

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023



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

Prot. OUT202300001911 del 28/02/2023

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	☒	☐
Crema Mirko	Risorse Umane	☒	☐
Zulli Nicola	Salute e Sicurezza	☒	☐

per la R.S.U. Aziendale:		Presente	Assente giustificato
Bresciani Matteo	rappresentanza di FEMCA CISL	☒	☐
Martin Corneliu	rappresentanza di FILCTEM CGIL	☒	☐
Avveduto Massimo	rappresentanza di UILTEC UIL	☒	☐
Cosaro Luca	rappresentanza di UILTEC UIL	☒	☐
Carlassara Samuele	rappresentanza di UILTEC UIL	☒	☐

per le OO.SS. Territoriali		Presente	Assente giustificato
Rosa Giuseppe	rappresentanza di FEMCA CISL	☒	☐
Zordan Massimo	rappresentanza di UILTEC UIL	☒	☐
De Cao Alessandro		☒	☐
Cunsolo Antonio	rappresentanza di FILCTEM CGIL	☒	☐

si concorda quanto segue.

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).*

Gli obiettivi dello sviluppo sostenibile rappresentano un punto di riferimento imprescindibile nella programmazione e nelle attività quotidiane della Società che ha la responsabilità sociale nel proprio DNA di azienda pubblica al 100%, partecipata dai 10 Comuni soci; essi concorrono a tracciare le linee guida per il futuro a breve, medio e lungo termine, e sono riassunti nel Bilancio di Sostenibilità della Società, strumento fondamentale per misurare il valore, non solo economico, dell'azienda stessa.

Molte e complesse sono le sfide che la Società affronterà nel prossimo futuro: gestire uno dei beni più preziosi per la vita, l'acqua, in un periodo di grande difficoltà economica e di emergenza idrica; affrontare i rincari energetici che hanno anche portato a prendere provvedimenti straordinari; sviluppare il sistema di produzione di energia attraverso il fotovoltaico per arrivare a generare fino a 10 megawatt; realizzare interventi ed opere in grado di far funzionare al meglio le reti di acquedotto e fognature; perseverare nel raggiungimento dell'obiettivo "zero PFAS" nell'acqua distribuita nei territori dei 10 Comuni soci; promuovere l'utilizzo dell'acqua in modo consapevole da parte degli utenti; perseverare nell'opera di riduzione dell'impatto della lavorazione della concia sull'ambiente

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

attraverso un processo continuo di ricerca, innovazione, sperimentazione e messa a sistema di tecnologie e processi all'avanguardia, e soprattutto promuovere la collaborazione con il territorio - inteso come insieme di aziende, istituzioni, stakeholder vari - per favorire il miglioramento continuo del ciclo della concia dalla prima lavorazione in azienda allo scarico finale e alla gestione dei fanghi. Il presente modello di attribuzione del premio di risultato rivolto ai dipendenti di Acque del Chiampe definisce obiettivi coerenti e supportati da quanto premesso.

SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE. Tra gli obiettivi strategici che Acque del Chiampe 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 (ricependo 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 monitoraggio delle malattie professionali.

INVESTIMENTI. In Acque del Chiampe 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 Chiampe" 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 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.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

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

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

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).

PREMIO DI RISULTATO (P.D.R.) 2023

1) SCOPO

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 31/12/2023 ancora in forza alla società al momento della liquidazione del saldo del premio, 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 ai lavoratori che nel corso dell'anno 2023 hanno avuto il rapporto di lavoro che si è concluso a seguito della rassegnazione di dimissioni per pensionamento oppure per gravi e certificati motivi di salute.

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), e dei valori dell'**una tantum contrattuale** di cui al punto successivo, tenuto conto dei casi particolari meglio descritti al punto "base di calcolo". L'importo complessivo verrà distribuito agli aventi diritto alla corresponsione con le regole di seguito specificate.

4) UNA TANTUM

In conseguenza del rinnovo del CCNL del XX.XX.2022 una quota dell'incremento salariale complessivo stabilito per il rinnovo del CCNL è destinata ad incrementare il premio di risultato a livello aziendale; l'importo complessivo per l'anno 2023 è stabilito in 238,⁰⁰ euro annui sul

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

parametro medio contrattuale 143,53 ed orario full-time, da erogare sotto forma di “una tantum” ove ricorrano i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale.

L'importo aggiuntivo “una tantum” (quota ARAP) incrementa, per l'anno di competenza 2023, la base di calcolo individuale sulla quale si applicano tutti i parametri definiti dal vigente accordo per la determinazione del valore economico lordo individuale del premio per ciascun dipendente.

Livello	Parametro	Una Tantum 2023 “QUOTA ARAP” (Ammontare retributivo annuale di produttività)
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

5) 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, **integrata** dalla quota **una tantum contrattuale** (quota ARAP) così come definita al punto precedente, 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.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

6) 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 applicata a partire dalla prima assenza iniziata nell'anno in corso, pari a:

Franchigia (giorni lavorativi)	Condizione
Dieci (10)	Nessuna Condizione
Venti (20)	Per chi, nell'anno 2023 ha convertito in Welfare aziendale una parte del proprio PdR maturato nell'anno 2022 e da fruire nell'anno 2023 (si veda l'articolo "Welfare")

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	Per Permessi relativi maternità e paternità facoltativi e a congedi parentali facoltativi <u>la penalità come sopra definita sarà ridotta del 50%</u>
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

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

Il calcolo delle assenze sarà effettuato tenendo conto delle rilevazioni fatte con il programma ZUCCHETTI.

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.

7) 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 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.

8) 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 al fine tassazione agevolata, oltreché dalla quota **F** derivante dalla "redistribuzione" assoggettata a tassazione ordinaria.

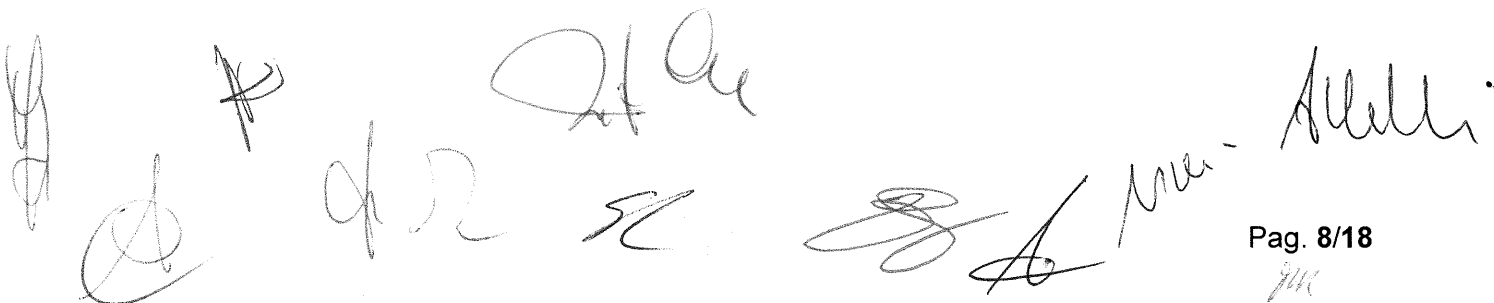
In caso di problematiche oggettive ostative al raggiungimento degli obiettivi di produttività d'area non dipendenti dalla volontà dei lavoratori interessati, potrà essere attivato un confronto allo scopo di ridefinire l'obiettivo e l'eventuale riconoscimento della quota.

9) OBIETTIVI

[A] REDDITIVITÀ: ANDAMENTO DEI RICAVI (QUOTA 30%) – PER TUTTI

Al raggiungimento di un **incremento** rispetto all'esercizio precedente (riferimento bilancio di esercizio 2022 approvato) dei **Ricavi delle Vendite e delle Prestazioni** (punto "A)1") del conto economico), **sarà riconosciuto l'importo massimo pari al 30% SECONDO LA SEGUENTE BASE di calcolo.**

Riferimento: voce "Ricavi delle Vendi e delle prestazioni" (punto "A)1") del bilancio di esercizio 2022.



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

	Da	A	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Incremento % Ricavi rispetto valore di bilancio 2022 - punto "A)1" del conto economico	+0,01%	2,50%	25%
	2,51%	5,00%	50%
	5,01%	8,00%	75%
	Oltre		100%

[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 2020-2021-2022, **sarà riconosciuto l'importo pari al 10% della Base di calcolo.**

Riferimento del triennio precedente: 37.620 kWh/giorno.

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

	Da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Energia elettrica autoprodotta	37.001	37.620	90%
	35.001	37.000	80%
	33.001	35.000	60%
	30.001	33.000	50%
	inferiore a	30.000	zero

[C] EFFICIENZA: CYBER SICUREZZA - INFRASTRUTTURA HW, CONNETTIVITÀ E CABLAGGI (QUOTA 15%) – PER TUTTI

Al raggiungimento di un **incremento** della sicurezza dei sistemi informatici aziendali e specificamente dell'infrastruttura di networking rete OT rispetto all'anno precedente, misurato in termini di sostituzione di tutti gli switch della rete ad anello asservita all'impianto di depurazione **sarà riconosciuto l'importo pari al 15% della Base di calcolo.**

Riferimento: anno 2022 n. 14 switch di vecchia generazione.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

[D] EFFICIENZA: PROGETTO ENERGIA RINNOVABILE (QUOTA 15%) – PER TUTTI

Al raggiungimento di un **incremento** della superficie (area) di pannelli fotovoltaici realizzata nell'ambito aziendale rispetto all'anno precedente (misurato in mq) **sarà riconosciuto l'importo pari al 15% della Base di calcolo.**

Riferimento dell'anno precedente: superficie (area) di pannelli fotovoltaici pari a 321,7 mq.

[E1] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA DEPURAZIONE: LINEA ACQUE ARZIGNANO - LINEA DISIDRATAZIONE FANGHI ARZIGNANO - LINEA ESSICAMENTO FANGHI ARZIGNANO – SPERIMENTAZIONI E RICERCHE - MANUTENZIONE - SEGRETERIA DI AREA DEPURAZIONE

Al raggiungimento di un **incremento** rispetto alla media del triennio 2019-2021-2022^(nota 1) **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 2023, misurato in termini di riduzione dal valore di 0,096 **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

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

	da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Valore coefficiente	0,096	0,098	90%
	0,099	0,101	80%
	0,102	0,105	60%
	0,106	0,109	50%
	superiore a	0,109	Zero

[Nota 1: 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.]

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

[E2] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA DEPURAZIONE: SERVIZIO RIFIUTI (Arzignano e Montecchio Maggiore)

Al raggiungimento di un **incremento**, rispetto alla media del triennio 2020-2021-2022, 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 triennio 2020-2021-2022: numero di 9 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:

	uguale a		% da applicare alla quota
Formulari non corretti	9		90%
	10		80%
	11		60%
	12		50%
	superiore a	12	Zero

[E3] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA DEPURAZIONE: SERVIZIO DEPURAZIONE MONTECCHIO E LONIGO (Impianto Montecchio Maggiore)

Al raggiungimento di un **incremento della qualità dello scarico** misurato in termini di decremento % (arrotondato 2 cifre) della concentrazione media di fosforo totale in tutti gli autocontrolli allo scarico dell'impianto di Montecchio Maggiore nell'anno 2023 rispetto al limite medio del biennio 2021-2022, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

Riferimento concentrazione media del campione di 1,50 mg/l (media biennio 2021-2022).)

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

	da	a	% da applicare alla quota
Concentrazione media	1,50	1,59	90%
	1,60	1,69	80%
	1,70	1,79	60%
	1,80	1,99	50%
	superiore a	1,99	Zero

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

[E4] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA DEPURAZIONE: SERVIZIO DEPURAZIONE MONTECCHIO E LONIGO (Impianto Lonigo)

Al raggiungimento di un **incremento della qualità dello scarico** misurato in termini di decremento % (arrotondato 2 cifre) della concentrazione media di fosforo totale in tutti gli autocontrolli allo scarico dell'impianto di Lonigo nell'anno 2023 rispetto al limite medio del biennio 2021-2022, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

Riferimento concentrazione media del campione di 1,37 mg/l (media biennio 2021-2022).)

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

	Da	A	% da applicare alla quota
Concentrazione media	1,37	1,46	90%
	1,47	1,56	80%
	1,57	1,66	60%
	1,67	1,86	50%
	superiore a	1,86	Zero

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

Al raggiungimento di un **incremento**, rispetto alla media dell'ultimo triennio (2020-2021-2022), **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 2020-2021-2022 della superficie su cui è stato eseguito lo sfalcio pari a 736.500 m².

Fonte dei dati: registrazioni effettuate su Navision e su registri discariche; il dato sarà certificato dal Direttore dell'Area Tecnica.

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

	da m ²	a m ²	% da applicare alla quota
Superficie interessata	736.500	650.000	75%
	649.999	575.000	50%
	inferiore a	575.000	0%

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

[E6] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA - SERVIZIO SVILUPPO INVESTIMENTI DEPURAZIONE – SERVIZIO SVILUPPO INVESTIMENTI RETI – GESTIONE PROGETTI E PROGRAMMI AREA TECNICA – SEGRETERIA AREA TECNICA.

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto alla media del triennio 2020-2021-2022 del **valore degli investimenti realizzati** con riferimento alle commesse di competenza del personale appartenente ai Servizi in questione, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della base di calcolo.**

Fonte dei dati Servizio Amministrazione Finanza e Controllo; il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Amministrazione Finanza e Controllo.

Valore di riferimento triennio 2020-2022 (anno 2020 € 10.309.329 - anno 2021 € 10.875.262 - anno 2022 il dato sarà certificato a valle dell'approvazione del bilancio d'esercizio 2022).

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

	da €	a €	% da applicare alla quota
Differenza tra media triennio e Valore investimenti realizzati nell'anno di riferimento	0,00	-2.000.000	75%
	-2.000.001	-4.000.000	50%
	oltre	-4.000.001	0%

[E7] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA RETI - SERVIZIO ACQUEDOTTO

Al raggiungimento di un **incremento** rispetto al triennio 2020-2021-2022 **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 2020-2021-2022 pari a 5.967 metri.

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

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

	da metri	a metri	% da applicare alla quota
Lunghezza reti acquedotto realizzate	5.000	5.967	75%
	4.500	4.999	50%
	inferiore a	4.500	0%

[E8] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA RETI - SERVIZIO FOGNATURE E AUTOSPURGO

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto alla produzione del biennio 2021-2022 del **numero di monografie dei pozzetti della fognatura industriale in formato**

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

cartaceo con rilievo gps e fotografie, sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della base di calcolo.

Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Fognature.

Valore di riferimento: monografie redatte nel biennio 2021-2022 pari a 184 (154 + 30).

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

	da	A	% da applicare alla quota
Numero monografie	170	184	60%
	155	169	30%
	inferiore a	155	0%

[E9] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA RETI: RESPONSABILE DIREZIONE AREA RETI - SEGRETERIA AREA RETI + SERVIZIO GESTIONE CONTRATTI E SOLUZIONI TECNICHE

Al raggiungimento di ciascun singolo obiettivo relativo all'Area Reti di cui ai precedenti punti (E7, E8), **sarà riconosciuto 1/2 (metà)** della rispettiva quota da applicare alla base di calcolo.

Diversamente, per ciascun singolo obiettivo non raggiunto, sarà riconosciuto 1/2 (metà) 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 2022 n° 180 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	95,00%
	-1	90,00%
	-2	85,00%
	-3	80,00%
	inferiore a -3	0,00%

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

[E11] 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 dello specifico applicativo per la gestione informatizzata della sostituzione massiva dei contatori) **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.

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

E12.1 Al raggiungimento di un **incremento** delle prestazioni del SIA (Sistema Informativo Aziendale) rispetto all'anno precedente, misurato in termini di effettuazione dell'**analisi dello stato di fatto dell'infrastruttura IT** di tutte le sue componenti (dallo storage al backup) e **definizione nuova infrastruttura principale** (server e storage), DR, backup, sicurezza, **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.

E12.2 Al raggiungimento di un **incremento** delle prestazioni del sistema di comunicazione e fonia aziendale rispetto all'anno precedente, misurato in termini di **sostituzione del centralino telefonico aziendale**, **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.

[E13] EFFICIENZA DI AREA (30%) – AREA GENERALE/AMMINISTRATIVA E STAFF DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO: AFFARI LEGALI E SOCIETARI, SEGRETERIA ORGANO AMMINISTRATIVO - RICERCA E SVILUPPO - PROGETTI SPECIALI E COMUNICAZIONE ESTERNA - SERVIZIO RISORSE UMANE - SERVIZIO MONITORAGGI & CONTROLLI - SERVIZIO SALUTE E SICUREZZA - SERVIZIO ASSICURAZIONE QUALITÀ - SERVIZIO AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO - SERVIZIO AUTORIZZAZIONI E AFFARI REGOLATORI - SERVIZIO APPROVVIGIONAMENTI

Al raggiungimento di ciascun singolo obiettivo, o sotto obiettivo, di cui ai precedenti punti E10, E11, E12, **sarà riconosciuto 1/3 (un terzo) della rispettiva quota da applicare alla Base di calcolo.**

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

Diversamente, per ciascun singolo obiettivo non raggiunto, sarà riconosciuto 1/3 (un terzo) dell'eventuale rispettiva gratificazione secondo quanto stabilito in ciascun obiettivo.

[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 quattro aree (Area Depurazione, Area Tecnica, Area Reti, Area Generale/Amministrativa).

il 50% del residuo d'area sarà redistribuito, in parti uguali, tra i soli dipendenti che avranno rispettato la seguente condizione:	- assenze non superiori a 5 giorni complessivi
il 50% del residuo d'area sarà redistribuito, in parti uguali, tra i soli dipendenti che avranno rispettato la seguente condizione:	- assenze non superiori a 10 giorni complessivi - conversione in Welfare aziendale di almeno € 200,00 del proprio PdR maturato nell'anno 2022 e da fruire nell'anno 2023 (si veda l'articolo "Welfare").

10) WELFARE.

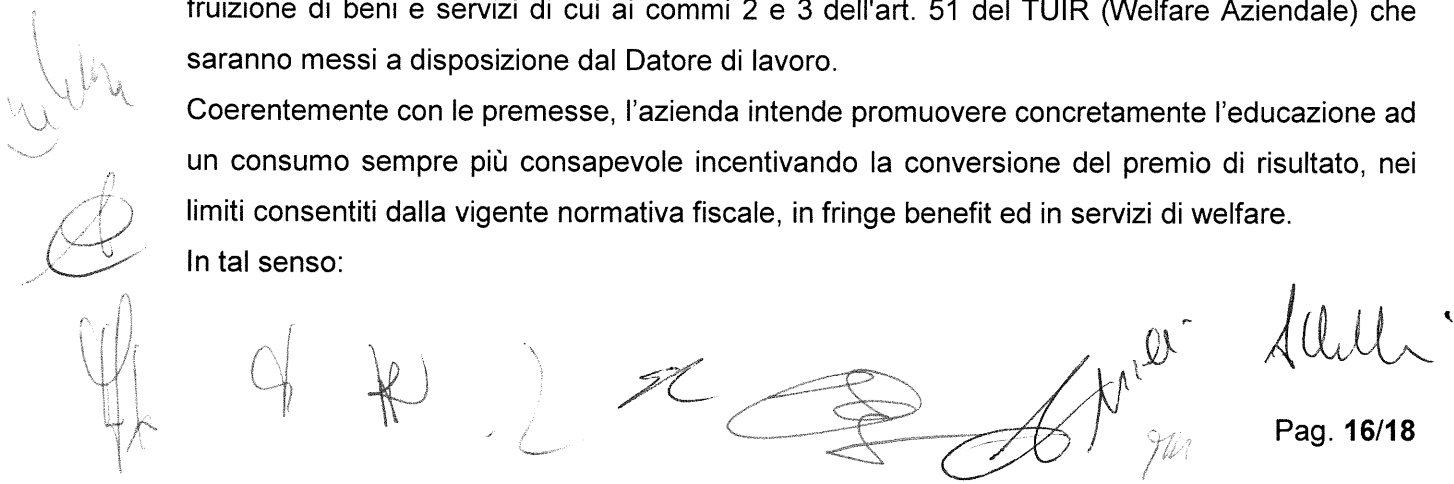
Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 184, legge 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni, ciascun lavoratore ha diritto di scelta per sostituire in tutto o in parte la quota "detassabile" di premio conseguito secondo le modalità previste ai punti precedenti.

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.

Opzione Welfare: ai dipendenti che potranno avvalersi della detassazione del premio di risultato sarà data possibilità di scegliere, indicativamente entro il mese di **febbraio 2024**, 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:



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

- 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 2022 e da fruire nell'anno 2023 rappresenta condizione di accesso ad alcuni ulteriori benefici come meglio descritto nei precedenti articoli.
- in caso di interruzione del rapporto di lavoro, l'eventuale residuo welfare transato ma non ancora convertito sarà liquidato in busta paga (senza le maggiorazioni derivanti dalla conversione in welfare).

11) Erogazione del premio.

Il Premio di Risultato (P.D.R.) sarà erogato con la retribuzione del mese di **maggio 2024**, entro il successivo giorno 10 giugno 2024, 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 entro la retribuzione del mese di **marzo 2024**, entro il successivo giorno 15 aprile 2024, ai dipendenti che avranno aderito al welfare aziendale (opzionando tra uno degli scaglioni previsti).

12) 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.

13) 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.

14) 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.

15) 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.

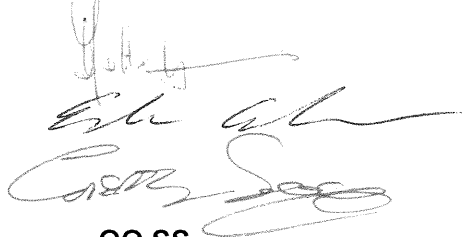
16) Decorrenza e durata.

L'applicazione del suddetto accordo decorre dal 01 gennaio 2023 e si applicherà fino al 31 dicembre 2023. Le parti si impegnano ad informare esaurientemente i lavoratori attraverso assemblee o altro strumento d'informazione a loro disposizione.

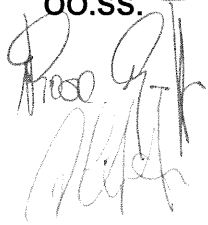
ACCORDO AZIENDALE N° 01/2023 del 27 febbraio 2023
Premio di Risultato (PDR) 2023

- 17) 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 consentire l'applicazione dei particolari trattamenti fiscali previsti dalle leggi 208/2015, 232/2016 e successive modifiche ed integrazioni.
- 18) A norma del D.lgs. 151/2015 il presente accordo sarà depositato telematicamente al Ministero del Lavoro.

RSU



OO.SS.



ACQUE DEL CHIAMPO SPA

