

Premio di Risultato per il triennio 2017/2019

Il giorno 7 giugno 2017 presso la sede di Acque Veronesi s.c.a r.l., si sono incontrati:

per LA DIREZIONE: Nicola de Iorio Frisari, Alberta Alberti

LE RSU: Diego De Carlo, Umberto Mazzi, Stefania Nadali, Andrea Zecchin, Linda Centomo, Alberto Piazzola, Massimo Zumerle

Preso atto di quanto definito in materia dal CCNL gas-acqua;

Si conviene

di dar corso al Progetto relativo al Premio di Risultato relativo al triennio 2017/2019.

1) MODALITÀ DI EROGAZIONE ED AVENTI DIRITTO

L'erogazione del premio, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi, avverrà sotto forma di "una tantum" con le competenze del mese successivo a quello di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione – ratificato dall'Assemblea dei Soci – del Bilancio Consuntivo. Di norma l'erogazione avverrà con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo al Premio di competenza.

Il Premio sarà riconosciuto al personale dipendente in forza nell'anno precedente quello di erogazione in misura proporzionale all'effettiva presenza in servizio con il criterio di maturazione della 13.ma e 14.ma mensilità ed eventualmente decurtato delle giornate di assenteismo per malattia o indisposizione come specificato al punto *sub 2*).

Al personale dipendente che cessi in corso d'anno verrà riconosciuto, all'atto delle dimissioni, un importo una tantum calcolato in dodicesimi con lo stesso criterio utilizzato per le mensilità supplementari; detto importo avrà come riferimento l'ultimo premio di risultato già definito ed erogato.

Il Premio non spetterà al lavoratore che non abbia a superare il periodo di prova, i dipendenti in prova, coloro i quali subiscono licenziamento per giusta causa e coloro i quali si dimettono volontariamente (ad esclusione dei pensionamenti o di rapporto risolti consensualmente con incentivazione all'esodo).

In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettivo livello di appartenenza. In caso di passaggio in corso mese si considererà l'importo afferente la categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria sarà pari o superiore ai 15 giorni.

2) DECURTAZIONI DEL PREMIO DI RISULTATO.

Allo scopo di collegare l'entità del premio di risultato con l'effettivo coinvolgimento dei lavoratori nel processo di miglioramento dell'organizzazione e della produttività, al fine della determinazione dell'importo individualmente spettante saranno considerate le seguenti variabili:

2.a) Presenza in servizio

Tutte le singole giornate intere di assenza (anche come somma di periodi) registrate nell'arco dell'anno di riferimento (esclusi ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, assenze per maternità - limitatamente al congedo di maternità per astensione obbligatoria - permessi concessi ai donatori di sangue, di midollo osseo, congedi matrimoniali, permessi sindacali e permessi a giornata ex legge 104/92 per assistenza a disabili gravi) vanno sommati tra loro e vanno decurtati dal computo totale dei

mesi interi di servizio prestato ai quali il premio si riferisce ai fini della sua corresponsione per dodicesimi. Determinato il numero globale di giornate di assenza annuali, verrà decurtato 1/12 del premio per ogni 15 giorni lavorativi di assenza.

Nel caso in cui la somma annua delle giornate di assenza sia contenuta in un numero inferiore a 15 giorni non avverrà alcuna decurtazione.

GIORNI LAVORATIVI DI ASSENZA		PARTE DI PREMIO TRATTENUTA
0	15	Erogazione piena del premio
16	30	Trattenuto 1/12 del premio
31	45	Trattenuto 2/12 del premio
46	60	Trattenuto 3/12 del premio
+15		Trattenuti ulteriori 12.mi

Il totale degli importi non erogati annualmente per assenze per malattia ed indisposizione saranno redistribuiti tra tutti i dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, in cifra fissa e proporzionalmente al servizio prestato (tenendo a riferimento solo la percentuale applicata al contratto di lavoro – in caso di part-time anche per periodi inferiori all'anno – nonché l'eventuale data di assunzione – se in corso d'anno).

Esempio:

- Somma disponibile (totale dei recuperi per malattia o indisposizione) = S
- N° dipendenti al 31.12. dell'anno di riferimento = Q
- Mesi di servizio/percentuale part-time del singolo dipendente = X
- Importo da erogare al dipendente in aggiunta alla quota individuale spettante= $(S/Q)*X/12$ oppure $(S/Q)*X/100$

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, ancorché concesso per un periodo determinato, il premio sarà corrisposto in misura proporzionale alla percentuale di servizio prestato.

Inoltre si conviene che ai lavoratori provenienti da agenzie per il lavoro il premio di risultato venga erogato in proporzione alla durata della prestazione effettiva purchè lo stesso abbia avuto una durata minima nell'anno di 9 mesi.

2.b) Elementi sanzionatori

L'importo individualmente spettante sarà ridotto di una percentuale pari a 3% qualora al lavoratore sia stata comminata, nell'anno di riferimento, una sanzione disciplinare superiore al richiamo scritto per addebiti attinenti alla sicurezza sul lavoro (a titolo esemplificativo: mancata adozione DPI, assenza ingiustificata a corsi di formazione obbligatoria). Tale percentuale viene incrementata di 1 punto per ogni successiva sanzione disciplinare, superiore al rimprovero scritto, comminata nello stesso anno per la stessa causale (violazione alle norme di sicurezza sul lavoro).

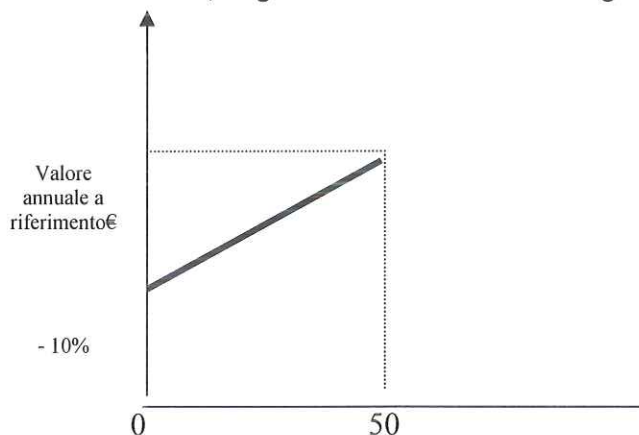
L'importo medio individuale, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, riparametrato secondo la scala parametrica del CCNL, è indicato nella seguente tabella.

I valori indicati saranno presi a riferimento anche per gli anni 2018 e 2019 fatto salvo quanto specificato, in materia di adeguamento economico, in calce al presente accordo.

Livello	Importo 2017
Q	3.507
8°	3.127
7°	2.889
6°	2.651
5°	2.414
4°	2.267

INDICATORI ECONOMICI

1) Margine operativo lordo (MOL) : differenza tra il valore ed i costi della produzione al netto degli ammortamenti, degli accantonamenti e della gestione finanziaria e straordinaria.



Sarà preso a riferimento il valore del MOL di Budget approvato annualmente con apposita determinazione da parte del Consigli di Amministrazione. Al pieno raggiungimento verranno corrisposti 50 punti. Per valori di MOL inferiori sino al 10% rispetto al previsionale (valore X – 10%) il punteggio sarà corrisposto con interpolazione lineare.

Peso: 50 punti

Consuntivazione: interpolazione lineare come da grafico.

INDICATORI DI PRODUTTIVITA'/EFFICIENZA

Gli indicatori di produttività ed efficienza sono composti da 3 parametri.

Di seguito si illustrano la struttura dei parametri presi a base, indicando per ognuno il peso e le modalità di calcolo.

1) Obiettivi generali imposti dalla delibera AEGGSI 655/2015 (rif. Allegato 1 di riclassificazione): raggiungimento e miglioramento delle performance sui 10 obiettivi a riferimento.

Punteggio annuo attribuibile: 20 punti percentuali.

Tabella di consuntivazione:

Anno	Target	Obiettivo
2017	8 obiettivi sui 10	On/off
2018	9 obiettivi su 10	On/off
2019	10 obiettivi su 10	On/off

In considerazione della specificità di detti obiettivi le Parti concordano che la consuntivazione degli stessi avverrà in maniera congiunta prima della determinazione del valore finale di raggiungimento del progetto di produttività

3°	2.120
2°	1.917
1°	1.429

COMPOSIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Per il triennio 2017/2019 il Premio di risultato viene formulato come segue:

Composizione Premio di Risultato	
Indicatori economici	
50%	Raggiungimento del MOL previsionale
Indicatori di produttività e qualità	
20%	<u>Obiettivi generali</u> imposti dalla delibera AEGGSI 655/2015 (rif. Allegato 1)
20%	<u>Obiettivi specifici</u> imposti dalla delibera AEGGSI 655/2015 (rif. Allegato 1)
10%	Tasso di assenteismo
100 %	

- 2) **Obiettivi specifici imposti dalla delibera AEGGSI 655/2015 (rif. Allegato 1 di riclassificazione): miglioramento della media ponderale nel triennio delle non conformità – raggiungimento target annuo.**

Punteggio annuo attribuibile: 20 punti percentuali.

Tabella di consuntivazione:

Anno	Target	Punteggi intermedi
2017	2,4	Per valori sino al 5 10% in peius: media ponderale
2018	2,2	Per valori sino al 5 10% in peius: media ponderale
2019	2,0	Per valori sino al 5 10% in peius: media ponderale

3) Riduzione tasso di assenteismo rispetto all'anno precedente (anno 2017)

Peso ponderale: 10 punti percentuali.

Consuntivazione: interpolazione lineare per valori compresi tra il dato 2016 e (dato 2016+5%).

Le Parti concordano inoltre che:

- L'azienda invierà alle RSU, con frequenza bimestrale, l'andamento degli indicatori impiegati quali obiettivi generali e specifici (rif. allegato);
- La consuntivazione degli indicatori economici e di produttività/efficienza andrà eseguita previa valutazione tra RSU e Direzione aziendale dei fattori non imputabili ai lavoratori, che abbiano contribuito ad impedire, in tutto e/o in parte, il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- Gli importi individuali indicati nel presente accordo e liquidabili alla piena realizzazione degli obiettivi dell'anno di riferimento (2017) saranno erogati, sempre al pieno raggiungimento degli obiettivi dell'anno di riferimento, anche per l'anno 2018 e 2019 fatto salvo eventuali adeguamenti derivanti da aumenti dei minimi tabellari o di riconoscimento di quote aggiuntive di produttività definite in sede di contrattazione nazionale.
- Le Parti s'impegnano per gli anni 2018 e 2019 a valutare, compatibilmente con la normativa vigente, il riconoscimento al personale che ne faccia espressa richiesta di una quota del PdR in forma di buoni welfare. La definizione del presente comma sarà oggetto di accordo annuale *in addendum* al presente contratto di secondo livello.
- Il presente accordo prevede esplicitamente la possibile destinazione del premio di produttività (nella misura che sarà indicata dal dipendente) alla previdenza complementare con le modalità operative definite dai rispettivi fondi pensione (es. rif. Circolare 7/2017 Pegaso).
- Il presente contratto aziendale riproduce interamente il contenuto dell'ipotesi di accordo sottoscritta il 24 maggio scorso dalle RSU il cui testo è stato approvato dai Lavoratori nel corso delle Assemblee del 5 e 6 giugno c.m..

Per l'Azienda

Le RSU

