

ACCORDO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2020-2022

Il giorno 10/06/2020 alle ore 14.00 presso la sede di Pavia Acque S.c.a r.l. tra le parti costituite dalla Direzione rappresentata dall'Ing. Stefano Bina

E

La RSU rappresentate dai Signori: Argeri, Callegari, Paragnani

Premesso che

- Conformemente a quanto previsto dall'art.9 del CCNL per il settore Gas-Acqua vigente, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda, anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione triennale a contenuto economico che ha la funzione di definire un'erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficacia e qualità denominata "premio di risultato".
- La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.
- Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi da 182 a 191 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premio di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015.
- Tale premio ha la finalità di:
 - Coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività, competitività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori.
 - Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.



Ciò premesso

Si conviene di stipulare il presente accordo ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL per il settore Gas -Acqua.

ART. 1 – DURATA DELL’ACCORDO

Il presente accordo ha durata triennale a partire dal 01/01/2020, con scadenza al 31/12/2022.

L'accordo si rinnoverà tacitamente di anno in anno salvo espressa disdetta di una delle Parti, da comunicarsi con almeno 6 mesi di anticipo.

ART. 2 – DETERMINABILITA' DEL VALORE ECONOMICO DEL PREMIO

Si determina che, in conseguenza del raggiungimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità, come di seguito individuati, il valore economico massimo del premio è pari ad euro 1.594,84 (millecinquecentonovantaquattro/84) riferito al 5° livello e parametrato come da tabella allegata (Allegato 1), salvo rivalutazione annuale ISTAT (rif. *FOI - Variazioni percentuali del mese indicato rispetto allo stesso mese dell'anno precedente*) a partire dal 1 gennaio 2021 (da intendersi come periodo di competenza), se positiva.

Il valore sopra citato viene aumentato nei termini e alle condizioni di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

ART. 3 – TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

3.1 L'erogazione avverrà entro il mese successivo alla formale approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'assemblea dei soci, nei termini previsti dalle norme vigenti. Nella ipotesi in cui l'assemblea dei soci non approvasse il bilancio in tempo utile alla erogazione del premio entro l'anno successivo a quello di competenza, le parti si rivedranno per valutare le opportune soluzioni, al fine di ridurre l'impatto sociale della situazione venutasi a creare.

Tutti i dati economici utilizzati per la determinazione del premio di risultato dovranno essere tratti dal bilancio consuntivo dell'azienda.

Detto premio verrà corrisposto ai dipendenti che abbiano prestato attività lavorativa per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio, ivi comprese le risorse utilizzate in somministrazione, per le quali si fa espresso richiamo alla normativa vigente sul punto di cui al D.Lgs. 81/2015.

La quota di premio eventualmente non erogata, in conseguenza di assenze dal servizio non rientranti nelle fattispecie sotto citate, verrà ripartita in misura uguale tra tutti i dipendenti che abbiano un indice di assenza pari o inferiore a giorni 15 nell'anno di riferimento.

Sono considerate quale effettiva presenza in servizio, ai fini previsti dal presente articolo, le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi ex-festività e ROL.



Ai lavoratori che forniscano una prestazione ridotta o part time il premio di risultato sarà riproporzionato sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno.

Come risultante dall'applicazione del presente accordo, il premio verrà erogato sotto forma di *una tantum*, non utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, ai sensi del CCNL vigente.

3.2 La distribuzione del premio ai singoli dipendenti è correlata inoltre ai seguenti parametri individuali:

PARAMETRO	VALORE	RIDUZIONE	VALORE	RIDUZIONE
Sanzione disciplinare	1	5%	n>1	5% + 2% x (n>1)

Il premio individuale complessivo verrà decurtato del 5% qualora al lavoratore sia stata comminata nell'anno di riferimento una sanzione disciplinare (escluso rimprovero verbale).

Tale percentuale viene elevata di 2 punti percentuali per ogni successiva sanzione.

In nessun caso la decurtazione complessiva potrà superare il 15% del premio individuale.

L'assenza del parametro suelencato comporterà l'assegnazione del 100% del premio individuale distribuito come da paragrafo precedente.

3.3

Durante il periodo di vigenza del presente accordo, le parti si riservano di incontrarsi allo scopo di prevedere la possibilità, alternativa all'erogazione in "moneta", di convertire il premio di risultato in strumenti welfare, interamente o in quota parte, ai sensi e alle condizioni previste dalla L. 28/12/2015 n. 208, così come modificata dalla L. 232/2016.

Resta inteso che la scelta di convertire il premio di risultato in strumenti di welfare sarà in ogni caso facoltativa, in capo ad ogni Lavoratore, nei modi, tempi e termini che verranno definiti.

ART. 4 - OBIETTIVI E INDICI

Per ottenere un miglioramento della competitività aziendale e della relativa redditività e produttività, nonché ottimizzare l'efficienza interna e gli standard di qualità e sicurezza dei servizi resi, si concorda che gli obiettivi dell'azienda stessa rispettino i seguenti criteri:

- monitorare il costo del lavoro;
- migliorare la produttività ed efficienza aziendale;
- supportare il processo di crescita dell'azienda;
- aumentare il coinvolgimento delle persone;
- supportare l'integrazione tra le diverse aree.



Gli obiettivi sono in parte comuni a tutti i dipendenti aziendali (redditività, produttività e qualità) ed in parte destinati ai dipendenti afferenti le rispettive Direzioni (per area).

Indici e relativo peso ponderale

Obiettivi di redditività (40%)

a. Margine Operativo Lordo aziendale

L'obiettivo si intenderà raggiunto nella misura del 100% in caso di MOL aziendale anno di riferimento pari o superiore al dato previsionale risultante dal piano industriale approvato per il medesimo anno.

Per valori inferiori al dato previsionale, l'obiettivo sarà parzialmente raggiunto e direttamente proporzionato al rapporto tra il MOL aziendale anno di riferimento e il MOL di previsione.

Stante che il MOL può essere influenzato da variabili non dipendenti dall'andamento aziendale (approvazione tariffaria EGA/ARERA, modifiche nei criteri contabili adottati, eventi esterni straordinari), al fine della verifica del raggiungimento dell'obiettivo di miglioramento, si procederà all'allineamento dei criteri di calcolo (previsionale/consuntivo) e all'eliminazione degli effetti di eventi esogeni aventi impatto significativo.

Utile alla determinazione massima del 40% del premio.

Obiettivi di produttività (25%)

b. Rispetto dei tempi di esecuzione della prestazione lavorativa.

L'indicatore ha la finalità di misurare l'efficientamento della prestazione lavorativa ottenuta nell'orario di lavoro ordinario.

L'obiettivo si intenderà raggiunto in presenza di una riduzione del 5% del numero medio ore straordinarie, anno di riferimento rispetto all'anno precedente.

Utile alla determinazione del 10% del premio.

c. Rapporto ore lavorate / ore retribuite.

L'obiettivo si intenderà raggiunto nella misura del 100% se si rileva un incremento del valore anno di competenza rispetto all'anno precedente.

L'obiettivo si intenderà raggiunto nella misura del 60% se si rileva una riduzione massima pari al 3% del valore anno di competenza rispetto all'anno precedente.

L'obiettivo non si intenderà raggiunto se si rileva una riduzione superiore al 3% del valore anno di competenza rispetto all'anno precedente.

L'obiettivo non si intenderà comunque raggiunto se si rileva un valore inferiore al 81%.

Utile alla determinazione del 5% del premio.

- d. Azzeramento, salvo i casi di impedimento dovuto a cause di forza maggiore (Es. assenze prolungate, esigenze di servizio) dei giorni di ferie residue relativi all'anno precedente a quello di riferimento.
Utile alla determinazione del 10% del premio.

Obiettivi di qualità (10%)

- e. Introduzione sistema gestione qualità
L'obiettivo si intende raggiunto in caso di avanzamento delle attività propedeutiche al percorso di introduzione di un sistema di Gestione della Qualità strutturato secondo la Norme Uni EN ISO 9001:2015, consistente, a titolo esemplificativo, nella revisione delle procedure già in essere e/o la predisposizione di nuove procedure riferite a processi aziendali.
Utile alla determinazione del 10% del premio.

Obiettivi per area (25%)

f. Direzione Generale

Corretta e puntuale gestione delle attività affidate.

L'obiettivo si ritiene raggiunto con il puntuale rispetto degli adempimenti ed assenza di vertenze, contestazioni o sanzioni notificate nell'anno di riferimento.

L'obiettivo si intende raggiunto parzialmente in maniera proporzionata al rapporto tra le attività svolte e quelle affidate, nonché in base alla rilevanza della singola attività ed all'avanzamento della stessa e in base alla gravità delle eventuali contestazioni/sanzioni.

Utile alla determinazione del 25% del premio.

g. Direzione Amministrativa

Corretta e puntuale gestione delle attività affidate.

L'obiettivo si ritiene raggiunto con il puntuale rispetto degli adempimenti ed assenza di ritardi, contestazioni o sanzioni notificate nell'anno di riferimento.

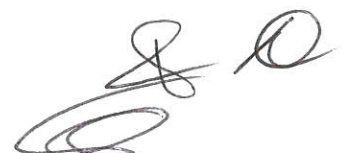
L'obiettivo si intende raggiunto parzialmente in maniera proporzionata al rapporto tra le attività svolte e quelle affidate, nonché in base alla rilevanza della singola attività ed all'avanzamento della stessa e in base alla gravità delle eventuali contestazioni/sanzioni.

Utile alla determinazione del 25% del premio.

h. Direzione Commerciale

Corretta e puntuale gestione delle attività affidate, con riferimento in particolare alla Delibera sulla Qualità Contrattuale n. 655/2015/R/idr.

L'obiettivo si ritiene raggiunto con il mantenimento nella classe attuale (classe A, da confermare in sede di previsione tariffaria 2020-2023) dell'indicatore di qualità commerciale MC2 previsto dalla Delibera 547/2019/R/idr. Si precisa che qualora il mancato raggiungimento dell'obiettivo sia imputabile ai sottoindicatori 28, 39, 40, 41,



42 (dipendenti da fornitori esterni a Pavia Acque), il calcolo sarà effettuato al netto di tali valori.

Utile alla determinazione del 25% del premio.

i. Direzione Tecnica

Rispetto di programma di attività tra investimenti ed altre attività specifiche indicate dalla Direzione Tecnica.

L'obiettivo si intende raggiunto completamente qualora siano state eseguite tutte le attività tra investimenti ed altre attività specifiche indicate dalla Direzione Tecnica.

L'obiettivo si intende parzialmente raggiunto in maniera proporzionata al rapporto tra le attività svolte e quelle affidate, nonché in base alla rilevanza della singola attività ed all'avanzamento della stessa.

Utile alla determinazione del 25% del premio.

ART. 5 – MODALITA' DI ATTUAZIONE DELL'ACCORDO

Su richiesta di una delle parti, nel corso di ciascun anno di vigenza del presente accordo, le parti stipulanti si incontreranno per una verifica della coerenza tra i programmi aziendali e gli obiettivi fissati ai fini del conseguimento del premio di risultato.

L'azienda informerà la R.S.U. aziendale al momento della stesura del piano industriale di ciascun anno per poter confrontare le effettive possibilità di raggiungimento degli indici di redditività, con particolare riferimento ai dati relativi ai fattori precisati nel presente accordo.

ART. 6 – ELEMENTI BASE PER LA DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DEL PREMIO

Gli elementi che seguono, necessari per la determinazione dei singoli parametri, sono così definiti:

MARGINE OPERATIVO LORDO

Il margine operativo lordo (MOL) è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito di una azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

DIPENDENTI

Si intende il personale cui è applicato il CCNL settore gas e acqua.

ORE LAVORATE E ORE RETRIBUITE

Ore lavorate: ore ordinarie effettivamente e di fatto prestate dal lavoratore, comprensive delle assenze per ferie/ex festività/ROL.

Ore retribuite: coefficiente orario mensile contrattualmente previsto moltiplicato per mesi anno (12).



ART. 7 - DISPOSIZIONI FINALI

In caso di comprovate cause di forza maggiore, che in qualche modo impediscano il conseguimento degli obiettivi indicati, o che possano influire sulla determinazione del relativo parametro, le parti si incontreranno nel corso dell'esercizio di riferimento per ridefinire o modificare l'indice stesso oppure, se non si raggiungerà un accordo in tal senso, il parametro non verrà considerato ai fini della determinazione del premio erogabile.

La presente contrattazione è concordata sulla base dell'attuale situazione societaria e sull'attuale contratto di lavoro.

Qualora in corso d'anno o nel corso della vigenza del presente accordo si verificano modifiche al CCNL e/o altri fattori che possano incidere sugli indici prefissati ai fini del premio di risultato, si procederà alla ridefinizione degli obiettivi e dei relativi parametri in conseguenza alle variazioni rilevate.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per le RSU



Per Pavia Acque S.c.a r.l.
Il Direttore Generale
Stefano Bina



40

Allegato 1 - Accordo aziendale sul premio di risultato 2020-2022

Livello	Parametro	Minimo tabellare
Q	200,74	2.287,43
8	181,29	2.065,79
7	167,50	1.908,66
6	153,69	1.751,29
5	139,96	1.594,84
4	131,42	1.497,53
3	122,95	1.401,01
2	111,15	1.266,55
1	100,00	1.139,50



Handwritten signature and initials, possibly '8@', located in the bottom right corner of the page.

8