

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022



Prot. OUT202200003561 del 06/05/2022

Tra
Acque del Chiampo S.p.A.
 e le

R.S.U. Aziendali assistite dalle OO.SS. Territoriali

così rispettivamente rappresentate

per la società Acque del Chiampo S.p.A. :		Presente	Assente giustificato
Chiorboli Andrea C.L.	Direttore Generale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crema Mirko	Risorse Umane	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zulli Nicola	Salute e Sicurezza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

per la R.S.U. Aziendale:		Presente	Assente giustificato
Bresciani Matteo	rappresentanza di FEMCA CISL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Martin Corneliu	rappresentanza di FILCTEM CGIL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avveduto Massimo	rappresentanza di UILTEC UIL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cosaro Luca	rappresentanza di UILTEC UIL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Carlassara Samuele	rappresentanza di UILTEC UIL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

per le OO.SS. Territoriali		Presente	Assente giustificato
Rosa Giuseppe	rappresentanza di FEMCA CISL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pirro Giacomo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zordan Massimo	rappresentanza di UILTEC UIL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ezzelini Storti Giuliano	rappresentanza di FILCTEM CGIL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cunsolo Antonio		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

si concorda quanto segue.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

PREMESSE.

POLITICHE DI SVILUPPO SOSTENIBILE E DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE. Per Acque del Chiampo la sostenibilità è insita nella mission aziendale e nel modo di agire quotidiano delle persone che la rappresentano; in linea con i principi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, l'azienda partecipa al raggiungimento degli obiettivi ad essi associati.

La sostenibilità è vissuta in Acque del Chiampo come espressione di maggiore consapevolezza nell'azienda e nei propri portatori d'interesse sulla necessità di agire con misure concrete, declinate sui diversi ambiti aziendali, capaci di incidere sul cambio di paradigma socio-economico, ambientale e, ove possibile, anche istituzionale; la sostenibilità non si limita quindi ad una questione ambientale né ad una opportunità professionale.

Acque del Chiampo contribuisce, concretamente ed in modi diversi, sulle cinque aree di intervento, le cosiddette "5P", in cui si articola la Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile:

- **PERSONE** (promozione della salute e benessere per garantire le condizioni per lo sviluppo del capitale umano),
- **PIANETA** (gestione sostenibile delle risorse naturali),
- **PROSPERITÀ** (affermazione di modelli sostenibili di produzione e consumo, garantendo occupazione e formazione di qualità),
- **PACE** (promozione di una società inclusiva e senza forme di discriminazione, contrasto dell'illegalità),
- **PARTNERSHIP** (intervenire nelle varie aree in maniera integrata, con solide collaborazioni e sinergie).

Il presente modello di attribuzione del premio di risultato rivolto ai dipendenti di Acque del Chiampo definisce obiettivi coerenti e supportati da quanto premesso.

SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE. Tra gli obiettivi strategici che Acque del Chiampo si prefigge vi è la gestione degli impianti, attrezzature e luoghi di lavoro, eliminando e/o riducendo i rischi al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, e migliorandone la sicurezza tramite le manutenzioni straordinarie e le sostituzioni economicamente sostenibili.

In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, l'azienda continuerà a promuovere:

- l'informazione, formazione ed aggiornamento dei lavoratori;
- interventi specifici per la protezione e prevenzione della salute e della sicurezza;
- la prevenzione delle malattie professionali, delle situazioni di stress e/o stress da lavoro correlato, delle molestie sessuali e della violenza nei luoghi di lavoro (recependo l'Accordo Quadro siglato da CGIL, CISL, UIL e Confindustria Vicenza) con la collaborazione del Medico Competente nonché attraverso il servizio di Sportello d'Ascolto gestito dal professionista psicoterapeuta ed attivo già dal 2017;
- il fattivo coinvolgimento del RLS nei casi previsti;
- il fattivo coinvolgimento del "Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione" per il contenimento del contagio da COVID-19;
- il monitoraggio delle malattie professionali.

INVESTIMENTI. In Acque del Chiampo Spa la maggior parte degli investimenti previsti sono finalizzati al mantenimento e al miglioramento delle performance in termini di **minor impatto ambientale**. Ciò riguarda gli investimenti previsti agli impianti di depurazione e alle reti e impianti di fognatura e acquedotto civile/industriale, ivi compresi quelli realizzati su impulso delle Autorità Sanitarie e del Consiglio di Bacino "Valle del Chiampo" al fine di contribuire a migliorare la qualità delle acque destinate al consumo umano.

Gli investimenti infatti sono destinati al perseguimento di un obiettivo di interesse pubblico volto al benessere della collettività, al miglioramento della qualità della vita della comunità stessa e dei



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

dipendenti; il tutto attraverso una oculata politica di bilancio e programmazione per il controllo dei costi e della realizzazione degli investimenti.

ORARIO DI LAVORO – TEMPI VITA/LAVORO. Un efficace utilizzo dell'orario di lavoro è condizione necessaria per garantire il miglior servizio al cliente.

Una attenta gestione dell'orario di lavoro, e delle eventuali opportunità legislative in materia che possano determinare anche vantaggi economici, può permettere inoltre una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti.

In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, l'azienda promuoverà: il monitoraggio (dopo la verifica condotta nel 2021) dell'utilizzo del lavoro part-time, la verifica del lavoro straordinario, l'utilizzo del lavoro agile, la programmazione tempestiva e condivisa delle ferie e dei permessi collettivi coerentemente con la necessità di garantire la continuità del servizio pubblico.

FORMAZIONE DI QUALITÀ. Acque del Chiampo si impegna a garantire e sviluppare la capacità e la professionalità del proprio personale attraverso programmi specifici di formazione e addestramento. Attraverso una formazione di qualità si può realizzare una maggiore comprensione dei processi produttivi e organizzativi, l'accrescimento della professionalità e delle competenze, un miglior coinvolgimento dei lavoratori, e conseguentemente la crescita dell'azienda stessa. In tal senso l'azienda promuove la condivisione con i rappresentanti dei lavoratori della progettazione di nuove iniziative formative e finanziate che coinvolgano maggiormente i dipendenti.

PROSPERITA' E MODELLI DI CONSUMO – WELFARE AZIENDALE. Acque del Chiampo promuove l'educazione ad un consumo sempre più consapevole incentivando la conversione del premio di risultato, nei limiti consentiti dalla vigente normativa fiscale, in fringe benefit ed in servizi di welfare.

Per perseguire tale scopo l'azienda ricerca e si avvale della collaborazione di soggetti economici che abbiano la forma giuridica di "società benefit", ossia con la caratteristica di integrare, in modo volontario responsabile e trasparente, nell'esercizio dell'attività d'impresa, oltre allo scopo di lucro, anche una o più finalità di beneficio comune, di impatto positivo su persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interessi.

I vantaggi ricercati ed attesi interessano:

- l'azienda ed i dipendenti (azzeramento del cuneo fiscale, contenimento del costo del lavoro, aumento del potere d'acquisto dei lavoratori, miglioramento del clima aziendale, attrazione e fidelizzazioni delle risorse, aumento della produttività) nonché
- il territorio (libertà dei lavoratori di scegliere i propri fornitori di fiducia, coinvolgimento dei fornitori di prossimità, ricaduta economica sul territorio).

L'entità, le modalità e il paniere di servizi che l'azienda mette a disposizione di ciascun lavoratore sono le più ampie, flessibili e personalizzabili, senza alcuna limitazione preimpostata dall'azienda rispetto al perimetro definito ed aggiornato dalla normativa fiscale; la piattaforma di welfare individuata permette a ciascun dipendente avente diritto di fruire del più esteso e completo pacchetto di servizi per la persona e per la famiglia, e comprende la possibilità di richiedere il pagamento o rimborso delle spese sostenute per sé, o per un familiare, in fringe benefit (buoni carburante, buoni acquisto) e servizi alla persona (viaggi e vacanze, sport, cultura, sanità, previdenza, assistenza alla persona, istruzione e formazione professionale, trasporto pubblico, interessi su finanziamenti e mutui).

Pag. 3/16
[Handwritten signatures and initials]

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

PREMIO DI RISULTATO (P.D.R.) 2022

1) **SCOPO** del presente sistema di erogazione del premio annuo è la diffusione e la condivisione degli obiettivi aziendali, il coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati, nonché la valorizzazione del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento dei risultati stessi ed all'incremento di produttività per il miglioramento dei servizi; il presente sistema premiante collega i compensi incentivanti ai risultati conseguiti dall'azienda, dalla struttura organizzativa di appartenenza e dal singolo individuo attraverso le competenze individuali dimostrate, tenuto conto della presenza di ciascuno alle attività aziendali. In particolare, alcuni obiettivi di area o di reparto, ed alcuni coefficienti penalizzanti o premiali, sono specificamente motivati e supportati da quanto esposto nelle premesse.

2) **AVENTI DIRITTO.**

Il premio sarà corrisposto a tutti i dipendenti in organico alla data del 31/12/2022 che nel corso dell'anno hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o a tempo determinato della durata uguale o superiore a 6 mesi (considerando mese intero anche la frazione di mese superiore a 15 giorni), nonché i lavoratori che nel corso dell'anno 2022 hanno avuto il rapporto di lavoro che si è concluso a seguito della rassegnazione di dimissioni per pensionamento.

3) **MONTE ECONOMICO**

L'importo complessivo destinato dalla Società per il premio dell'anno di riferimento sarà corrispondente alla somma dei valori **retributivi lordi mensili** in essere nel mese di dicembre per i lavoratori in forza (ovvero nel mese di cessazione del rapporto per i lavoratori cessati in corso d'anno). L'importo complessivo verrà distribuito agli aventi diritto alla corresponsione con le regole di seguito specificate.

4) **BASE DI CALCOLO INDIVIDUALE.**

La base di calcolo del premio di risultato individuale, di seguito detta "**Base di calcolo**", è determinata dal 100% del valore retributivo lordo mensile in essere nel mese di dicembre dell'anno di riferimento per i lavoratori in forza, ovvero nel mese di cessazione del rapporto per i lavoratori cessati in corso d'anno, e complessivamente decurtata degli importi relativi alle penalità per assenze come definite nei successivi articoli.

L'importo della retribuzione lorda mensile è riscontrabile da ciascun lavoratore in modo agevole nel cedolino paga individuale nel campo definito "Retribuzione lorda" (somma della retribuzione tabellare CCNL e dai restanti elementi retributivi presenti a livello individuale).

Per il personale con contratto a tempo parziale la "Base di calcolo" terrà conto della percentuale "part time" collegata all'orario di lavoro prestato (media delle percentuali mensili, riferita al periodo di calcolo). In caso di trasformazione del contratto da "full time" a "part time" o viceversa, nonché nel caso di variazione quantitativa della prestazione lavorativa in corso d'anno, la base di calcolo sarà determinata in relazione al rapporto percentuale corrispondente alla media ponderata dell'orario svolto.

La "Base di calcolo" terrà altresì conto della **durata del rapporto di lavoro nell'anno** di maturazione del premio, tenendo così conto degli effettivi periodi di assunzione, e dimissioni per pensionamento, considerando mese intero anche la frazione di mese superiore a 15 giorni.

5) **ASSENZE**

In ragione dell'importanza di contenere, in termini generali, l'assenteismo a livelli fisiologici al fine di migliorare la gestione aziendale e la consapevolezza che anche attraverso la propria presenza ciascuno è in grado di contribuire al raggiungimento degli obiettivi finali e partecipare al risultato aziendale, la base imponibile individuale sarà ridotta di una penalità pari al **1,2% per ogni giorno** equivalente (come somma delle ore di assenza arrotondata per difetto al giorno intero) di assenza improduttiva dal lavoro, tenuto conto di una franchigia annuale pari a:



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

Franchigia (giorni lavorativi)	Condizione
Dieci (10)	Nessuna condizione.
Quindici (15)	Per chi, nell'anno 2022 ha convertito in Welfare aziendale almeno € 200,00 del proprio PdR maturato nell'anno 2021 e da fruire nell'anno 2022 (si veda l'articolo "Welfare")
+ Cinque (5)	Le franchigie di cui sopra saranno aumentate di ulteriori 5 giorni nel caso in cui nel corso del 2022 lo stato di emergenza Covid-19 dovesse interessare più di 5 mesi.

Sono considerate assenze (secondo il principio che la presenza in azienda contribuisce, almeno in parte, al raggiungimento degli obiettivi aziendali) le seguenti tipologie di assenza:

COD. GIUSTIFICATIVO	DESCRIZIONE SW "ZUCCHETTI"	Note
303	MALATTIA	
305	INFORTUNIO	Solo se oggetto di provvedimento disciplinare per responsabilità o corresponsabilità del lavoratore
316	PERMESSO ELETTORALE	
318	SOSPENSIONE	
321	MATERNITÀ FACOLTATIVA	Permessi relativi maternità e paternità facoltativi e a congedi parentali facoltativi
328	PERMESSO NON RETRIBUITO	
339	ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	
340	PERMESSO N.R. MALAT. FIGLIO	
363	ASSENTE NON GIUSTIFICATO	
3MM	MALATTIA POST RICOVERO	Esclusi i giorni di ricovero ospedaliero debitamente certificato

Per tutte le assenze continuative superiori a 30 giorni solari (per singolo evento attestato da certificazione medica) le penalità applicate per ogni giorno improduttivo al netto dell'eventuale franchigia sopra indicata saranno le seguenti:

- primi 90 giorni solari penalità pari al 0,90% per ogni giorno di assenza
- successivi 90 giorni solari penalità pari a 0,70% per ogni giorno di assenza
- oltre 180 giorni penalità pari a 0,50% per ogni giorno di assenza

Il lavoratore interessato, anche per il tramite delle RSU, potrà segnalare all'azienda, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il proprio caso di particolare gravità che possa determinare o abbiano determinato la necessità di protrarre la propria assenza, al fine di individuare le soluzioni più opportune.

Pag. 5/16
Adunati

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

6) DANNEGGIAMENTI

Il premio annuale di ciascun dipendente calcolato secondo il presente accordo sarà ridotto del 5% al personale di ciascun specifico settore (area, servizio, reparto, squadra), nel caso in cui si sia verificata anche una sola mancata segnalazione ai superiori di danneggiamenti ad arredi, attrezzature, apparecchiature, mezzi e strumentazioni aziendali rilevati nel corso dell'anno di riferimento del premio.

7) CALCOLO DEL PREMIO INDIVIDUALE.

L'ammontare del premio di ciascun dipendente avente diritto sarà quantificato in ragione dei seguenti diversi obiettivi A, B, C, D e E che rilevano autonomamente oltreché dalla quota F derivante dalla "redistribuzione".

In caso di problematiche oggettive ostative al raggiungimento degli obiettivi di produttività d'area non dipendenti dalla volontà dei lavoratori interessati, potrà essere attivato un confronto allo scopo di ridefinire l'obiettivo e l'eventuale riconoscimento della quota.

8) OBIETTIVI

[A] REDDITIVITÀ: ANDAMENTO DEI RICAVI (QUOTA 40%) – PER TUTTI

Al raggiungimento di un **incremento** rispetto all'esercizio precedente (riferimento bilancio di esercizio approvato) dei **Ricavi delle Vendite e delle Prestazioni** (punto "A)1" del conto economico), **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	Da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Decremento Ricavi	0,00%	-2,50%	80%
	-2,51%	-5,00%	60%
	-5,01%	-10,00%	50%
	Oltre		20%

[B] EFFICIENZA: INCREMENTO ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA DALLA STAZIONE DI COGENERAZIONE DELL'IMPIANTO DI DEPURAZIONE DI ARZIGNANO (QUOTA 10%) PER TUTTI

Al raggiungimento di un **incremento dell'energia elettrica media giornaliera** (reali giorni di funzionamento) **autoprodotta** dalla stazione di cogenerazione dell'impianto di depurazione di Arzignano rispetto alla media del triennio 2019-2020-2021, **sarà riconosciuto l'importo pari al 10% della Base di calcolo.**

Riferimento del triennio precedente: 31.660 kWh/giorno.



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	Da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Energia elettrica autoprodotta	31.201	31.660	90%
	30.741	31.200	80%
	30.281	30.740	60%
	29.821	30.280	50%
	inferiore a	29.821	zero

[C] EFFICIENZA: RIDUZIONE CONSUMO ENERGETICO/ELETTRICO SEDE DI ARZIGNANO RISPETTO ANNO PRECEDENTE (QUOTA 10%) – PER TUTTI

Al raggiungimento di un **incremento del risparmio energetico per persona**, rispetto all'anno precedente, della sede amministrativa di Arzignano (palazzine A e B - misurato in kWh annui di energia elettrica consumata) **sarà riconosciuto l'importo pari al 10% della Base di calcolo.**

Riferimento dell'anno precedente: consumo energetico per persona 3.985 kWh (totale consumo energia elettrica anno 2021: 749.180 kWh. - media dipendenti Anno 2021: 188)

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	Da	A	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Consumo energetico	3.985	4.000	90%
	4.001	4.015	80%
	4.016	4.030	60%
	4.031	4.045	50%
	superiore a	4.045	zero

[D] EFFICIENZA: RIDUZIONE VOLUME ARCHIVIO CARTACEO (QUOTA 10%) – PER TUTTI

Al raggiungimento di un **incremento di spazio all'interno dell'archivio cartaceo aziendale** della sede amministrativa di Arzignano (misurato in metri lineari) rispetto all'anno precedente, **sarà riconosciuto l'importo pari al 10% della Base di calcolo.**

Riferimento dell'anno precedente: 160 metri lineari liberi su 1180 disponibili.

Obiettivo da raggiungere: 100 metri lineari aggiuntivi oltre agli attuali 160 (totale 260).

9m 1h

Pag. 7/16

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

Misura	da	A	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo (10%)
Incremento volumi	90	99	90%
	80	89	80%
	70	79	70%
	60	69	60%
	Inferiore a	60	50%

[E1] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA DEPURAZIONE (Depurazione Arzignano, Manutenzione, Segreteria di area)

Al raggiungimento di un **incremento** rispetto alla media del triennio 2018-2019-2021 **dell'ottimizzazione dell'uso di acqua di falda** per il funzionamento dell'impianto di depurazione di Arzignano, misurato in termini di rapporto (arrotondato alla terza cifra decimale) tra i volumi di acqua (mc) utilizzati espressi come somma volume prelevato da acquedotto industriale dalla derivazione di Altura, volume prelevato dalla derivazione dei pretrattamenti linea civile, volume emunto dai pozzi n°1 e n°2 di prelievo acqua sotterranea dell'impianto ed il volume reflui (mc) in ingresso dalla fognatura industriale (misuratore MP001) nell'anno 2022, misurato in termini di riduzione dal valore di 0,107 **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

Nota: il triennio di riferimento non comprende l'anno 2020 perché non rappresentativo della normale funzionalità impiantistica, in quanto a seguito del lock-down imposto al comparto produttivo, le linee fanghi non hanno funzionato per circa 1 mese riducendo sensibilmente l'utilizzo d'acqua nonostante un afflusso minimo di reflui dalla fognatura industriale.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Valore coefficiente	0,107	0,109	90%
	0,110	0,112	80%
	0,113	0,116	60%
	0,117	0,120	50%
	superiore a	0,120	Zero

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

[E2] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA DEPURAZIONE (Servizio Rifiuti Arzignano e Montecchio Maggiore)

Al raggiungimento di un **incremento**, rispetto alla media del biennio 2020-2021, della **corretta compilazione dei formulari identificativi rifiuti “FIR”** per i rifiuti in uscita dall'impianto di depurazione di Arzignano, misurato in termini di riduzione delle lettere di correzione dei formulari compilati non corretti (riferimento biennio 2020-2021: numero di 11 formulari non corretti), **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da	a	% da applicare alla quota
Formulari non corretti	11	11	90%
	12	12	80%
	13	13	60%
	14	15	50%
	superiore a	15	Zero

[E3] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA DEPURAZIONE (Impianto Montecchio Maggiore)

Al raggiungimento di un **incremento della qualità dello scarico** misurato in termini di decremento della concentrazione media di fosforo totale in tutti gli autocontrolli allo scarico dell'impianto di Montecchio Maggiore nell'anno 2022 rispetto all'1,9 mg/l corrispondente all'80% del limite medio annuo autorizzato di 2,4 mg/l, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

Riferimento concentrazione media del campione di 1,9 mg/l.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da	a	% da applicare alla quota
Campioni non conformi	1,91	2,00	90%
	2,01	2,10	80%
	2,11	2,20	60%
	2,21	2,40	50%
	superiore a	2,40	Zero

9/11

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

[E4] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA DEPURAZIONE (Impianto Lonigo)

Al raggiungimento di un **incremento della qualità dello scarico** misurato in termini di decremento della concentrazione media di fosforo totale in tutti gli autocontrolli allo scarico dell'impianto di Lonigo nell'anno 2022 rispetto all'1,8 mg/l corrispondente all'80% del limite medio annuo autorizzato di 2,4 mg/l, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo**. Riferimento concentrazione media del campione di 1,8 mg/l.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	Da	A	% da applicare alla quota
Campioni non conformi	1,81	1,90	90%
	1,91	2,00	80%
	2,01	2,10	60%
	2,11	2,20	50%
	superiore a	2,20	Zero

[E5] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA – SERVIZIO DISCARICHE

Al raggiungimento di un **incremento**, rispetto alla media dell'ultimo triennio (2019-2020-2021), **della superficie** (espressa in m²) **su cui è stato effettuato lo sfalcio del verde** all'interno delle aree delle discariche n.1, n.3, n.4, n.5, n.6, n.7, n.8, n.9, RSU ed aree adiacenti in gestione al servizio, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della base di calcolo**.

Valore di riferimento: media triennio 2019-2020-2021 della superficie su cui è stato eseguito lo sfalcio pari a 571.500 m².

Fonte dei dati: registrazioni effettuate su Navision e su registri discariche; il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Discariche.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da m ²	a m ²	% da applicare alla quota
Risultati	550.000	571.500	75%
	500.000	549.999	50%
	inferiore a	500.000	0%

[E6] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA - SERVIZIO ACQUEDOTTI

Al raggiungimento di un **incremento** rispetto al triennio 2019-2020-2021 **della lunghezza delle reti di acquedotto realizzate**, sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della base di calcolo.

Valore di riferimento: posa condotte media triennio 2019-2020-2021 pari a 5.675 m.

Fonte dei dati: SIT / Navision; il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Acquedotti.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da metri	a metri	% da applicare alla quota
Risultati	5.000	5.675	75%
	4.500	4.999	50%
	inferiore a	4.500	0%

[E7] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA - SERVIZIO FOGNATURE

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto alla media del triennio 2019-2020-2021 del **numero di caditoie stradali** su cui è stata svolta la pulizia, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della base di calcolo.**

Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Fognature.

Fonte dei dati Servizio Controllo di Gestione / Navision; il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Fognature.

Valore di riferimento: caditoie stradali pulite media triennio 2019-2021 pari a 2.281.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da n°	a n°	% da applicare alla quota
Caditoie Stradali	1.500	2.281	75%
	1.000	1.499	50%
	inferiore a	999	0%

[E8] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA - SERVIZIO SVILUPPO INVESTIMENTI

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto alla media del triennio 2019-2020-2021 del **valore degli investimenti realizzati** con riferimento alle commesse di competenza del personale appartenente al Servizio in questione, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della base di calcolo.**

Fonte dei dati Servizio Controllo di Gestione; il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Sviluppo Investimenti.

Valore di riferimento triennio 2019-2020-2021 pari a € 7.422.060,32.

Pag. 11/16



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da €	a €	% da applicare alla quota
Investimenti Credito Stradali	7.000.000	7.422.000	75%
	6.000.000	6.999.999	50%
	inferiore a	5.999.000	0%

[E9] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA: SEGRETERIA SERVIZIO AREA TECNICA + SERVIZIO GESTIONE PROGETTI E PROGRAMMI

Al raggiungimento di ciascun singolo obiettivo relativo all'area tecnica di cui ai precedenti punti (E5, E6, E7 e E8), **sarà riconosciuto 1/4 (un quarto)** della rispettiva quota da applicare alla base di calcolo.

Diversamente, per ciascun singolo obiettivo non raggiunto, sarà riconosciuto 1/4 (un quarto) della rispettiva gratificazione da applicare alla base di calcolo.

[E10] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA GENERALE/AMMINISTRATIVA: SERVIZIO LABORATORIO

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente di **parametri (per matrici e metodi) accreditati** relativi a prove chimiche e microbiologiche effettuate **in conformità** alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 e certificato da Accredia in sede di verifica di sorveglianza annuale, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo** (valore di riferimento Anno 2021 n°168 parametri accreditati).

Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Laboratorio.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	n°	% da applicare alla quota
Parametri accreditati	uguale anno precedente	95%
	-1	90%
	-2	85%
	-3	80%
	inferiore a -3	0%

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

[E11] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA GENERALE/AMMINISTRATIVA: SERVIZIO APPROVIGGIONAMENTI

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente delle **funzionalità dei SW Dynamics Nav e SolutionDOC** (misurato con il raggiungimento delle seguenti 4 fasi: analisi, test, formazione, implementazione delle nuove funzioni per il nuovo flusso degli ordini di acquisto con gestione automatizzata della firma digitale e invio PEC ai fornitori) **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio IT.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

Misura	da	A	% da applicare alla quota (30%)
Fasi raggiunte	3	3	75%
	2	2	50%
	inferiore a	2	0%

[E12] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA GENERALE/AMMINISTRATIVA: SERVIZIO CLIENTI

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente delle **funzionalità del CRM** (misurato con il raggiungimento dell'implementazione del modulo di gestione delle attività inerenti la morosità) **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio IT.

Diversamente non sarà riconosciuta alcuna gratificazione.

[E13] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA GENERALE/AMMINISTRATIVA: SERVIZIO IT

E13.1 Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente **dei dispositivi di networking aziendale** intesi come switch di rete per il collegamento delle postazioni di lavoro, server, connettività, stampanti, ecc. (misurato con il raggiungimento delle seguenti 2 fasi: installazione, collaudo) **sarà riconosciuto l'importo pari al 15% della Base di calcolo.**

Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio IT.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	Fase	Fase	% da applicare alla quota
fasi raggiunte	1	1	50%
	inferiore a	1	0%



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

E13.2 Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente **delle funzionalità del sistema di video sorveglianza** (misurato con il raggiungimento della fase di analisi e proposta alla Direzione) e del sistema di controllo accessi (misurato con il raggiungimento dell'aggiornamento della infrastruttura) **sarà riconosciuto l'importo pari al 15% della Base di calcolo.**

Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio IT.
Diversamente non sarà riconosciuta alcuna gratificazione.

[E14] EFFICIENZA DI AREA (30%) – AREA GENERALE/AMMINISTRATIVA E STAFF DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO: PROGETTI SPECIALI E COMUNICAZIONE ESTERNA + AFFARI LEGALI E SOCIETARI, SEGRETERIA ORGANO AMMINISTRATIVO + AFFARI GENERALI + RICERCA E SVILUPPO + SERVIZIO SALUTE E SICUREZZA + SERVIZIO ASSICURAZIONE QUALITÀ + SERVIZIO RISORSE UMANE + SERVIZIO MONITORAGGI & CONTROLLI + SERVIZIO CONTABILITÀ E BILANCIO - CONTROLLO DI GESTIONE + SERVIZIO AUTORIZZAZIONI E AFFARI REGOLATORI

Al raggiungimento di ciascun singolo obiettivo di cui ai precedenti punti E10, E11, E12 e E13, sarà riconosciuto 1/4 (un quarto) della rispettiva quota da applicare alla Base di calcolo.

Diversamente, per ciascun singolo obiettivo non raggiunto, sarà riconosciuto 1/4 (un quarto) della rispettiva gratificazione da applicare alla Base di calcolo.

[F] REDISTRIBUZIONE

Gli importi decurtati dalla base di calcolo relativi a "penalità per assenze" come definite nei precedenti articoli non costituiranno economia per l'azienda ma saranno complessivamente redistribuiti tra tutti i dipendenti, distinti nelle tre aree (Area Depurazione, Area Tecnica, Area Generale/Amministrativa), che avranno convertito in Welfare almeno € 200,00 del PdR maturato nell'anno 2021 e da fruire nell'anno 2022 (si veda l'articolo "Welfare") e che saranno risultati maggiormente presenti nell'anno di riferimento. In particolare:

il 50% del residuo d'area sarà redistribuito, in parti uguali, tra i soli dipendenti che avranno rispettato entrambe le condizioni:	<ul style="list-style-type: none">- assenze non superiori a 5 giorni complessivi;- conversione in Welfare aziendale di almeno € 200,00 del proprio PdR maturato nell'anno 2021 e da fruire nell'anno 2022 (si veda l'articolo "Welfare").
il rimanente 50% del residuo d'area sarà redistribuito, in parti uguali, tra i soli dipendenti che avranno rispettato entrambe le condizioni:	<ul style="list-style-type: none">- assenze non superiori a 10 giorni complessivi;- conversione in Welfare aziendale di almeno € 200,00 del proprio PdR maturato nell'anno 2021 e da fruire nell'anno 2022 (si veda l'articolo "Welfare").

9) WELFARE.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 184, legge 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni, ciascun lavoratore ha diritto di scelta per sostituire in tutto o in parte la quota "detassabile" di premio conseguito secondo le modalità previste ai punti precedenti.

L'entità, le modalità e il paniere di servizi messi a disposizione di ciascun lavoratore saranno quelli già definiti con l'individuazione della piattaforma online della società benefit TRE CUORI già individuata da Acque del Chiampo.



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

Opzione Welfare: ai dipendenti che potranno avvalersi della detassazione del premio di risultato (tassazione sostitutiva del 10%) sarà data possibilità di scegliere, indicativamente entro il mese di febbraio 2023, se ottenere il premio in denaro o in natura (opzionando tra possibili scaglioni 0-25-50-75-100%) mediante la fruizione di beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR (Welfare Aziendale) che saranno messi a disposizione dal Datore di lavoro.

Coerentemente con le premesse, l'azienda intende promuovere concretamente l'educazione ad un consumo sempre più consapevole incentivando la conversione del premio di risultato, nei limiti consentiti dalla vigente normativa fiscale, in fringe benefit ed in servizi di welfare.

In tal senso:

- ai dipendenti che fruiranno dell'opzione welfare sarà riconosciuta una ulteriore premialità pari al **16% (sedici) della quota convertita**, che sarà erogata sempre a titolo di welfare.

- la conversione in Welfare aziendale di almeno € 200,00 del proprio PdR maturato nell'anno 2021 e da fruire nell'anno 2022 rappresenta condizione di accesso ad alcuni ulteriori benefici come meglio descritto nei precedenti articoli.

- la data entro cui poter scegliere, in aumento, l'opzione welfare del PdR 2021 è prorogata a metà del mese di **maggio 2022** (ossia prima della erogazione completa del premio).

10) Erogazione del premio.

Il Premio di Risultato (P.D.R.) sarà erogato con la retribuzione del mese di maggio 2023, entro il successivo giorno 10 giugno 2023, e comunque dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Al fine di ampliare la finestra temporale per l'eventuale fruizione del welfare, le quote di premio relative agli obiettivi che rilevano autonomamente e che non sono correlati ai tempi di approvazione del bilancio, saranno erogate anticipatamente con la retribuzione del mese di marzo 2023, entro il successivo giorno 15 aprile 2023, ai dipendenti che avranno aderito al welfare aziendale (opzionando tra uno degli scaglioni previsti).

11) Verifiche intermedie.

In occasione degli incontri tra Azienda e RSU/OO.SS. potrà essere verificato l'andamento degli obiettivi (ove possibile) analizzando le eventuali criticità sul raggiungimento degli stessi.

12) Clausola di salvaguardia.

Qualora, nel corso di validità del presente accordo, rinnovi contrattuali, regolamentari o straordinari non prevedibili, dovessero disporre diversamente su uno o più aspetti regolamentati con il presente accordo, le parti si impegnano fin d'ora a riesaminare tali eventuali specifici aspetti con il fine di garantire il rispetto del contratto di lavoro.

13) Rinnovo.

Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro ottobre dell'anno di riferimento per avviare le trattative per l'erogazione del premio annuo di risultato per l'anno successivo.

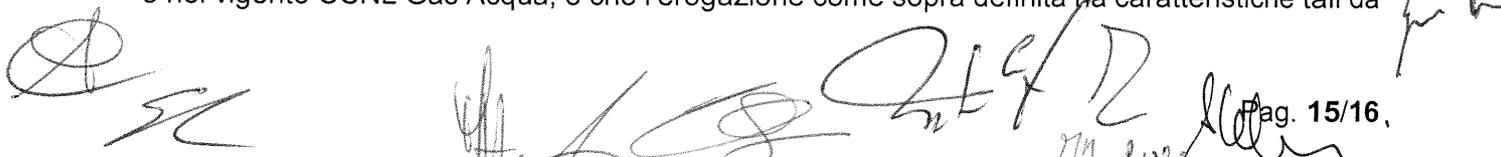
14) Clausola di riservatezza.

Le parti prendono atto che le informazioni fornite dall'Azienda alle RSU / OO.SS. per valutare e determinare gli obiettivi (fatte salve le informazioni fornite in forma anonima e statistica) hanno carattere di riservatezza e pertanto, in ottemperanza alle leggi vigenti, non sono divulgabili.

15) Decorrenza e durata.

L'applicazione del suddetto accordo decorre dal 01 gennaio 2022 e si applicherà fino al 31 dicembre 2022. Le parti si impegnano ad informare esaurientemente i lavoratori attraverso assemblee o altro strumento d'informazione a loro disposizione.

16) Le parti si danno atto che il premio previsto dal presente accordo per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nel vigente CCNL Gas Acqua, e che l'erogazione come sopra definita ha caratteristiche tali da

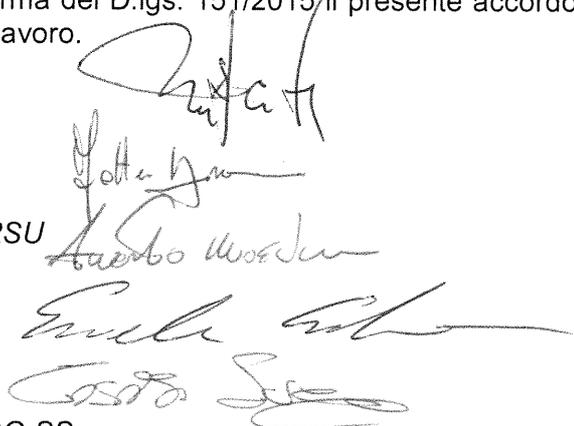


ACCORDO AZIENDALE N° 01/2022 del 12 aprile 2022
Premio di Risultato (PDR) 2022

consentire l'applicazione dei particolari trattamenti fiscali previsti dalle leggi 208/2015, 232/2016 e successive modifiche ed integrazioni.

17) A norma del D.lgs. 151/2015/Il presente accordo sarà depositato telematicamente al Ministero del Lavoro.

RSU



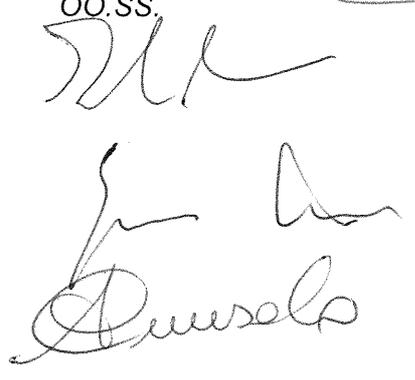
A series of handwritten signatures in black ink, representing the RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) members.

ACQUE DEL CHIAMPO SPA



A handwritten signature in black ink, representing the company Acque del Champo SPA.

OO.SS.



A series of handwritten signatures in black ink, representing the OO.SS. (Organizzazione Sindacale) members.



A small handwritten signature in black ink at the bottom left of the page.



A handwritten signature in black ink at the bottom center of the page.



A handwritten signature in black ink at the bottom center of the page.



A handwritten signature in black ink at the bottom right of the page.