

## ACCORDO SINDACALE

**Accordo Quadro Premio di Risultato  
Per gli anni 2018-2020**

Addì 13/07/2018

Tra l'ACDA S.p.A., rappresentata dai Sigg.: Anna Maria Ferro, Michela Verdini, Livio Quaranta, Roberto Beltritti, Guido Olivero e Niccolò Barbero

E

Le RSU rappresentate dai Sigg. Enrica Giordano, Dario Armando - Daniela Barattero, Matteo Galfredo con l'assistenza dei Sigg. Giovanni Lo Nigro per FILCTEM CGIL e Renato Fantini per FEMCA CISL.

- Le Parti concordano sulla necessità di rinnovare il Premio di Risultato Aziendale per il triennio 2018/2020;
- Il Premio di Risultato Aziendale, in aderenza al dettato contrattuale, è correlato al "miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio attraverso i più elevati standard di qualità in oltre è in funzione del raggiungimento degli obiettivi di produttività innovazione, efficienza ed efficacia";
- Il Premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi concordati anno per anno;
- i risultati vengono misurati, calcolati e ponderati attraverso parametri individuali definiti dal presente accordo.

Le Parti convengono che gli obiettivi sono determinati annualmente per Area.

Le Parti concordano che i pesi delle Aree vengano stabiliti di anno in anno.

Le Aree individuate dalle Parti sono: AREA ECONOMICA, AREA QUALITA' e AREA INNOVAZIONE

- Per AREA ECONOMICA si intende il miglioramento di produttività, di efficienza e di redditività.  
Il parametro individuato dalle Parti per il 2018 è quello relativo alla positività del margine operativo lordo (MOL).
- Per AREA QUALITA' si intende il rispetto dei programmi di miglioramento qualitativo aziendale.  
Il parametro di misura individuato è l'ottenimento della certificazione di qualità ISO 9001/2015 per il 2018 e il suo mantenimento per gli anni 2019 e 2020, oltre al rispetto degli standard specifici della deliberazione ARERA (del 655/2015) in tema di qualità contrattuale.
- Per AREA INNOVAZIONE si intende il miglioramento tecnologico dei processi operativi e amministrativi (es. ricerca perdite con utilizzo nuove tecnologie, incremento della sostenibilità ambientale e relativi report di sintesi, ecc.)

I parametri di misura relativi all'area innovazione sono in prevalenza quelli contenuti nella delibera ARERA (917/2017).

Per l'anno 2018 i pesi d'AREA sono i seguenti:

| AREA ECONOMICA | AREA QUALITA' | AREA INNOVAZIONE |
|----------------|---------------|------------------|
| 35%            | 30%           | 35%              |

Per l'anno 2018 gli obiettivi sono definiti come segue:

| TIPOLOGIA OBIETTIVO | INDICATORE MISURA                                                    | PESO % | RISULTATO        |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------|--------|------------------|
| ECONOMICO           | MOL positivo                                                         | 35%    | ON-OFF           |
| QUALITA'            | Ottenimento certificazione di qualità ISO 9001/2015                  | 15%    | ON-OFF           |
|                     | Rispetto delibera ARERA-qualità contrattuale                         | 15%    | MC PROPORZIONALE |
| INNOVAZIONE         | Bilancio di sostenibilità 2017                                       | 15%    | MC PROPORZIONALE |
|                     | QUALITA TECNICA: riduzione perdite del 2% rispetto al 2017           | 12%    |                  |
|                     | Riduzione del 10% del tasso di campioni non conformi-rete acquedotto | 8%     |                  |

#### **TABELLA ECONOMICA PREVISIONALE QUOTE MASSIME EROGABILI:**

| LIVELLO | SCALA PARAM. | A 2018* | A 2019 | A 2020 |
|---------|--------------|---------|--------|--------|
| Q       | 257          | 2500€   | 2500€  | 2500€  |
| 8       | 224          | 2500€   | 2500€  | 2500€  |
| 7       | 203          | 2500€   | 2500€  | 2500€  |
| 6       | 182          | 2500€   | 2500€  | 2500€  |
| 5       | 161          | 2010€   | 2060€  | 2110€  |
| 4       | 148          | 2010€   | 2060€  | 2110€  |
| 3       | 135          | 2010€   | 2060€  | 2110€  |
| 2       | 117          | 2010€   | 2060€  | 2110€  |
| 1       | 100          | 2010€   | 2060€  | 2110€  |

\*come definito dalle Parti aziendali per l'anno 2017 (vedi verbale 27/07/2017), anche per l'anno 2018 il Premio di Risultato aziendale si incrementa di € 154,00 come previsto dal nuovo CCNL del 18/05/2017.

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top right: A large signature.  
 - Middle right: A signature with the number '2' next to it.  
 - Bottom right: A signature with the number '2' next to it.  
 - Far right: A signature.

## Modalità di calcolo e erogazione

Si conviene che l'ammontare complessivo del Premio individuale è calcolato a consuntivo per il 50% in relazione ai seguenti criteri:

- 26 % presenza annua
- 12 % sanzioni disciplinari
- 12 % scheda di valutazione

Solo per il 2018 si conviene che un ulteriore 20% del Premio complessivo sia calcolato in relazione al contenimento del 10% delle ore di lavoro straordinario e supplementare eccedenti le ore riportate nella tabella sottostante.

Obiettivo importante per le dinamiche economiche dell'Azienda e correlato direttamente all'incremento di produttività richiamato nel presente Accordo.

Considerata l'importanza di questo obiettivo le Parti hanno deciso di impegnare in modo articolato tutti i lavoratori che nell'anno 2018 hanno superato le quote di lavoro straordinario o supplementare sotto riportate:

|           |                         |
|-----------|-------------------------|
| IMPIEGATI | 55 h/anno Straordinario |
| OPERAI    | 92 h/anno Straordinario |
| PART-TIME | 35h/anno Supplementare  |

Sono escluse dal conteggio le ore prestate per la reperibilità.

L'Azienda informerà tempestivamente i lavoratori sul conteggio delle ore di straordinario o supplementare prestate per l'anno 2017.

La restante parte del Premio di risultato, pari al 30 %, non sarà sottoposta ad alcun parametro di calcolo.

**Formula di calcolo per l'anno 2018:**  $PdR = f (E+Q+I) \times [30\%+(A+SD+SV+ST)]$

Legenda:

|     |                              |
|-----|------------------------------|
| Pdr | Premio di risultato          |
| f   | Funzione                     |
| E   | Economico                    |
| Q   | Qualità                      |
| I   | Innovazione                  |
| A   | Assenze                      |
| SD  | Sanzioni disciplinari        |
| SV  | Scheda di valutazione        |
| St  | Straordinari o Supplementari |

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Presenza annua:

- In funzione delle **giornate di assenza** rispetto all'anno di riferimento, l'erogazione del Premio di Risultato verrà corrisposto ai dipendenti nei termini previsti dalla tabella sotto riportata:

| GIORNI | 0-1 EV | 2 EV | 3 EV | 4 EV | 5 EV | >5 EV |
|--------|--------|------|------|------|------|-------|
| 0-3    | 120%   | 110% | 100% |      |      |       |
| 4-8    | 100%   | 100% | 95%  | 90%  | 80%  | 70%   |
| 9-12   | 95%    | 90%  | 80%  | 75%  | 65%  | 50%   |
| 13-16  | 90%    | 80%  | 70%  | 65%  | 55%  | 40%   |
| 17-24  | 85%    | 75%  | 65%  | 55%  | 50%  | 35%   |
| 25-28  | 80%    | 70%  | 60%  | 50%  | 45%  | 30%   |
| 29-32  | 75%    | 65%  | 55%  | 45%  | 40%  | 25%   |
| >32    | 70%    | 60%  | 50%  | 40%  | 35%  | 20%   |

Per il personale assunto ai sensi della legge 68/99, le fasce di decurtazione sono ridotte del 50%

Sono considerate assenze le seguenti causali:

- Malattia
- Aspettativa non retribuita;
- Assenze non giustificate;
- Mancato riconoscimento di infortunio sul lavoro e commutazione in malattia.

Non sono da considerare assenza ai fini della determinazione del Premio di Risultato le seguenti causali:

- Ricovero ospedaliero e convalescenza conseguente;
- Congedi parentali;
- Permessi per gravi motivi familiari o lutto;
- Permessi per assistenza a familiari disabili;
- Permessi per donazioni di sangue;
- Permessi per allattamento;
- Permessi per volontariato previsti dalla normativa vigente (es: Protezione civile, Soccorso alpino...)
- Permessi per controlli prenatali;
- Permessi sindacali;
- Infortuni sul lavoro;
- Ferie;
- Permessi con giustificativi;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Astensione anticipata per maternità;

Handwritten signatures and initials: MG, 16, 153, 4, 102, 103

- Astensione facoltativa per maternità.
- Le assenze determinate dalla necessità di sottoporsi a percorsi terapeutici particolari (es dialisi, chemioterapia).

### Sanzioni disciplinari:

- Il Premio lordo erogabile sarà considerato interamente in caso di mancanza di provvedimenti disciplinari a carico del dipendente, relativi all'anno di riferimento del Premio stesso.

Sarà invece diminuito o azzerato in caso di applicazioni di provvedimenti disciplinari a seconda del tipo di sanzione applicata e in base a quanto previsto dal CCNL di Settore all'art. 21 come segue:

|                                                              |       |
|--------------------------------------------------------------|-------|
| Sanzioni previste al punto 1 (rimprovero scritto)            | -10%  |
| Sanzioni previste al punto 2 (multa)                         | -15%  |
| Sanzioni previste al punto 3 (sospensione da 1 a 2 giorni)   | -50%  |
| Sanzioni previste al punto 3 (sospensione da 3 a 10 giorni)  | -100% |
| Sanzioni previste al punto 4 (licenziamento con preavviso)   | -100% |
| Sanzioni previste al punto 5 (licenziamento senza preavviso) | -100% |

La percentuale di decurtazione si riferisce ad ogni singolo provvedimento

### Scheda di valutazione della prestazione:

- La scheda di valutazione è quella attualmente in uso (allegato 1), utilizzata dal 1° al livello Q ed articolata su tre aree:

- Prima area: misura la qualità della prestazione;
- Seconda area: misura le interazioni interne e le sinergie;
- Terza area: (applicabile solo ai responsabili di struttura) misura gli aspetti di organizzazione del lavoro.

Il peso del risultato della valutazione è ripartito come segue:

| VALUTAZIONE | PUNTEGGIO | 1-2 | >2-2.5 | >2.5-3 | >3-3.5 | >3.5-4 |
|-------------|-----------|-----|--------|--------|--------|--------|
| PRESTAZIONE | PESO      | 0   | 30%    | 60%    | 80%    | 100%   |

La scheda viene compilata in presenza del soggetto, con l'obiettivo di condividere e informare la persona valutata.

Eventuali valutazioni asimmetriche tra Valutatore e Lavoratore, su richiesta di quest'ultimo saranno analizzate in ambito dell'apposita Commissione Paritetica costituita dalle RSU e dall'Azienda.

Per il funzionamento della commissione verrà predisposto, dalle Parti, uno specifico regolamento

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

Al personale assunto a tempo indeterminato sarà pagata la percentuale corrispondente al periodo che intercorre tra il mese di assunzione e il termine dell'anno.

Parimenti al personale che termina il rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di Premio di Risultato annuo maturato.

L'erogazione verrà effettuata entro il mese di agosto dell'anno successivo come per tutti i lavoratori in forza.

Il periodo di preavviso retribuito ma non prestato non concorre alla determinazione del suddetto Premio di Risultato.

Ai lavoratori con contratto part-time il Premio di Risultato sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto.

Per il personale assunto a contratto a termine si applica quanto previsto per le cessazioni in corso d'anno così come disposte.

L'Azienda a consuntivo del Premio di Risultato annuale individuerà la cifra economica determinata nell'importo dall'applicazione delle regole stabilite dal presente accordo da corrispondere all'agenzia di lavoro incaricata per la somministrazione, che la ripartirà sulla base del presente accordo ai singoli lavoratori somministrati.

Il personale assunto con rapporto di Apprendistato avrà diritto all'80% del Premio di Risultato.

Nel rispetto delle logiche del Premio di Risultato, di cui al presente accordo, le Parti potranno in corso d'anno, nell'ambito di vigenza del triennio, proporre modifiche o sostituzione degli obiettivi in rapporto a nuove esigenze aziendali.

L'Azienda si impegna ad individuare e realizzare degli interventi, in termini di: addestramento, formazione e informazione, finalizzati a supportare tutto il personale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le Parti decidono di reintrodurre una Commissione paritetica di studio sull'opportunità del welfare aziendale con il compito di valutare, nei suoi diversi aspetti, la tematica.

La Commissione paritetica di studio costituita da RSU e Azienda verrà istituita entro dicembre 2018.

Le Parti decidono inoltre di costituire un Comitato paritetico di studio costituito da RSU e Azienda circa l'eventuale opportunità di definire un piano per il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Tale piano dovrebbe essere finalizzato al miglioramento e all'innovazione di Aree/sistemi di servizio in conformità a quanto sancito al comma 189 Art.1 L. 208/2015 così come modificato dall'Art. 55 Dlgs n.50/2017.

*[Handwritten signatures and initials]*

In relazione alla particolare natura del Premio di Risultato le Parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul TFR.

In considerazione del miglioramento continuativo, in termini di produttività, qualità e innovazione richiesto anno per anno ai dipendenti di ACDA, le Parti concordano di istituire un Osservatorio paritetico finalizzato al monitoraggio dell'andamento dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuati.

Tale Osservatorio si riunirà di norma semestralmente o su richiesta di una delle Parti.

In merito a provvedimenti legislativi e contrattuali nazionali su tale istituto, le Parti, al momento dell'entrata in vigore di eventuali modifiche, si incontreranno per realizzare gli eventuali necessari adattamenti dell'Accordo alla nuova disciplina.

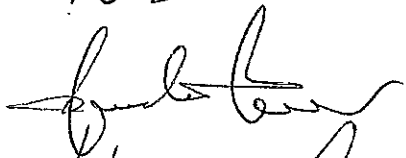
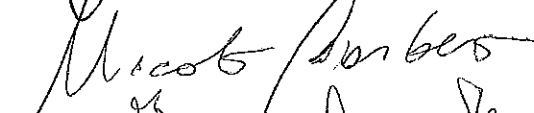
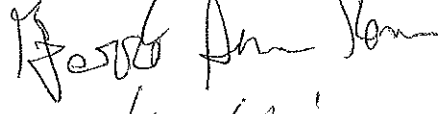
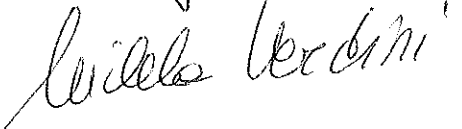
Il presente Accordo verrà depositato al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per l'erogazione di natura premiale, nonché per l'eventuale sviluppo del welfare di secondo livello previste dall'articolo 1 commi 182-190, legge 28/12/2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) e successive modificazione e DM 25/03/2016

Il presente Accordo sarà valido se approvato dalla maggioranza dei lavoratori.

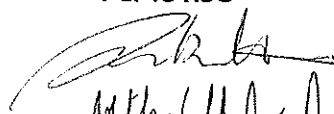
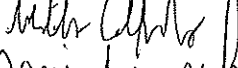
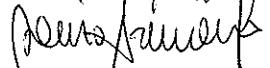
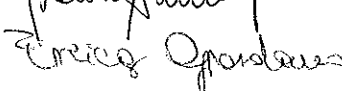
Il presente Accordo Quadro verrà recepito dall'Azienda in seguito agli opportuni atti formali.

... Letto, approvato e sottoscritto il 13/07/2018

Per L'Azienda

Per le RSU

Per le OO.SS.