

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PREMIO INCENTIVANTE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026
(Art. 9 CCNL GAS ACQUA)

Il giorno 26 gennaio 2024

- *acquevenete* SpA, rappresentata dal Direttore Generale Monica Manto,
- le Organizzazioni Sindacali Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil di Padova e Rovigo, rappresentate rispettivamente da Nicoletta Rampazzo e Federica Franceschi, Andrea Bellato e Virginio Celin;
- le RSA presenti per Filctem Cgil, per Femca Cisl, per Uiltec Uil;

insieme: le Parti

PREMESSA

Come stabilito dell'art. 9 del CCNL le Parti convengono che lo strumento del premio collettivo di risultato (PdR), incentivante della produttività, oggetto del presente accordo, è finalizzato a:

- coinvolgere il personale con lo scopo di garantire un miglioramento del servizio e dell'efficienza dell'organizzazione aziendale attraverso un incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, rafforzandone la motivazione attraverso il riconoscimento di un importo monetario al raggiungimento di obiettivi concordati tra le parti su proposte dell'Azienda e legati ai risultati aziendali;
- sviluppare il lavoro di squadra e il coordinamento interfunzionale anche attraverso l'incentivo di un premio per prestazioni di natura collettiva e anche individuale, coerenti con gli obiettivi strategici aziendali.

Gli obiettivi strategici aziendali vengono definiti annualmente con il documento di budget approvato con deliberazione assembleare degli azionisti.

Le Parti concordano che gli obiettivi strategici e aziendali del Budget sono annualmente sostenuti da un adeguato piano di formazione che verte sia sulle competenze tecniche, che su quelle trasversali grazie ad un'attenta pianificazione dei programmi formativi aziendali, anche con il coinvolgimento delle parti sindacali e in particolare delle costituenti RSU.

Le parti ritengono che lo strumento di politica retributiva del PdR sia efficace per favorire prestazioni sempre migliori e per armonizzare le esigenze dell'azienda (di massimizzazione degli investimenti, di contenimento delle tariffe, di miglior servizio alla clientela, di sostenibilità economico-finanziaria, di sostenibilità ambientale e sociale) con quelle dei lavoratori (di soddisfazione, di sviluppo professionale, di carattere retributivo), perseguendo nel contempo l'obiettivo del raggiungimento degli standard di qualità richiesti da ARERA, dalla Carta dei Servizi e dalle *best practice* industriali.

Le parti hanno pertanto inteso definire un accordo per la sottoscrizione di un Premio incentivante, anche in risposta a quanto previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 36/2023, che coinvolga l'intera Azienda, di ammontare variabile la cui corresponsione è legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, e altri elementi utili al miglioramento della competitività aziendale, che risponda a, che abbia i requisiti per beneficiare dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Economia e delle finanze in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 182 della legge n. 208/2015 e s.m.i. (v. anche Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29/03/2018 e





alla Risoluzione dell'Agazia delle Entrate n. 36/E del 26 giugno 2020) e secondo le disposizioni attuative che di volta in volta potranno essere specificatamente emanate nel corso di validità del presente Accordo.

L'Azienda si impegna a provvedere al deposito del presente accordo in modalità telematica presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione e a dar corso ai successivi adempimenti.

Le Parti si danno atto che tutte le somme previste dal presente accordo vengono erogate una tantum senza riflessi su istituti contrattuali e/o di legge e non avranno alcuna incidenza sul trattamento di fine rapporto.

Il premio collettivo di *acquevenete* 2024-2025-2026 assume quindi la struttura e configurazione di seguito descritta.

INDICATORI PER IL CALCOLO DEL PREMIO E LORO PESO PERCENTUALE

Il premio incentivante di *acquevenete* ha natura variabile in funzione al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti.

Le Parti convengono di utilizzare due tipologie di indicatori:

- A. economici;
- B. gestionali.

Fatto 100 il valore del premio collettivo, secondo le regole di valorizzazione di seguito specificate, la composizione del premio e gli indicatori di riferimento sono i seguenti:

A. Indicatore economico M.O.L (30%)

Il 30% del premio viene assegnato in base al Margine Operativo Lordo che misura le prestazioni economiche dell'intera Azienda e precisamente:

Coefficiente di redditività = valore percentuale del rapporto tra il M.O.L. a consuntivo e il M.O.L. a budget per ciascuno degli anni di vigenza dell'accordo.

Il valore del premio spettante viene attribuito con la regola dell'interpolazione lineare determinato applicando il risultato del coefficiente di redditività ottenuto, da calcolare con la regola di arrotondamento all'unità, superiore o inferiore, più vicina (esempio, se il valore del rapporto è uguale al 92,8% il parametro di servizio sarà 93, se il valore del rapporto è uguale al 86% il parametro di servizio sarà 86, se il valore del rapporto è uguale al 75,4% il parametro di servizio sarà 75).

B. Indicatori gestionali

Il 70% del premio viene assegnato in base a tre indicatori che misurano la produttività dell'intera Azienda e sono riferiti a macro-categorie:

B.1 INVESTIMENTI (20%)

Interpolazione lineare, con valore a bilancio maggiore o uguale al 70% di quanto previsto a budget.

B.2 OBIETTIVI STRATEGICI DI BUDGET (36%)

Il 36% del premio viene assegnato in base al raggiungimento dei singoli obiettivi strategici di budget. Ogni obiettivo di budget è composto da una o più azioni strategiche.

Per ciascun obiettivo strategico il calcolo viene effettuato con il metodo dell'interpolazione lineare, secondo gli indicatori di monitoraggio previsti.

ESEMPIO

Totale obiettivi strategici n. 12

Obiettivo n. 1 composto da 5 azioni strategiche

Peso dell'obiettivo n. 1 → 3%

Peso di ciascuna azione strategica → 0,6 %

B.3 MANTENIMENTO ANNUALE DELLE CERTIFICAZIONI DI QUALITA' AZIENDALI (14%)

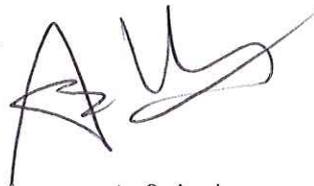
UNI EN ISO 9001:2015

UNI EN ISO 14001:2015

BS OHSAS 18001

UNI EN ISO IEC 17025:2018

- Se mantenute le certificazioni con la registrazione di sole osservazioni e raccomandazioni o con un numero massimo totale di n° 2 non conformità per schema → parametro di servizio = 100;
- Se mantenute le certificazioni con un numero superiore a n° 2 non conformità per schema → parametro di servizio = 50;
- Perdita di una delle certificazioni → parametro di servizio = 0.



CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo comprende tutti i dipendenti in forza ad *acquavenete* SpA, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato, ai quali si applica il CCNL Gas Acqua nonché ai lavoratori in somministrazione.

Si applica altresì al personale dirigente.

Nel caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, il valore del premio come qui definito verrà rapportato al numero di giorni in forza - rispetto ai 365 dell'anno o 366 nel caso di anno bisestile - decurtato del periodo di prova.



Per coloro che risulteranno cessati al momento dell'erogazione del premio, si riconoscerà all'atto della cessazione l'importo dell'ultimo premio percepito, rapportato al numero di giorni in forza - rispetto ai 365 dell'anno o 366 nel caso di anno bisestile - e alla presenza del lavoratore in servizio nel periodo lavorato secondo i criteri di cui al paragrafo successivo. Il mese della cessazione è considerato intero se la stessa è avvenuta dal 15. Se al momento dell'erogazione del premio non è conosciuta la somma dei risultati raggiunti sulle due tipologie di indicatori (A + B), la tassazione applicata sarà quella ordinaria.



Per i lavoratori a tempo parziale il premio matura in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Nessun premio verrà riconosciuto ai dipendenti per i quali prima della sua erogazione sia intervenuto il licenziamento per motivi disciplinari o che abbiano rilasciato dimissioni volontarie seguite dalla sottoscrizione di un accordo di conciliazione in sede protetta.



IMPORTO DEL PREMIO E CRITERI DI MATURAZIONE

L'importo del premio (il valore 100) è pari per ciascun lavoratore all'importo del suo Minimo tabellare da CCNL + EDR + scatti di anzianità + anzianità + premio di produttività + APNA EX CCNL con riferimento all'importo del mese di dicembre dell'anno di competenza del premio.

La percentuale del premio (come definito al punto che precede con riferimento al suo valore massimo teorico, corrispondente a 100) è data dalla somma dei risultati raggiunti sulle due tipologie di indicatori (A + B).

Al fine di temperare la logica premiante sul risultato aziendale ed evidenziare un principio di equità nel conferimento del premio stesso, si stabilisce che l'ammontare del premio spettante al singolo lavoratore venga rideterminato in proporzione al seguente sistema di variabilità individuale:

- Presenza in servizio su base annuale: verranno dedotti i giorni di assenza dal servizio ad eccezione delle assenze dovute a ferie, permessi ex festività, ROL, infortunio sul lavoro, ricoveri ospedalieri compresa la convalescenza di una settimana, permessi sindacali, assemblee sindacali, astensione obbligatoria per maternità e paternità, riposi giornalieri di due ore utilizzati dal genitore nel primo anno di vita del/della figlio/a, i permessi previsti dalla Legge 104/92, permessi per la donazione del sangue e del midollo osseo, permessi ai sensi contratto integrativo aziendale welfare – work life balance.

L'erogazione del premio è prevista con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo.

AMMONTARE RETRIBUTIVO ANNUALE DI PRODUTTIVITA' (ARAP)

Il premio aziendale complessivo per le annualità 2024, 2025 e 2026 viene incrementato in riferimento all'art. 9 CCNL e al punto b) dell'allegato 1, per un valore pari all'elemento perequativo di € 238,00 con riferimento al parametro medio 143,53, come da tabella che segue, da determinarsi sul valore percentuale di premio complessivamente raggiunto sulla base degli indicatori di valutazione e i criteri di maturazione condivisi nel presente accordo che le parti riconoscono coerenti con quanto previsto nell'Allegato 2 del CCNL "Guida per la determinazione dell'ammontare retributivo annuale di produttività (ARAP)" e fatti salvi gli effetti che eventualmente deriveranno dalle successive modifiche del CCNL per le annualità successive.

Liv.	Parametro	Importo
Q	200,74	€ 332,87
8	181,29	€ 300,61
7	167,5	€ 277,75
6	153,69	€ 254,85
5	139,96	€ 232,08
4	131,42	€ 217,92
3	122,95	€ 203,87
2	111,15	€ 184,31
1	100	€ 165,82

DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2026, quindi con riferimento ai risultati degli esercizi 2024 – 2025 – 2026 (l'erogazione del premio dell'ultimo anno di vigenza dell'accordo avverrà pertanto nel 2027, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio 2026).

L'azienda si impegna a informare preventivamente i lavoratori rispetto agli obiettivi stabiliti dal presente accordo sindacale e, inoltre, si impegna a verificare con cadenza quadrimestrale l'andamento degli obiettivi con i firmatari della presente intesa.

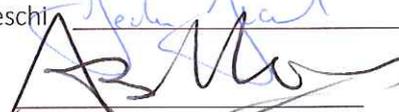
Nel caso in cui il raggiungimento di un obiettivo dovesse risultare impossibile per eventi o fatti non dipendenti dalla produttività dei lavoratori (es. decisioni dell'ARERA, cambi normativi, modifiche del Budget), le Parti si impegnano a ridefinire l'obiettivo, ferma restando la cifra erogabile del premio.

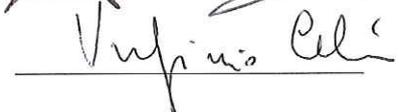
Il presente accordo è condizionato all'approvazione dell'assemblea dei lavoratori.

Per le OO.SS.

Nicoletta Rampazzo 

Federica Franceschi 

Andrea Bellato 

Virginio Celin 

Per *acquevenete* SpA

Monica Manto 

Per le RSA:



