

## ACCORDO

Il giorno ~~11/10~~ 19 a Catania, presso la sede di ASEC TRADE Srl, via C. Colombo, 150/B

Tra

ASEC TRADE s.r.l., con sede legale in Catania, Via C. Colombo n° 150/B, CAP 95121, C.F. e Partita IVA n. 03973800877, iscritta al registro delle imprese di Catania al n. 265941, in persona del Presidente Dott. Alessandro Scala

e

le RSU nelle persone del sig. Andrea Barbagallo, del sig. Maurizio Caffo, del Dott. Fabrizio Gemelli

è stato raggiunto il seguente accordo applicabile a tutti i dipendenti di ASEC TRADE Srl.

### 1. PREMESSE

- Asec Trade e le RSU hanno in passato sottoscritto degli accordi per l'erogazione dei premi di produzione basati sul raggiungimento degli obiettivi;
- Asec Trade ha adottato in passato un "progetto extralavorativo" per incentivare le azioni commerciali dei propri dipendenti condotte al di fuori degli orari lavorativi e senza collegamento con le attività lavorative;
- Asec Trade ha approvato il 2/8/19 un piano di sviluppo commerciale che configura degli obiettivi commerciali;
- Sorge l'esigenza di superare alcune criticità del "progetto extralavorativo" e di armonizzare gli obiettivi del piano aziendale di sviluppo commerciale con gli obiettivi posti alla base dell'erogazione dei premi di produzione.

### 2. OGGETTO DELL'ACCORDO

Per l'anno 2018, in assenza della definizione preventiva degli obiettivi, considerato l'avvicendamento intervenuto nel 2018 degli amministratori, valutati i risultati del bilancio 2018, viene convenuta l'erogazione a tutti i dipendenti di un premio di produzione pari a quello base erogato nel 2017 (Euro 1.255).

Le parti convengono per il triennio 2019/2021 la definizione di un premio annuale variabile e correlato ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo gli incrementi di redditività e produttività.

Viene conseguentemente definito un premio di risultato, articolato sul raggiungimento di due diversi tipi di obiettivi: obiettivi aziendali legati alle performance generali dell'azienda ed ai risultati di bilancio ed obiettivi personali coerenti con gli obiettivi commerciali tracciati nel piano di sviluppo commerciale.

Gli obiettivi individuati per il triennio 2019/2021 saranno quindi:

- obiettivi aziendali relativi a redditività, obiettivi finanziari e customer satisfaction (nel seguito obiettivi aziendali);
- obiettivi commerciali personali (nel seguito obiettivi personali) relativi a:
  - switch, nuove attivazioni, riattivazioni;
  - passaggio da mercato di tutela a mercato libero.

### 3. VALORE DEI PREMI

Il valore base, parametrato al 4° livello del CCNL, del premio collegato al raggiungimento degli obiettivi aziendali definiti nell'allegato 1, è pari a Euro 1.600 lordi.

Il valore dei premi collegati al raggiungimento degli obiettivi commerciali, è indicato nell'allegato 2. Esso differisce per il personale direttamente impiegato in pianta organica in attività commerciali rispetto a tutto il rimanente personale.

### 4. OBIETTIVI

#### 4.1 Obiettivi aziendali

Per quanto riguarda gli obiettivi aziendali si è scelto il metodo gain sharing, ossia quello che lega la parte variabile della retribuzione ad un indice dell'efficienza complessiva dell'azienda. Questo indice è la risultante dei valori di raggiungimento dei singoli obiettivi fissati.

L'indice rappresenta il coefficiente moltiplicativo di determinazione della parte economica incentivante. Come detto l'incentivazione è basata sull'efficienza complessiva dell'azienda che si ritiene di misurare efficacemente attraverso i seguenti indicatori (cfr. allegato 1):

- OBIETTIVO DI REDDITIVITÀ:

- o MOL "adjusted"

Il valore target del parametro di redditività MOL diventa "adjusted" per tenere conto degli effetti economici legati ai disallineamenti tra i volumi acquistati e quelli venduti).

- OBIETTIVI FINANZIARI:

- o crediti esigibili entro esercizio
- o crediti esigibili oltre esercizio
- o debiti al netto delle posizioni intercompany

I valori target dei crediti sono da considerarsi "adjusted" per tenere conto del valore effettivo dei crediti depurato dai crediti relativi ai grandi contenziosi, dai crediti svalutati, dai crediti verso Sidra Spa e Comune di Catania.

- OBIETTIVI COMMERCIALI:

- o nuove attivazioni, switch, riattivazioni
- o passaggio da mercato di tutela a mercato libero

- CUSTOMER SATISFACTION:

- o percentuale di miglioramento delle performance aziendali rispetto agli indici di qualità fissati da ARERA.

Per ogni obiettivo sono stati identificati dei valori target.

Ad ogni obiettivo è stato assegnato un peso. La somma dei pesi è 100.

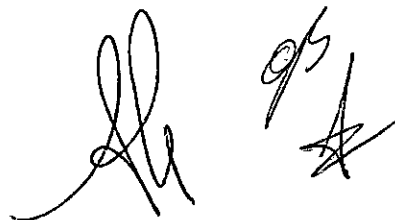
La sommatoria dei pesi relativi determinerà l'indice di efficienza complessivo aziendale che rappresenta la base di determinazione del premio perché rappresenta il coefficiente moltiplicativo del valore base.

#### 4.2 Obiettivi personali

Gli obiettivi personali (cfr. allegato 2) sono in sintonia con gli obiettivi aziendali commerciali indicati nel piano di sviluppo commerciale, considerata la quantificazione degli obiettivi aziendali commerciali ed il contributo che al raggiungimento di quest'ultimi si attende dai vari canali di vendita.

- OBIETTIVI COMMERCIALI:

- o nuove attivazioni, switch, riattivazioni;
- o passaggio da mercato di tutela a mercato libero.



## 5. CONDIZIONI DI ACCESSO

### 5.1 ASSENTEISMO INDIVIDUALE

Il premio di risultato viene attribuito alla condizione di effettiva presenza in azienda di tutti i giorni lavorativi dell'anno.

Ai fini del calcolo dei giorni non lavorati non verranno considerati come giorni non lavorati le assenze per infortuni sul lavoro, ricoveri del dipendente, ferie, lutti, astensione obbligatoria per maternità.

Verranno applicate al premio di risultato le seguenti penalizzazioni:

- da 0 a 15 giorni non lavorati per anno: nessuna penalizzazione;
- da 16 a 30 giorni non lavorati per anno: penalizzazione pari all'1% (uno per cento) per ogni giorno non lavorato;
- da 31 a 60 giorni non lavorati per anno: penalizzazione pari al 2% (due per cento) per ogni giorno non lavorato;
- più di 60 giorni non lavorati per anno: il premio non verrà erogato.

Non saranno riconosciuti premi ai dipendenti che, nell'arco dell'anno di riferimento, risultano distaccati presso altre società.

Se il lavoratore nel corso dell'anno risulterà presente tutti i giorni lavorativi, e quindi farà registrare un numero di giorni non lavorati pari a zero, godrà di una maggiorazione del 10% del valore del premio di risultato.

### 5.2 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il lavoratore che nel corso dell'anno sarà oggetto di provvedimenti disciplinari esecutivi più gravi del rimprovero verbale, comminati nel rispetto delle procedure previste dell'art. 7 della Legge 300/1970, subirà una decurtazione del premio, come sopra determinato, in termini percentuali secondo i valori indicati nella seguente tabella:

<i>Provvedimento</i>	<i>Decurtazione</i>
Ogni rimprovero scritto	3%
Ogni multa inferiore a 4 ore	6%
Ogni multa superiore a 4 ore	10%
Ogni giorno di sospensione fino a cinque giorni	20%
Ogni giorno di sospensione da sei a dieci giorni	50%

## 6. MODALITÀ DI CALCOLO ED EROGAZIONE

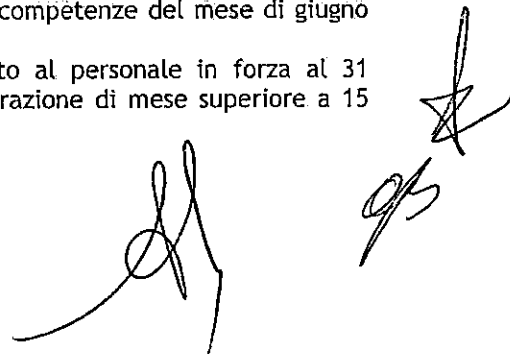
Le Parti confermano che il premio di risultato di cui al presente accordo persegue obiettivi di redditività e produttività, elementi in forza dei quali il premio stesso globalmente definito è riconducibile alla normativa in materia di decontribuzione.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio ad obiettivi in senso omnicomprensivo in quanto in sede di quantificazione si è già tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, né può consolidarsi in nessuna forma quale ulteriore elemento costitutivo della retribuzione base.

### 6.1 Obiettivi aziendali

Il premio di risultato sarà erogato in un'unica soluzione non prima delle competenze del mese di giugno dell'anno seguente quello di riferimento.

Il premio sarà riconosciuto in proporzione all'effettivo servizio prestato al personale in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento (computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni) e quindi erogato:



- per intero, al personale operativo dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- in dodicesimi, al personale (full-time e part-time) con almeno 6 mesi di effettiva attività lavorativa nell'anno di riferimento;
- in proporzione alle ore previste dal proprio contratto di lavoro per il personale a tempo parziale.

Nulla è dovuto pertanto al personale cessato nell'anno di riferimento fatte salve la seguente ipotesi:

- dimissioni per pensionamento non incentivato (in tal caso sarà erogato un importo pari al valore base, riproporzionato in ragione dell'effettiva attività lavorativa prestata nell'anno di riferimento).

Il premio sarà riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti di Aséc Trade Srl a tempo determinato, purché abbiano prestato effettivo servizio per un periodo non inferiore ai 6 mesi nell'anno di riferimento.

## 6.2 Obiettivi personali

Gli obiettivi personali e l'erogazione dei premi connessi al raggiungimento degli obiettivi personali si applicano a tutti i dipendenti.

Gli obiettivi personali sono differenziati a seconda che il dipendente sia o meno impiegato direttamente in attività commerciali.

Il personale non impiegato in attività commerciale, per poter richiedere i premi connessi al raggiungimento degli obiettivi personali, dovrà dichiarare che il contratto o la voltura non è stato generato da normale attività lavorativa. I contratti o le vulture derivanti da attività di front office non concorrono al raggiungimento degli obiettivi personali.

Il premio viene erogato mensilmente, al netto delle ritenute fiscali, a seguito della verifica circa l'avvenuta attivazione del contratto.

Il premio non viene erogato in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi mensili, ma potranno essere cumulati i risultati di vari mesi per il raggiungimento degli obiettivi fissati.

## 7. INFORMAZIONE E MONITORAGGIO

Gli obiettivi possono essere modificati, con intesa tra le parti, annualmente o su richiesta di una delle parti.

Le parti concordano inoltre di incontrarsi con cadenza semestrale per monitorare lo scenario di riferimento ed in ogni caso al verificarsi, durante il periodo di validità del presente accordo, di eventi eccezionali che comportino una significativa variazione degli assetti strutturati su cui tale premio è fondato.

## 8. RISERVATEZZA

Le organizzazioni sindacali e R.S.U. si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi del contratto e delle norme civili e penali, sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dall'Azienda durante le fasi di negoziazione e le successive verifiche del presente accordo.

*Alessandro Scala*  
Alessandro Scala

Andrea Barbagallo  
*Andrea Barbagallo*  
Maurizio Caffo  
*Maurizio Caffo*  
Fabrizio Gemelli  
*Fabrizio Gemelli*

ALLEGATO 1 - OBIETTIVI AZIENDALI

	PARAMETRO	OBIETTIVI	PESI
1	Redditività		
1.1	MOL adjusted (tiene conto degli effetti economici legati ai disallineamenti tra i volumi acquistati e quelli venduti)	>= 1.400.000	30
2	Finanziario		
2.1	Crediti esigibili entro esercizio adjusted	<= 9.600.000	15
2.2	Crediti oltre esercizio adjusted (valore effettivo dei crediti depurato dai crediti relativi ai grandi contenziosi, dai crediti svalutati, dai crediti verso Sidra Spa e Comune di Catania)	<= 1.500.000	10
2.3	Debiti al netto delle posizioni intercompany	<= 3.500.000	5
3	Commerciale		
3.1	Nuove attivazioni, switch, riattivazioni	>= 1.500	15
3.2	Ricontrattualizzazione clienti dal mercato di tutela al mercato libero	>= 2.500	15
4	Customer satisfaction		
4.1	Miglioramento indicatori di qualità (ARERA TIQV)	>= 10%	10

ALLEGATO 2 - OBIETTIVI PERSONALI

	PARAMETRO	OBIETTIVO MENSILE	GETTONE PER SINGOLO CONTRATTO
1	Nuove attivazioni, switch, riattivazioni per utenze domestiche, promiscue e commerciali < 20.000 mc/a		
	per personale impiegato in attività commerciali	>= 30	€ 40,00
	per personale impiegato in attività non commerciali	>= 15	€ 40,00
2	Nuove attivazioni, switch, riattivazioni per utenze commerciali > 20.000 mc/a		
	per personale impiegato in attività commerciali	n.d.	€ 100,00
	per personale impiegato in attività non commerciali	n.d.	€ 200,00
3	Nuove attivazioni, switch, riattivazioni per utenze commerciali > 200.000 mc/a		
	per personale impiegato in attività commerciali	n.d.	€ 250,00
	per personale impiegato in attività non commerciali	n.d.	€ 500,00
4	Passaggio da mercato di tutela a mercato libero		
	per personale impiegato in attività commerciali	>= 30	€ 3,00
	per personale impiegato in attività non commerciali	>= 15	€ 3,00