

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2021 – 2023
(Art. 9 CCNL GAS ACQUA)

Il giorno 31 marzo 2021.

- *acquevenete* SpA, rappresentata dal Direttore Generale Monica Manto,
- le Organizzazioni Sindacali Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil di Padova e Rovigo, rappresentate rispettivamente dai Sigg. Barbara Schiavo, Federica Franceschi, Fabrizio Da Llo e Virginio Cellin;
- le R.S.A. presenti per Filctem Cgil, per Femca Cisl, per Uiltec Uil;

Insieme: le Parti

concordano quanto segue:

PREMESSA

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

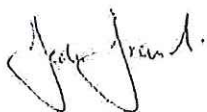
- coinvolgere il personale con lo scopo di garantire un miglioramento del servizio e dell'efficienza dell'organizzazione aziendale attraverso un incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, rafforzandone la motivazione attraverso il riconoscimento di un importo monetario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

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 del comitato di pilotaggio.

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 e di sostenibilità economico-finanziaria) 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 di risultato 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 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.

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



PS



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* 2021-2022-2023 assume quindi la struttura e configurazione di seguito descritta.

INDICATORI PER IL CALCOLO DEL PREMIO E LORO PESO PERCENTUALE

Il premio di produzione 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. Indicatori economici

Il 40% del premio viene assegnato in base a due indicatori che misurano le prestazioni economiche dell'intera Azienda e precisamente:

- A.1 M.O.L. (20%)
 - o 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
 - o 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% → parametro di servizio = 93, se il valore del rapporto è uguale al 86% → parametro di servizio = 86, se il valore del rapporto è uguale al 75,4% → parametro di servizio = 75)
- A.2 CONTENIMENTO OPEX (20%)

Se il valore a bilancio è minore di quanto previsto a budget delle seguenti voci di costo:

 - o Materiali di consumo e cancelleria (b.6 – b.7) (8%) → parametro di servizio = 100
 - o Energia elettrica sedi, riscaldamento sedi, acqua autoconsumo (b.7) (8%) → parametro di servizio = 100
 - o Carburanti (b.7) (4%) → parametro di servizio = 100

B. Indicatori gestionali

Il 60% 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 – QUALITA' TECNICA (20%) interpolazione lineare, con valore a bilancio maggiore o uguale al 70% di quanto previsto a budget, che determina il valore del premio spettante applicando la percentuale di miglioramento della produttività.

Guido
Alonso

PS

W

- B.2 QUALITA' COMMERCIALE (20%)

Il 20% del premio viene assegnato in base al raggiungimento di obiettivi assegnati alle prestazioni specifiche della qualità commerciale secondo i parametri stabiliti dalla delibera ARERA n. 655/2015 e in particolare al contenimento degli indennizzi corrisposti all'utenza, secondo le specifiche di cui alla tabella sottostante.

% prestazioni nello standard/prestazioni ricevute	valore del premio
≥ al 90%	conseguimento del premio uguale alla percentuale di prestazioni nello standard
Tra 75% e 90%	conseguimento del premio pari al 50%
< dell'75%	conseguimento del premio pari a 0%

- B.3 MANTENIMENTO ANNUALE DELLE CERTIFICAZIONI DI QUALITA' AZIENDALI (20%)

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

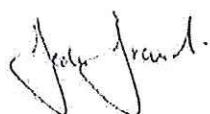
CAMPO DI APPLICAZIONE

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

Nel caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, il valore del premio come qui definito verrà rapportato al numero di mesi lavorati (rispetto ai 12 dell'anno) decurtato del periodo di prova, considerando mese intero quello di assunzione nel caso essa sia avvenuta entro il 15 del mese stesso.

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 mesi in forza rispetto ai 12 dell'anno (il mese della cessazione è considerato intero se la stessa è avvenuta dal 15) e alla presenza del lavoratore in servizio nel periodo lavorato secondo i criteri di cui al paragrafo successivo.

Nessun premio verrà riconosciuto ai dipendenti per i quali prima della sua erogazione sia intervenuto il licenziamento per motivi disciplinari.



PS







Fulvio
Cotroneo

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 e 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, permessi sindacali, assemblee sindacali, astensione obbligatoria per maternità e paternità, riposi giornalieri di due ore utilizzati dal genitore nel primo anno di vita del bambino, i permessi previsti dalla Legge 104/92, permessi per donazione midollo osseo.

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

ELEMENTO PEREQUATIVO EX ART. 9 CCNL

Per l'anno 2021 il premio aziendale complessivo viene incrementato ai sensi dell'art. 9 CCNL 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 condivisi nel presente accordo 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 2023, con possibilità di disdetta da una delle Parti da darsi entro la prima annualità (31/12/2021) con un preavviso minimo di tre mesi. Il premio sarà pertanto valutato

Zucchi
Cotroneo

PS

W

sui risultati degli esercizi degli anni 2021, 2022 e 2023 (l'erogazione del premio dell'ultimo anno di vigenza dell'accordo avverrà pertanto nel 2024, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio 2023).

L'azienda si impegna ad informare preventivamente i lavoratori rispetto agli obiettivi stabiliti dal presente accordo sindacale e, inoltre, si impegna a verificare con cadenza trimestrale 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.

Per le OO.SS.

Per acquevenete SpA

Barbara Schiavo

Fabiana Lu'ano

Monica Manto

[Signature]

Federica Franceschi

[Signature]

Fabrizio Da Lio

[Signature]

Virginio Celin

Virginio Celin

Per le RSA:

[Signature]