

### ACCORDO SINDACALE

In data 12/04/2024

tra PADANIA ACQUE S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Alessandro Lanfranchi, dal Direttore Generale Stefano Ottolini e dal Responsabile Risorse Umane e Organizzazione Omar Arisi

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 2024 e 2025 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 1.1.2024 – 31.12.2025

## 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 31.12.2023, incrementata di **euro 150 lorde** nel biennio, suddivisa in un incremento di **euro 100 lorde** sull'annualità 2024 (premio annuo pari ad **euro 1.400 lorde**) e di **euro 50 lorde** sull'annualità 2025 (premio annuo pari ad **euro 1.450 lorde**).

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 conteggiate 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, anche in *day hospital* (ed eventuali periodi di convalescenza successivi);
- infortuni sul lavoro;

In presenza di malattie croniche o cure ricorrenti ad esse riferite la Direzione procederà ad una valutazione specifica con l'ausilio del Medico Competente.

In considerazione delle previsioni del CCNL gas-acqua 30 settembre 2022 (Allegato n. 1 – Ipotesi di Accordo) scadente il 31/12/2024, nel presente accordo vengono inserite le seguenti somme lorde ai fini della definizione del premio di produttività per l'anno 2024 e 2025, che vengono qui aggiunte alla somma concordata al 4° livello come sopra specificato.

La scala parametrica applicata per queste somme è 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
<b>Parametro Medio</b>	<b>143,53</b>	<b>238,00</b>
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 riassorbiranno, fino a concorrenza, l'eventuale aumento del premio di produzione che potrà essere previsto dalle Parti sociali con il rinnovo del CCNL in scadenza il 31/12/2024. Pertanto verranno eventualmente riconosciuti solo gli importi che eccedessero tali somme aggiuntive.

## **WELFARE**

Premessa la volontà condivisa di introdurre anche per il biennio 2024-2025 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 31.12.2023 (31.12.2024 per il secondo anno) o comunque proporzionalmente in base ai diversi livelli posseduti nel corso dell'anno 2024 (2025 per il secondo anno).

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, i permessi previsti dalla Legge 104/92, i ricoveri ospedalieri (anche in *day hospital*) e relativa convalescenza, i permessi per donazione sangue, per lutto, l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio e il congedo matrimoniale, assenze per gravi patologie croniche e cure ricorrenti ad esse riferite, valutate dalla Direzione con l'ausilio del Medico Competente.

Le parti concordano di erogare il premio di risultato con la prima retribuzione utile, una volta approvato il bilancio di esercizio della società, fatta eccezione del premio assidua presenza che verrà erogato non appena disponibile il dato.

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.

Si dà atto che l'Azienda invierà a tutti i dipendenti il presente accordo e relativo allegato.

Le parti prendono atto che ogni Responsabile di Funzione/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).

Vengono previsti due incontri tra le parti entro la fine del mese di giugno ed entro la fine del mese di ottobre di ogni anno, per monitorare lo stato di raggiungimento dei risultati rispettivamente al 31 maggio e al 30 settembre.

Le parti inoltre concordano di incontrarsi entro il 15/12/2024 per stabilire gli obiettivi di risultato/miglioramento per l'anno 2025 ed entro il 31/10/2025 per decidere se estendere l'applicazione del presente accordo anche alle annualità 2026 e/o 2027.

<b>Per l'Azienda</b>	<b>Per la RSU</b>
Alessandro Lanfranchi	Paola Valassi
Stefano Ottolini	Alessandro Chiesa
Omar Arisi	Gianni Mazzini
	Sergio Boni
	Simone Freri

Allegati:

- Tabella indicatori di risultato
- Accordo Welfare

**Allegato:**

**CONVERSIONE PREMIO DI RISULTATO IN PIANO WELFARE AZIENDALE -  
ALLEGATO ALL'ACCORDO DEL 12/04/2024**

Cremona, 12/04/2024

In data odierna si sono incontrate la società Padania Acque S.p.A., rappresentata dall'Amministratore Delegato Alessandro Lanfranchi, dal Direttore Generale Stefano Ottolini, dal Responsabile Risorse Umane e Organizzazione Omar Arisi

e

La RSU aziendale nelle persone di Paola Valassi, Alessandro Chiesa, Gianni Mazzini, Sergio Boni e Simone Freri

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 nuovamente 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 2024-2025, 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 2024-2025, 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 (al netto del suddetto premio ulteriore del 20%), 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

Alessandro Lanfranchi

Il Direttore Generale

Stefano Ottolini

Il Responsabile Risorse Umane

e Organizzazione

Omar Arisi

La RSU aziendale:

- Paola Valassi \_\_\_\_\_
- Alessandro Chiesa \_\_\_\_\_
- Gianni Mazzini \_\_\_\_\_
- Sergio Boni \_\_\_\_\_
- Simone Freri \_\_\_\_\_

Documento firmato in originale