

**STET S.p.A. - SERVIZI TERRITORIALI EST TRENTINO
PERGINE VALSUGANA**

PROGETTO DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ - TRIENNIO 2019-2021

VERBALE DI ACCORDO

In data 8 marzo 2019, presso la sede STET in Pergine Valsugana, viene effettuato il confronto riguardante il Progetto di incentivazione della produttività per il triennio 2019-2021, fra l'Amministrazione di STET S.p.A. nella persona del direttore Roberto Bortolotti e le OOSS ed RSU nelle persone dei signori:

FILCTEM - CGIL, nella persona del signor Franco Weber

FLAEI - CISL, nella persona della signora Renata Petrolli

UILTEC TAA - UIL, nella persona del signor Giuseppe Di Chiara

la RSU STET, nelle persone di Diego Carlin, Claudio Polo,

La misurazione e la verifica degli incrementi verrà effettuata alla fine del periodo congruo di riferimento, ovvero di maturazione del premio, che sarà annuale (31/12/2019 per l'anno 2019, 31/12/2020 per l'anno 2020 e 31/12/2021 per l'anno 2021). Il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo, dovrà risultare incrementale rispetto al risultato registrato all'inizio del periodo di maturazione del premio, così come di seguito indicato per ogni obiettivo.

La verifica annuale verrà effettuata in tempo utile per consentire l'erogazione del premio con lo stipendio del mese di luglio successivo all'anno di competenza.

Pergine Valsugana, 8 marzo 2019

1. Premessa.

Con riferimento e secondo quanto disposto dall'Art. 46 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico in materia di incentivazione della produttività, il presente progetto pone in correlazione una quota del salario all'incremento quanti/qualitativo del servizio svolto dall'Azienda nonché al conseguimento di obiettivi aziendali fissati in sede previsionale.

Quanto stabilito nel presente progetto dovrà soggiacere alle disposizioni contrattuali (art. 46 citato) e ad eventuali vincoli imposti da normative di Legge o contrattuali che dovessero sopravvenire.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28.12.2015 n. 208 come successivamente modificati ad opera della Legge 232/2016, art. 1, comma 160 Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, Circolari Agenzia Entrate n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018, Risoluzione Agenzia Entrate n. 78/E 2018.

Lo stesso potrà quindi beneficiare delle agevolazioni previste, previo deposito telematico di copia del presente accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da effettuarsi entro trenta giorni dalla data di stipula, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni previste dalla normativa vigente.

Ai fini della verifica dell'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, gli obiettivi, esplicitati nell'accordo, sono fra di essi alternativi e pertanto è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi.

STET Spa  FLAEI  FILCTEM  UILTEC  RSU 



2. Determinazione dell'incentivazione

2.1 Generalità.

L'incentivazione è legata sia ad obiettivi generali d'impresa (indicatori di redditività) sia ad obiettivi gestionali che interessano la generalità dei dipendenti.

La metodologia di calcolo tiene conto di:

- a. **Obiettivi generali dell'azienda** legati all'incremento di redditività; ad esso è attribuito un punteggio massimo di **30 punti** percentuali.
- b. **Obiettivi gestionali** legati a miglioramenti quali/quantitativi conseguenti alla realizzazione di obiettivi gestionali rivolti a tutti i dipendenti. Il punteggio massimo attribuibile all'insieme degli obiettivi raggiunti è di **70 punti** percentuali.

2.2 Modalità di calcolo.

Per entrambe le tipologie di obiettivi vengono stabilite soglie minime di risultato, il cui raggiungimento è da considerarsi presupposto indispensabile per dar luogo all'erogazione del premio.

Eventuali risultati al di sopra della soglia massima prevista non producono ulteriori aumenti del premio di risultato, che è fissato come valore massimo al 100% dell'importo sotto indicato come "massa salariale erogabile".

2.3 Obiettivi generali dell'azienda

Il dato di bilancio considerato per questo obiettivo è il miglioramento della differenza tra valore e costi della produzione (A - B) rispetto alla media del quadriennio precedente.

Soglia minima: il miglioramento superiore al 1% del valore A - B rispetto alla media del quadriennio precedente al netto del comparto distribuzione elettrica comporterà l'attribuzione di 15 punti.

Soglia massima: miglioramento superiore al 2% del valore A - B rispetto al valore ottenuto nel quadriennio precedente al netto del comparto distribuzione elettrica comporterà l'attribuzione di 30 punti

Per valori intermedi il punteggio verrà determinato per interpolazione lineare con approssimazione alla prima cifra decimale.

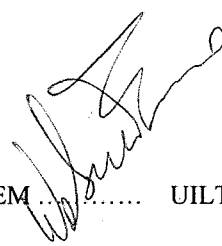
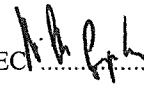
2.4. Obiettivi gestionali

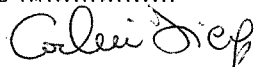
Gli obiettivi individuati sono diretta conseguenza della programmazione gestionale dell'azienda al fine del miglioramento in termini sia quantitativi che qualitativi per quanto riguarda produttività, redditività, qualità, innovazione ed efficienza.

Gli obiettivi sono definiti con riferimento alla generalità dei dipendenti, sono chiaramente individuabili, conseguibili ed il loro raggiungimento è legato al lavoro del personale dipendente inteso come gruppo e/o come singolo.

STET Spa FLAEI FILCTEM UILTEC RSU





RELAZIONE FRA IL NUMERO DI OBIETTIVI RAGGIUNTI E LA PERCENTUALE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA` DA CORRISPONDERE

	Ambito	Obiettivo	Specifica
a-	Miglioramento (individuale)	Ottenere da parte dei dipendenti la compilazione dei moduli relativi a situazioni di potenziale pericolo, mancati incidenti e migliorie (M_QS 04.05 e M_QS 06.04)	L'obiettivo è individuale ed è raggiunto se, da parte del lavoratore, viene effettuata annualmente almeno una segnalazione di miglioramento o di potenziale pericolo che comporta, un miglioramento del 30 % rispetto alla % raggiunta al 31.12.2018 (70%) 30 punti
b-1	Approvvigionamenti (settori e uffici) <ul style="list-style-type: none"> Settore Fluidi-Teleriscaldamento-Trigenerazione. Settore Elettricità-Automazione-Informatica. Uffici Amministrativi. (amministrazione finanza e controllo, affari legali-regolatori e appalti, risorse umane e segreteria, ufficio tecnico-sistema gestione sicurezza e patrimonio) 	Dimezzamento del numero di ddt relativi ad acquisti rapidi nel triennio. I singoli dipendenti che necessitano di effettuare un prelievo di materiale presso terzi si confronteranno con il proprio responsabile di coordinamento operativo per valutare le quantità di materiale da prelevare.	l'obiettivo è raggiunto, per la quota massima, se il numero di ddt relativi ad acquisti rapidi verrà ridotto del 20% il primo anno, 40% il secondo anno, per un totale del 50% il terzo anno rispetto al valore rilevato al 31.12.2018 (come da tabella allegata). Per valori intermedi tra il valore % precedente e il valore % massimo annuale il punteggio verrà determinato per interpolazione lineare con approssimazione alla prima cifra decimale. Punti 20
b-2	Formazione (settori e uffici) <ul style="list-style-type: none"> Settore Fluidi-Teleriscaldamento-Trigenerazione. Settore Elettricità-Automazione-Informatica. Uffici Amministrativi. (amministrazione finanza e controllo, affari legali-regolatori e appalti, risorse umane e segreteria, ufficio tecnico-sistema gestione sicurezza e patrimonio) 	Rispetto della programmazione della formazione.	Per ogni settore/ufficio, l'obiettivo è raggiunto se il rapporto $Rp = \frac{(n. iniziative effettuate da programma) - (n. iniziative effettuate fuori programma)}{n. iniziative programmate}$ è compreso nei limiti sotto riportati. Rp nell'anno 2019: min 0,67 max 0,69 Rp nell'anno 2020: min 0,70 max 0,72 Rp nell'anno 2021: min 0,73 max 0,75 Per valori inferiori ai minimi il premio non verrà erogato, per valori uguali o superiori ai massimi il premio verrà corrisposto interamente, per valori intermedi tra i minimi e i massimi il punteggio verrà determinato per interpolazione lineare con approssimazione alla prima cifra decimale. Punti 20 (per settore)

MASSA SALARIALE EROGABILE

La massa salariale viene determinata come previsto dalla circolare Federelétrica di data 27/06/1997. Incorpora oltre alla retribuzione base (minimo contrattuale integrato), tutti gli elementi ulteriori compresi nella retribuzione, effettivamente erogati con la mensilità di dicembre dell'anno precedente a quello di competenza del premio.

Per l'erogazione verrà utilizzata la seguente formula:

$$(Massa\ salariale/n^{\circ} medio\ dip.): (Parametro\ Aziendale) = X : (parametro\ categoria\ di\ appartenenza)$$

STET Spa FLAET FILCTEM UILTEC RSU

Alu Dep

DECURTAZIONI.

Il premio che risulterà dal conteggio generale sarà decurtato per il singolo dipendente in caso di provvedimenti disciplinari (CCNL Art.25) - diminuzioni come previste dall'Art.46 commi 17 e 18.;

Le trattenute per le suddette penalità saranno accantonate dall'Azienda per essere destinate all'istituto assistenziale della Sanità integrativa in essere.


STET Spa *W* FLAEI *Blud* FILCTEM *W* UILTEC *Mh* RSU *Bl*


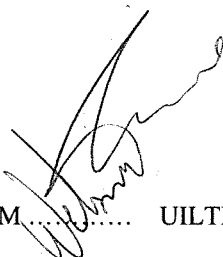
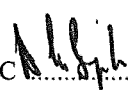
Colui Def

Qualora singoli obiettivi non venissero conseguiti per cause esterne non imputabili al personale, accertate dalle Parti in sede di valutazione a consuntivo, gli stessi potranno essere considerati ugualmente raggiunti ed il premio erogato fatte salve le disposizioni di ordine fiscale (detassazione) e contributivo che dovessero gravare su dipendenti e azienda.

Letto, accettato e sottoscritto

STET SPA 

OO.SS. 
Rust. P. del

STET Spa FLAEI  FILCTEM  UILTEC  RSU 