ACCORDO AZIENDALE N° 06/2020 del 14 luglio 2020
per l'erogazione del premio annuo di risultato per il 2020

Acque del Chiampo S.p.A.

tra
Acque del Chiampo S.p.A.

e le
R.S.U. Aziendali assistite dalle OO.SS. Ter

Prot.API/apl/nz/15363/2020
Arzignano 21/07/2020

così rispettivamente rappresentate

per la società Acque del Chiampo S.p.A. :		*Presente*	*Assente giustificato*
Piccoli Alberto	*Direttore generale, Delegato Datore di Lavoro*	☒	☐
Stevan Giovanni	*Direttore Area Tecnica*	☐	☒
Rizzato Umberto	*Direttore Area Depurazione*	☐	☒
Crema Mirko	*Risorse Umane*	☒	☐
Zulli Nicola	*Salute e Sicurezza, e verbalizzante*	☒	☐

per la R.S.U. Aziendale:		*Presente*	*Assente giustificato*
Nardi Thomas	*rappresentanza di FEMCA CISL*	☒	☐
Cosaro Luca	*rappresentanza di FILCTEM CGIL*	☒	☐
Bodin Diego	*rappresentanza di FILCTEM CGIL*	☒	☐
Avveduto Massimo	*rappresentanza di UILTEC UIL*	☒	☐
Visentin Agostino	*rappresentanza di UILTEC UIL*	☒	☐

Le parti, a seguito di precedenti incontri, circa l'attribuzione del premio di risultato e la determinazione del suo valore economico per l'anno 2020, 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 all'abbattimento della presenza di sostanze perfluoroalchiliche (PFAS) nelle 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.

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.

Inquadramento professionale*.*
L'azienda riconosce il valore della professionalità e delle competenze dei lavoratori.
In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, l'azienda promuoverà la verifica degli inquadramenti nel livello corrispondente alle mansioni svolte e l'applicazione dei criteri oggettivi degli avanzamenti di carriera come definiti nello specifico regolamento aziendale.

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 e studio delle malattie professionali.

Emergenza sanitaria da COVID-19
AdC eroga servizio pubblico essenziale occupandosi della gestione dei servizi di acquedotto, fognature, depurazione e smaltimento fanghi in discarica; in particolare AdC svolge attività economica classificata ATECO 36 "Raccolta, trattamento e fornitura di acqua" e 37 "Gestione delle reti fognarie", rientrante nell'elenco del DPCM 22/03/2020, allegato 1 (lockdown).
In quanto erogatrice di servizi essenziali, anche nel periodo di maggiore criticità dell'emergenza sanitaria Acque del Chiampo è stata tenuta a dare priorità assoluta alla garanzia della continuità e disponibilità dei servizi in condizioni di sicurezza, per il mantenimento delle condizioni di vita civile dell'intera collettività.
Ciononostante a causa del lockdown che ha interessato le attività produttive, tra cui il comparto conciario che rappresenta circa il 70% del fatturato di AdC, nel periodo compreso tra il 29 marzo ed il 30 aprile è stato necessario fermare il reparto di essiccamento fanghi.

ACCORDO AZIENDALE N° 06/2020 del 14 luglio 2020
per l'erogazione del premio annuo di risultato per il 2020

In generale il lockdown, le condizioni della domanda e le misure di contenimento dell'epidemia di Covid-19, stanno determinando una eccezionale ed imprevista flessione degli ordinativi e di conseguenza della produzione e fatturato dell'industria e specificamente del comparto conciario. Comprendendo il disagio subito dagli utenti e cittadini le cui imprese sono rimaste inattive, si ritiene doveroso fornire un segnale di concreta condivisione e partecipazione attraverso una revisione del monte economico relativo al premio di risultato.
Rispetto alla prassi consolidata negli anni di considerare quale base di calcolo la retribuzione lorda mensile oltre all'eventuale una tantum contrattuale, la rivisitazione concordata tra le parti, così come meglio definita nei punti successivi, ha carattere di straordinarietà ed eccezionalità in conseguenza dell'altrettanto eccezionale stato di emergenza sanitaria nazionale e all'interno dei confini della peculiarità di Acque del Chiampo spa..

***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 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, in organico nell'anno 2020.*

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 2020 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".*

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 gli anni 2020 e 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 2020, 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 2020 "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 85% del valore retributivo lordo mensile** in essere nel mese di dicembre dell'anno di riferimento (2020) 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 **decurtata** degli importi relativi alle **penalità per assenze** come definite nei successivi articoli.*
Come riportato in premessa, la riduzione della base di calcolo rispetto alla prassi consolidata di considerare l'intera retribuzione lorda mensile, è concordata tra le parti in via straordinaria ed eccezionale in conseguenza dello stato di emergenza sanitaria nazionale da COVID-19.
*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. 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, dimissioni o licenziamento).*

6) ***Penalità ASSENZE***
*In ragione dell'importanza di contenere 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, tenuto conto di una franchigia per i primi 6 (sei) giorni lavorativi, relativamente al secondo semestre 2020.***
***Non sono** considerate assenze:*
- *ferie e permessi/ROL maturati nelle modalità previste dal CCNL;*
- *astensione anticipata per gravidanza;*
- *astensione obbligatoria per maternità/paternità;*
- *congedo matrimoniale;*
- *permessi per lutto familiare;*
- *permessi sindacali e per espletamento funzioni di RLS;*
- *permessi per seggi elettorali;*
- *permessi per donazioni del sangue;*
- *permessi L.104/1992 e congedi straordinari COVID-19.*

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 e D che rilevano autonomamente.*

L'importo residuo di ciascun dipendente, determinato dalla differenza tra il monte economico complessivo ed il premio effettivo calcolato con le modalità precedentemente indicate, non sarà redistribuito e costituirà economia per l'azienda.

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 dei settori coinvolti allo scopo di ridefinire l'obiettivo e l'eventuale riconoscimento della quota di produttività.

ACCORDO AZIENDALE N° 06/2020 del 14 luglio 2020
per l'erogazione del premio annuo di risultato per il 2020

[A] PRODUTTIVITA' DI AREA (20%) – PER TUTTI

Al raggiungimento di un ***incremento rispetto all'anno 2019 delle dotazioni strategiche hardware e software*** *misurato in termini di attivazione di nuove dotazioni hardware (sistemi di comunicazione) e software (applicazioni), sarà riconosciuto l'importo pari al 20% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio IT con propria relazione annuale.
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[B] PRODUTTIVITA' DI AREA (20%) – PER TUTTI

Al raggiungimento di un ***incremento rispetto all'anno 2019 dell'utilizzo del sistema "2C Solution" di protocollazione documenti*** *quantificato in almeno 2.200 documenti protocollati in ingresso/uscita, complessivi aziendali, generati entro il 31.12.2020, sarà riconosciuto l'importo pari al 20% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio IT con propria relazione annuale.
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[C] EFFICIENZA DI AREA (20%) – TUTTE LE AREE

Riduzione dell'assenteismo: al raggiungimento di una ***aumento delle giornate di presenza lavorativa*** *(presenza media mensile per dipendente calcolata sul secondo semestre del 2020) rispetto alla presenza media mensile per dipendente nell'anno 2019, sarà riconosciuto l'importo pari al 20% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Risorse Umane.
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D1] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA DEPURAZIONE

Al raggiungimento di una ***riduzione di consumo di carburante*** *(media mensile per automezzo dell'area calcolata sul secondo semestre del 2020) rispetto alla media mensile per automezzo dell'area nell'anno 2019, sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Direttore Area Depurazione.
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D2] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA TECNICA: SERVIZIO DISCARICHE

Al raggiungimento di un ***aumento rispetto all'anno 2019 del coefficiente di addensamento in discarica*** *(rapporto tra quantitativo di rifiuti conferito in discarica complessivamente, ed il volume occupato), sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Responsabile di Servizio Discariche con dati inseriti nella perizia firmata dal responsabile tecnico discariche.
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D3] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA TECNICA: SERVIZIO ACQUEDOTTI

Al raggiungimento di un ***aumento dei km di reti soggette a rifacimento o estensione*** *rispetto alla media degli ultimi tre anni (2017, 2018, 2019), sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Acquedotti con dati Navision con controllo su GIS.
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D4] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA TECNICA: SERVIZIO FOGNATURE
Al raggiungimento di un ***aumento medio mensile dell'importo delle specifiche commesse di investimento*** *CMxx00109, CMxx00110, CMxx00112, CMxx00113, CMxx00114, CMxx00118 e CMxx00120 (relative rispettivamente a vasche imhoff e depuratori minori, nuovi allacci, estensioni di rete, chiusini civile, chiusini industriale, sollevamenti, rifacimenti allacci) rispetto alla media degli ultimi tre anni (2017, 2018, 2019), sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Fognature con dati forniti dal Servizio Contabilità/Controllo di Gestione (tenendo conto delle modalità di contabilizzazione del materiale da magazzino).
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D5] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA TECNICA: SERVIZIO INGEGNERIZZAZIONE RETI E IMPIANTI + SERVIZIO SVILUPPO INVESTIMENTI
Al raggiungimento di un ***aumento medio mensile dell'importo delle commesse di investimento*** *(tutte quelle gestite dal servizio ingegneria) rispetto alla media degli ultimi tre anni (2017, 2018, 2019), sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio Sviluppo Investimenti con dati forniti dal Servizio Contabilità/Controllo di Gestione (tenendo conto delle modalità di contabilizzazione del materiale da magazzino).
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D6] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA TECNICA: SEGRETERIA SVZ AREA TECNICA + SERVIZIO GESTIONE PROGETTI E PROGRAMMI
Al ***raggiungimento di ciascun singolo obiettivo incrementale di cui ai precedenti punti*** *D2, D3, D4 e D5, sarà riconosciuto 1/4 (un quarto) dell'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Direttore Area Tecnica con i dati precedentemente elaborati.
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D7] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA GENERALE: SERVIZIO LABORATORIO + SERVIZIO IT + SERVIZIO RICERCA E M&C
Al raggiungimento di un ***incremento rispetto all'anno 2019 dell'implementazione ed utilizzo del CRM*** *(Customer Relationship Management) sui dispositivi tablet aziendali, sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Responsabile del Servizio IT con propria relazione annuale.
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D8] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA GENERALE: SERVIZIO AUTORIZZAZIONI E AFFARI REGOLATORI
Al raggiungimento di una ***riduzione rispetto al 2019 della tempistica (giorni medi) di comunicazione via PEC dei provvedimenti interdittivi allo scarico in fognatura industriale*** *alle aziende ad essa collegate, calcolata sul secondo semestre 2020, a partire dalla ricezione della comunicazione di inadempimento da parte del servizio M&C, sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Direttore Area Amministrativa.
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D9] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA GENERALE: SERVIZIO CLIENTI
Al raggiungimento di una ***riduzione della percentuale di evasione fuori dai tempi previsti dalla Carta dei Servizi*** *relativamente alle pratiche di apertura/sigillatura contatori delle utenze acquedotto potabile (percentuale media per pratica calcolata sul secondo semestre del 2020) rispetto alla percentuale media dell'anno 2019, sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Il dato sarà certificato dal Direttore Area Amministrativa con dati forniti da report generato dal CRM (Customer Relationship Management).
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[D10] EFFICIENZA DI AREA (40%) – AREA GENERALE E STAFF DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO: SERVIZIO LEGALE + SERVIZIO PROGETTI SPECIALI + SERVIZIO SALUTE E SICUREZZA + SERVIZIO QUALITA' + SERVIZIO RISORESE UMANE + SERVIZIO CONTABILITA' BILANCIO E CONTROLLO DI GESTIONE + SERVIZIO APPROVVIGIONAMENTI
Al ***raggiungimento di ciascun singolo obiettivo incrementale di cui ai precedenti punti*** *D7, D8, D9, sarà riconosciuto 1/3 (un terzo) dell'importo pari al 40% della Base di calcolo.*
Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

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; 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 35% della quota convertita in welfare;*** *in caso di allocazione a titolo di* ***previdenza complementare la premialità sarà pari al 40%*** *della quota.*

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 successivo (2021), 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 previo confronto preventivo con le OO.SS. firmatarie del presente accordo secondo una tempistica adeguata allo scopo.*

10) ***Erogazione del premio***. *Il premio dell'anno 2020 sarà erogato con la retribuzione del mese di* ***maggio*** *2021, entro il successivo giorno 10 giugno 2021.*
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 ***febbraio*** *2021, entro il successivo giorno 10 marzo 2021, ai dipendenti che avranno* ***aderito al welfare*** *aziendale (opzionando tra uno degli scaglioni previsti).*

11) ***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.*

12) ***Rinnovo***. *Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro dicembre 2020 per avviare le trattative per l'erogazione del premio annuo di risultato per l'anno 2021 ed eventualmente successivi.*

13) ***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.*

14) ***Decorrenza e durata***. *L'applicazione del presente accordo decorre dal 01 luglio 2020 e si applicherà fino al 31 dicembre 2020. Le parti si impegnano ad informare esaustivamente i lavoratori attraverso assemblee o altro strumento d'informazione a loro disposizione.*

15) *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.*

16) *A norma del D.lgs. 151/2015 il presente accordo sarà depositato telematicamente al Ministero del Lavoro.*

RSU

AZIENDA