

ACCORDO SINDACALE

In data 21/07/2020

Tra PADANIA ACQUE S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato *omissis*, dal Direttore Generale *omissis* e dal Responsabile del Personale, *omissis*

e la RSU di Padania Acque,

è stato stipulato il seguente accordo in tema di premio di risultato.

Conformemente alle previsioni contrattuali e normative in materia di contrattazione di secondo livello, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione **biennale** a contenuto economico, che ha la funzione di definire un'erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato".

La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

Tale premio ha le finalità di:

- a) 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, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
- b) 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.

L'accordo stipulato e le relative erogazioni potranno usufruire dei benefici dei regimi vigenti di decontribuzione e detassazione, nei limiti della normativa applicabile nell'anno 2020 e 2021 rispettivamente.

Le parti hanno condiviso anche quest'anno l'obiettivo comune di discutere e sottoscrivere uno schema di premio di risultato biennale con modalità strutturate e rappresentative di obiettivi di miglioramento a medio-lungo termine accanto a progetti innovativi e di miglioramento della qualità del servizio e di efficienza.

Le parti, confermano la volontà comune di accedere a forme di accordo che recepiscano in seno al premio di risultato la significativa operatività di erogazioni di varia natura in materia di *welfare* aziendale, da gestire secondo le normative vigenti, sensibili all'importanza di accrescere interventi mirati per i dipendenti su questi temi.

APPLICABILITA' DELL'ACCORDO

Lo schema di premio di risultato si applica ai dipendenti in forza della società PADANIA ACQUE S.p.A., assunti a tempo indeterminato e determinato, nonché ai lavoratori interinali eventualmente presenti.

DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo è valido per il periodo 1.1.2020 – 31.12.2021

OBIETTIVI E MODALITA' DI CALCOLO

Il premio è caratterizzato dal principio di variabilità in quanto collegato a diverse tipologie di obiettivi collettivi di miglioramento della qualità e della produttività del servizio erogato, e progetti di miglioramento specifici dell'anno.

La somma messa a disposizione per l'attuazione del seguente accordo, al raggiungimento del massimo (100%) degli obiettivi stabiliti, corrisponde ad **euro 1.300 lorde** associato al livello 4° del dipendente al 31.12.2019.

Gli importi erogabili per gli altri livelli saranno determinati applicando i parametri contrattuali previsti dal CCNL gas-acqua vigente al momento dell'erogazione.

In relazione agli **obiettivi di redditività, produttività e qualità, miglioramento dei processi** il risultato si ottiene verificando il grado di raggiungimento degli obiettivi elencati nell'allegata tabella e sommando le percentuali assegnate ad ogni obiettivo, tenendo conto poi delle seguenti puntualizzazioni:

- le percentuali corrispondenti agli indici saranno conteggiati anche parzialmente, purché, laddove presente, sia almeno raggiunta una soglia minima di risultato (definita come "limite minimo", come da allegata tabella degli obiettivi).
- Per ogni obiettivo che sia declinato in diversi sotto-obiettivi, ove non espressamente specificato, la percentuale verrà attribuita in maniera proporzionale al numero di sotto-obiettivi raggiunti.
- Sotto la soglia di risultato minima, laddove prevista, non si darà luogo a nessuna erogazione per il singolo obiettivo.

In relazione **all'obiettivo legato alla assidua presenza al lavoro** le Parti concordano di definire una formula premiale individuale **aggiuntiva** per coloro che risultano nel corso dell'anno essere stati più assiduamente presenti al lavoro, con un ridotto ricorso ad assenze per malattia.

Viene prevista la seguente erogazione, con somme riferite in misura uguale al livello 4 C.C.N.L. gas-acqua e a tutti gli altri livelli:

- per coloro che hanno una presenza totale nel corso dell'anno misurabile in **0 giorni di assenza di malattia: 300 €** per anno;
- per coloro che hanno una presenza assidua nel corso dell'anno misurabile con **non più di 5 giorni** di assenza di malattia in tal periodo: **200 €** per anno;

Nessuna somma premiale potrà esser erogata per coloro che superano il limite suindicato.

Per assenze per malattia si intendono solo quelle debitamente certificate secondo le leggi vigenti, comunque diverse da ricoveri o infortuni sul lavoro, e fermo restando quanto altro specificato in merito nel seguito.

In recepimento delle previsioni del CCNL gas-acqua 7 novembre 2019, è prevista l'erogazione delle seguenti somme lorde aggiuntive da inserire nella definizione del premio di produttività per l'anno 2020-2021, che vengono qui previste **in aggiunta alla somma concordata**.

La scala parametrica applicata per queste somme sarà quella prevista dal CCNL gas-acqua e successivamente riportata:

LIVELLO	PARAMETRO	EURO
Q	200,74	332,87
8	181,29	300,61
7	167,50	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	100,00	165,82

Tali somme potranno essere inglobate nei minimi contrattuali, a partire dall'anno 2022, in funzione dell'andamento inflattivo, con le modalità definite dalla contrattazione collettiva.

WELFARE

Premessa la volontà condivisa di introdurre anche per il biennio 2020-2021 un sistema di *welfare* in applicazione della normativa vigente introdotta dall'art 1. c.190 L.208/2015, le Parti rimandano al protocollo allegato per le modalità di adesione e gestione del piano di *welfare* aziendale che sarà attivato dall'azienda.

CRITERI E MODALITA' DI EROGAZIONE

La quota lorda di premio da erogare individualmente a ciascun dipendente sarà stabilita in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi come risultante dal calcolo indicato nei paragrafi precedenti e quindi in base al livello del dipendente al 31.12.2020 (31.12.2021) o comunque proporzionalmente in base ai diversi livelli posseduti nel corso dell'anno 2020 (2021).

Inoltre, si specifica quanto segue in relazione alle modalità del calcolo finale del premio lordo erogabile individualmente:

1. Per contratti di lavoro a tempo parziale, andrà applicata la quota percentuale di riduzione rispetto al tempo di lavoro ordinario, per la quota d'anno in cui tale orario ridotto è stato attuato (ore singolarmente stabilite alla settimana / ore contrattualmente previste per lavoro ordinario)
2. Per le assunzioni, dimissioni, le risoluzioni o le aspettative non retribuite avvenute nel corso dell'anno, vi sarà un'erogazione solo in proporzione ai mesi nei quali il dipendente è in forza effettivamente: ad ogni mese corrisponderà un dodicesimo del valore annuale; a tal fine le frazioni di mese superiori a 15 gg. verranno computate come mese intero.
3. In caso di assenze, si terrà conto dell'effettiva presenza in servizio andando a ridurre proporzionalmente il premio nel calcolo individuale finale. Il calcolo opera sottraendo dalle ore teoriche di lavoro ordinario effettivo (convenzionalmente stabilite in 1.700/anno per orario a tempo pieno, ridotte nel caso di part-time della corrispondente percentuale) le ore di assenza effettiva dal lavoro: sono a tal fine considerate quale effettiva presenza in servizio le sole assenze per infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi sindacali, permessi previsti dalla Legge 104/92, i ricoveri ospedalieri, i permessi per donazione sangue, per lutto, l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio e il congedo matrimoniale.

Le parti concordano di erogare il premio di risultato con la prima retribuzione utile, una volta approvato il bilancio di esercizio della società.

Come previsto dal CCNL gas-acqua vigente applicato le Parti si danno atto che il premio di risultato non è previsto nelle voci di retribuzione annua da prendere a base per la determinazione del TFR. Qualora applicabile, il premio di risultato beneficerà del regime vigente di decontribuzione e detassazione, in quanto stabilito in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività, innovazione e redditività dell'impresa.

Le parti prendono atto che ogni Responsabile di Servizio dovrà illustrare tempestivamente ai propri collaboratori il presente accordo e gli obiettivi di competenza, dettagliando gli standard specifici definiti dall'ARERA applicabili alle attività gestite (e quindi validi ai fini della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi). A detti incontri potranno partecipare anche le RSU ed al termine sarà predisposto specifico verbale che sarà tenuto agli atti unitamente al presente accordo.

Le parti concordano di incontrarsi entro il 15/12/2020 per stabilire gli obiettivi di risultato/miglioramento per l'anno 2021 ed entro il 30/09/2021 per decidere se estendere l'applicazione del presente accordo anche alle annualità 2022 e/o 2023.

Per l'Azienda	Per la RSU
F.to in originale	F.to in originale
F.to in originale	F.to in originale
F.to in originale	F.to in originale
	F.to in originale
	F.to in originale

Allegati:

- Tabella indicatori di risultato
- Accordo Welfare

Allegato:

**CONVERSIONE PREMIO DI RISULTATO IN PIANO WELFARE AZIENDALE -
ALLEGATO ALL'ACCORDO DEL 21/07/2020**

Cremona, 21/07/2020

In data odierna si sono incontrate la società Padania Acque S.p.A., rappresentata dall'Amministratore Delegato *omissis*, dal Direttore Generale *omissis*, dal responsabile del Servizio Personale *omissis*

e

La RSU aziendale nelle persone di *omissis*, *omissis*, *omissis*, *omissis*, *omissis*

Premesso che:

- 1) La legge n. 208 del 28/12/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto rilevanti modifiche normative allo scopo di incentivare il diffondersi di politiche aziendali in materia di Welfare, in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente;
- 2) Le parti hanno inteso per il secondo anno sviluppare e promuovere su base volontaria un sistema di Welfare aziendale improntato alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché alla individuazione di strumenti di utilità con valenza anche sociale;
- 3) Le Parti hanno inteso inserire nell'accordo del Premio di Risultato 2020-2021, sottoscritto in data odierna, la possibilità per il lavoratore di accedere volontariamente ad un piano incentivante di Welfare, nel quale poter convertire le somme erogabili a titolo di Premio di Risultato, tradizionalmente liquidate in busta paga;

Tutto ciò premesso e dopo ampia e approfondita discussione, le parti hanno concordato quanto segue:

- a) le premesse sono parte integrante del presente accordo;
- b) il presente accordo si intende quale allegato dell'accordo sul Premio di Risultato 2020-2021, sottoscritto in data odierna e ne costituisce *parte integrante*;
- c) la percentuale minima di accesso alla possibilità di conversione individuale del premio di risultato nel Piano Welfare aziendale viene fissata nel 33% del premio individuale spettante. Resta inteso che il lavoratore potrà valutare e scegliere percentuali superiori fino alla concorrenza del totale premio di risultato effettivamente spettante, formalizzando la propria scelta entro il mese successivo all'approvazione del bilancio;
- d) la società, per promuovere l'adesione individuale dei lavoratori per una quota significativa di

premio, concederà di incrementare individualmente le somme convertite in Piano Welfare con un premio ulteriore da erogare necessariamente sotto forma dei servizi del Piano Welfare, complessivamente del 20,00 % delle somme convertite;

- e) l'eventuale importo di premio di risultato convertito in servizi *Welfare* dal lavoratore che non venga utilizzato entro novembre dell'anno di liquidazione del premio, verrà versato automaticamente nel fondo pensione di settore Pegaso, qualora il dipendente risulti iscritto, oppure verrà liquidato per i non iscritti in cedolino paga, assoggettandolo a imposte e contributi di legge.
- f) infine, con lo scopo di favorire la massima partecipazione dei dipendenti al Piano *Welfare* aziendale, la società, qualora detta partecipazione dovesse essere superiore al 50% del totale dei dipendenti aventi diritto al premio di risultato, riconoscerà al singolo lavoratore aderente al Piano Welfare un ulteriore beneficio individuale quale premio ulteriore da erogare necessariamente sotto forma dei servizi del Piano welfare, nella misura pari al 10% dell'importo convertito.

Letto approvato e sottoscritto.

Padania Acque S.p.A.

L'Amministratore Delegato
F.to in originale

Il Direttore Generale
F.to in originale

Il Responsabile del Personale
F.to in originale

La RSU aziendale:

- omissis F.to in originale
- omissis F.to in originale
- omissis F.to in originale
- omissis F.to in originale
- omissis F.to in originale