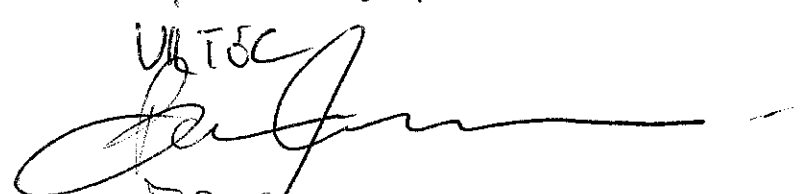
RSA FISASCAT CISL

P/LA FICARS CGIL ROVIGO



UILTEC



FP CGIL

