

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

Acque del Chiampo S.p.A
Prot. IN202100009854
del 15/06/2021

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
Marcigaglia Renzo	Presidente	☒	☐
Crema Mirko	Risorse Umane	☒	☐
Zulli Nicola	Salute e Sicurezza, e verbalizzante	☒	☐

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	in rappresentanza di FEMCA CISL	☒	☐
Zordan Massimo	in rappresentanza di UILTEC UIL	☒	☐
Ezzelini Storti Giuliano	in rappresentanza di FILCTEM CGIL	☒	☐

Le parti, a seguito di precedenti incontri, circa l'attribuzione del premio di risultato e la determinazione del suo valore economico per l'anno 2021, convengono quanto segue.

Premesse.

Politiche di sostenibilità ambientale e di sviluppo. Per 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 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 condivisa gestione dell'orario di lavoro può permettere inoltre una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti che consente inoltre di cogliere le opportunità legislative che possono determinare anche vantaggi economici.

In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, l'azienda promuoverà: la verifica dell'utilizzo del lavoro straordinario e dell'utilizzo del part-time, l'utilizzo del lavoro agile "smart working", la programmazione tempestiva e condivisa delle ferie e dei permessi collettivi.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

Formazione. 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 la formazione si può realizzare una maggiore comprensione dei processi produttivi e organizzativi, l'accrescimento della professionalità e delle competenze, un miglior coinvolgimento dei lavoratori, e quindi la crescita della stessa azienda. In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, l'azienda promuoverà la progettazione e condivisione con le RSU di iniziative formative che coinvolgono maggiormente i dipendenti.

Salute e sicurezza.

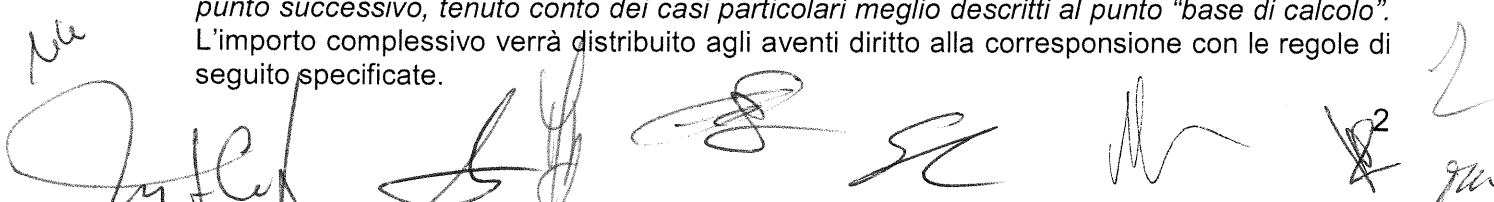
Tra gli obiettivi strategici che Acque del Chiampo si prefigge vi è la gestione degli impianti, attrezzature e luoghi di lavoro, eliminando e/o riducendo i rischi al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, e migliorandone la sicurezza tramite le manutenzioni straordinarie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

Premio di risultato.

- 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.
- 2) **Aventi diritto.** Il premio sarà corrisposto a tutti i dipendenti in organico alla data del 31/12/2021 che nel corso dell'anno 2021 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 2021 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 di risultato di ciascun anno sarà corrispondente alla somma dei valori **retributivi lordi mensili** in essere nel mese di dicembre 2021 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.



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

- 4) **Una tantum.** In conseguenza del rinnovo del CCNL del 07.11.2019 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 2021 è stabilito in **238 euro** annui sul 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" incrementa, per l'anno di competenza 2021, 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	Importo aggiuntivo 2021 "una tantum"
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 (2021) 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**" 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.

6) **Penalità ASSENZE - L'ammontare dell'importo spettante al singolo lavoratore va rapportato all'impegno lavorativo dello stesso.**

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 1,1% per ogni giorno di assenza improduttiva dal lavoro. Visto il periodo di emergenza sanitaria, si terrà conto eccezionalmente di una franchigia annuale per i primi 15 (quindici) giorni lavorativi.**

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

Sono considerate assenze (secondo il principio che la presenza in azienda contribuisce, almeno in parte, al raggiungimento degli obiettivi aziendali) le giornate intere delle 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**

Le RSU potranno segnalare all'azienda, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, casi di particolare gravità che possano determinare o abbiano determinato la necessità per il lavoratore di protrarre la propria assenza, al fine di individuare le soluzioni più opportune.

7) **Calcolo del premio individuale.** L'ammontare del premio di ciascun dipendente avente diritto sarà quantificato in ragione dei seguenti diversi obiettivi A, B, e C che rilevano autonomamente oltreché dalla quota D derivante dalla "ridistribuzione".

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.

[A] REDDITIVITÀ: ANDAMENTO DEI RICAVI (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%	80,00%
	-2,51%	-5,00%	70,00%
	-5,01%	-10,00%	60,00%
	-10,01%	-20,00%	50,00%
	Oltre		20,00%

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

[B] EFFICIENZA DI AREA (30%) – PER TUTTI – HW/SW

Al raggiungimento di un **incremento delle dotazioni strategiche hardware e software** nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente misurato in termini di attivazione di nuove dotazioni hardware (sistemi di comunicazione) e software (applicazioni), **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio IT con propria relazione annuale.

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

	da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Decremento HW/SW	0,00%	-2,50%	90,00%
	-2,51%	-5,00%	80,00%
	-5,01%	-7,50%	60,00%
	-5,51%	-10,00%	40,00%
	Oltre		zero

[C1] EFFICIENZA DI AREA (30%) – AREA DEPURAZIONE (Depurazione Arzignano, Manutenzione, Ricerca & Sviluppo, Segreteria di area)

C1.1 Al raggiungimento di un **incremento** rispetto alla media del triennio 2018-2019-2020 **della quantità di energia autoprodotta dalla stazione di cogenerazione** dell'impianto di depurazione di Arzignano, misurato in termini di energia autoprodotta in kWh per l'anno 2021 in aumento dal valore di 11.595.600kWh (numero intero), **sarà riconosciuto l'importo pari al 15% della Base di calcolo (50% della quota totale [C1]).**

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

	da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Energia autoprodotta	11.500.001	11.595.600	90%
	11.350.001	11.500.000	80%
	11.150.001	11.350.000	60%
	10.900.000	11.150.000	50%
	inferiore a	10.900.000	zero

C1.2 Al raggiungimento di un **incremento** rispetto alla media del triennio 2017-2018-2019 **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 2021, misurato in termini di riduzione dal valore di 0,112 **sarà riconosciuto l'importo pari al 15% della Base di calcolo (50% della quota totale [C1]).**

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:

[Area con firme e note manoscritte]

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

	da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Valore coefficiente	0,112	0,114	90%
	0,115	0,117	80%
	0,118	0,121	60%
	0,122	0,125	50%
	superiore a	0,125	Zero

[C2] EFFICIENZA DI AREA (30%) – AREA DEPURAZIONE (Servizio Rifiuti Arzignano e Montecchio Maggiore)

Al raggiungimento di un **incremento della corretta compilazione dei formulari identificativi rifiuti "FIR"** per i rifiuti in uscita dall'impianto di depurazione di Arzignano nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente, misurato in termini di riduzione delle lettere di correzione dei formulari compilati non corretti (riferimento anno 2020: numero di 12 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	12	12	90%
	13	13	80%
	14	14	60%
	15	16	50%
	superiore a	16	Zero

[C3] EFFICIENZA DI AREA (30%) – AREA DEPURAZIONE (Impianto Montecchio Maggiore)

Al raggiungimento di un **incremento dei campioni conformi al limite di fosforo** (pari al valore di autorizzazione di 2,8mg/l) allo scarico dell'impianto di Montecchio Maggiore, nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente, misurato in termini di riduzione dei campioni non conformi (riferimento anno 2020: valore di 59 campioni non conformi), **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
Campioni non conformi	59	60	90%
	61	63	80%
	64	66	60%
	67	70	50%
	superiore a	70	Zero

[C4] EFFICIENZA DI AREA (30%) – AREA DEPURAZIONE - Impianto Lonigo

Al raggiungimento di un **incremento di riduzione di consumo specifico di energia elettrica** dell'impianto di Lonigo, nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente, misurato in termini di riduzione del consumo specifico di energia elettrica calcolato dal rapporto tra il consumo totale annuo di energia elettrica (kWh) ed il volume annuo di refluo

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

in uscita (mc) (riferimento anno 2020: valore di 0,379kWh/mc, arrotondato a 3 cifre decimali), **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
Consumo specifico	0,379	0,381	90%
	0,382	0,384	80%
	0,385	0,387	60%
	0,388	0,390	50%
	superiore a	0,390	Zero

[C5] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA – SERVIZIO DISCARICHE

Al raggiungimento di un **incremento**, nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente, della superficie (espressa in m²) sottoposta a potatura di alberi e arbusti all'interno dell'area delle discariche n.3, n.5, n.6, n. 8, RSU (valore di riferimento anno 2020 pari a 17.000,00 m²), **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

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	16.000	17.000	75,00%
	15.000	15.999	50,00%
	inferiore a	15.000	0,00%

[C6] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA: SERVIZIO ACQUEDOTTI + SERVIZIO INGEGNERIZZAZIONE RETI E IMPIANTI

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto alla media del triennio 2018-2020 della lunghezza delle reti di acquedotto realizzate (valore di riferimento triennio 2018-2020 pari a 5.595 metri) **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della base di calcolo.**

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
Risultati	5.500	5.595	75,00%
	5.000	5.499	50,00%
	inferiore a	5.000	0,00%

[C7] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA: SERVIZIO FOGNATURE

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto alla media del triennio 2018-2020 del numero di caditoie stradali su cui è stata svolta la pulizia **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.** (Valore di riferimento del triennio 2018-2020 pari a 2.840).

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

Handwritten signatures and initials:

- Top left: "N.C."
- Bottom left: Large signature "Z. F.C."
- Bottom center: Signature "L. F.C."
- Bottom center: Signature "S. F.C."
- Bottom center: Signature "S. F.C."
- Bottom right: Signature "S. F.C."
- Bottom right: Initials "7"
- Bottom right: Initials "7"
- Bottom right: Initials "7"

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

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

	da n°	a n°	% da applicare alla quota
Caditoie Stradali	2.500	2.840	75,00%
	2.000	2.499	50,00%
	inferiore a	2.000	0,00%

[C8] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA: SERVIZIO SVILUPPO INVESTIMENTI

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto alla media del triennio 2018-2020 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**. (Valore di riferimento triennio 2018-2020 pari a € 6.028.675,67).

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

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

	da €	a €	% da applicare alla quota
Valore Investimenti	5.525.000	6.028.675	75,00%
	5.000.000	5.524.999	50,00%
	inferiore a	5.000.000	0,00%

[C9] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA TECNICA: SEGRETERIA SVZ AREA TECNICA + SERVIZIO GESTIONE PROGETTI E PROGRAMMI

Al raggiungimento di **ciascun singolo obiettivo** relativo all'area tecnica di cui ai precedenti punti (C5, C6, C7 e C8), **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.

[C10] 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 2020 n° 134 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° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

[C11] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA GENERALE/AMMINISTRATIVA: SERVIZIO CLIENTI

Al raggiungimento di **un incremento** nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente della percentuale di evasione nei tempi previsti dalla Carta dei Servizi delle pratiche di apertura contatori relativamente alle utenze dell'acquedotto potabile rispetto alla percentuale media dell'anno 2020, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo** (valore di riferimento Anno 2020 pari a 93,08%).

Fonte dati report generato dal CRM ("Customer Relationship Management"); il dato sarà certificato dal Direttore Area Amministrativa.

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

	da	A	% da applicare alla quota
Valore	92,00	93,08	75,00%
	90,00	91,99	50,00%
	inferiore a	90,00	0,00%

[C12] EFFICIENZA DI AREA (QUOTA 30%) – AREA GENERALE/AMMINISTRATIVA: SERVIZIO IT

Al raggiungimento di **un incremento** nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente delle funzionalità e della digitalizzazione del **CRM** ("Customer Relationship Management") attraverso dotazioni hardware al personale coinvolto per tutti i flussi legati ai servizi Clienti, Fognature, Acquedotti **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:

	da	A	% da applicare alla quota
decremento	-5,00%	00,00%	75,00%
	-10,00%	-5,01%	50,00%
	inferiore a	-10,00%	0,00%

[C13] EFFICIENZA DI AREA (30%) – AREA GENERALE/AMMINISTRATIVA E STAFF DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO: UFFICIO DI PRESIDENZA + PROGETTI SPECIALI + AFFARI LEGALI E SOCIETARI, SEGRETERIA ORGANO AMMINISTRATIVO + SERVIZIO SALUTE E SICUREZZA + SERVIZIO ASSICURAZIONE QUALITA' + SERVIZIO RISORSE UMANE + SERVIZIO CONTABILITA' E BILANCIO E CONTROLLO DI GESTIONE + SERVIZIO AUTORIZZAZIONI E AFFARI REGOLATORI + SERVIZIO APPROVVIGIONAMENTI + SERVIZIO MONITORAGGI & CONTROLLI

Al raggiungimento di ciascun singolo obiettivo di cui ai precedenti punti C10, C11, e C12, **sarà riconosciuto 1/3 (un terzo)** della rispettiva quota da applicare alla Base di calcolo.

Diversamente, per ciascun singolo obiettivo non raggiunto, sarà riconosciuto **1/3 (un terzo)** della rispettiva gratificazione da applicare alla Base di calcolo.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

[D] 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 ai dipendenti, su scala aziendale, tra tutti i dipendenti che saranno risultati maggiormente presenti nell'anno di riferimento per ciascuna area, ed in particolare:

- a. **il 50% del residuo d'area** sarà redistribuito, in parti uguali, tra i soli dipendenti che saranno risultati maggiormente presenti nel periodo di riferimento, ossia con **assenze non superiori a 5 giorni** complessivi
- b. **il rimanente 50% del residuo d'area** sarà redistribuito, in parti uguali, tra tutti i dipendenti che saranno risultati maggiormente presenti nel periodo di riferimento, ossia con **assenze non superiori a 10 giorni** complessivi

- 8) **Opzione 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; la piattaforma welfare permetterà a ciascun dipendente avente diritto di fruire di un ampio pacchetto di servizi per la persona e per la famiglia e comprenderà, come minimo, la possibilità di richiedere il rimborso delle spese sostenute nell'anno di riferimento (01 gennaio – 31 dicembre) per finalità di istruzione scolastica (iscrizione asilo, tasse scolastiche e universitarie, connessi servizi mensa, testi, trasporto, gite), per l'assistenza degli anziani e per i buoni carburante.

Ai dipendenti che fruiranno dell'opzione welfare sarà riconosciuta una **ulteriore premialità** che sarà erogata sempre a titolo di welfare e sarà pari **al 15% della quota convertita**.

- 9) **Scelta 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 **gennaio** dell'anno 2022 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.

- 10) **Erogazione del premio.** Il premio dell'anno 2021 sarà erogato con la retribuzione del mese di **maggio** 2022, entro il successivo giorno 10 giugno 2022, 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** 2022, entro il successivo giorno 15 aprile 2022, ai dipendenti che avranno **aderito al welfare** aziendale (opzionando tra uno degli scaglioni previsti).

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

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2021 del 26 maggio 2021
Premio di Risultato 2021

- 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 2021 per avviare le trattative per l'erogazione del premio annuo di risultato per l'anno 2022 ed eventualmente successivi.
- 14) **Clausola di riservatezza.** Le parti prendono atto che le informazioni fornite dall'Azienda alle RSU / OO.SS. per valutare e determinare gli obiettivi (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 2021 e si applicherà fino al 31 dicembre 2021. 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 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

OO.SS.

AZIENDA

OO.SS.