

ACCORDO SINDACALE

Accordo Quadro Premio di Risultato

Per gli anni 2021-2023

Addì 29/04/2021

Tra l'ACDA S.p.A., rappresentata dai Sigg. Manuela Luciano, Niccolò Barbero e Giancarlo Caprioglio

E

Le RSU rappresentate dai Sigg. Enrica Giordano, Dario Armando, Ambrogio Erika, Matteo Galfredo con l'assistenza dei Sigg. Walter Biancotto per FILCTEM CGIL e Renato Fantini per FEMCA CISL.

- Le Parti concordano sulla necessità di rinnovare il Premio di Risultato Aziendale per il triennio 2021/2023;
- 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 2021 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 il miglioramento degli standard specifici della deliberazione ARERA (del. 655/2015) in tema di qualità contrattuale e qualità TECNICA (del. 917/2017).
- Per AREA INNOVAZIONE si intende il miglioramento tecnologico dei processi operativi e amministrativi.



Per l'anno 2021 i pesi d'AREA sono i seguenti:

AREA ECONOMICA	AREA QUALITA'	AREA INNOVAZIONE
25%	55%	20%

Per l'anno 2021 gli obiettivi sono definiti come segue:

AREA	OBIETTIVO	PESO	MODALITÀ DI CALCOLO
ECONOMICA	MOL	25	Da 4.370.000 € a 7.800.000 €*
QUALITA'	MANTENIMENTO CERTIFICAZIONE ISO 9001/2015	10	- Da 0 a 2 racc. totali = 100% - Da 3 a 4 racc. totali = -50% per capo Area e Servizio/Settore/Ufficio interessati - Più di 4 racc. totali = -100% per capo Area e Servizio/Settore/Ufficio interessati 1 non conformità = -50% PDR 2 o più non conformità/ perdita certificazione = -100% PDR
	RISPETTO STANDARD RQSII	15	proporzionale rispetto al numero totale di parametri rispettati
	Riduzione delle non conformità comunicate da ASL rispetto all'anno precedente	15	On/Off
	Riduzione percentuale delle non conformità relativamente ai campionamenti ACDA e ARPA effettuati sugli impianti definiti in allegato al presente accordo "ALLEGATO 1"***	15	On/Off
INNOVAZIONE	Commissioni paritetiche: produzione di 1 elaborato progettuale sull'organizzazione aziendale	20	On/Off

* il valore definitivo potrà essere soggetto a variazioni entro e non oltre il 30/06/2021.

**la riduzione delle non conformità sarà misurata, sia per l'anno 2020 che per l'anno 2021, sul periodo 1/05 -31/12

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

TABELLA ECONOMICA PREVISIONALE QUOTE MASSIME EROGABILI*:

LIVELLO	SCALA PARAM.	A 2021	A 2022	A 2023
Q	200.74	2530 €	2560 €	2580 €
8	181.29	2530 €	2560 €	2580 €
7	167.50	2530 €	2560 €	2580 €
6	153.69	2530 €	2560 €	2580 €
5	139.96	2150 €	2190 €	2230 €
4	131.42	2150 €	2190 €	2230 €
3	122.95	2150 €	2190 €	2230 €
2	111.15	2150 €	2190 €	2230 €
1	100.00	2150 €	2190 €	2230 €

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:

- Presenza annua 20%
- Anomalie su rilevazione presenze 10%
- Scheda di valutazione 20%

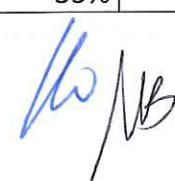
La restante parte del Premio di risultato, pari al 50%, non sarà sottoposta ad alcun parametro individuale di calcolo.

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	100%	100%	100%			
4-8	100%	98%	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%






La parte di premio non erogata verrà ridistribuita ai lavoratori che non hanno effettuato assenze nel corso dell'anno.

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

Sperimentalmente per l'anno 2021:

- COVID-19: malattia, quarantena, permanenza domiciliare fiduciaria e congedi connessi;
- convalescenza a seguito di infortunio extra lavorativo con certificazione ospedaliera. Ad esclusione delle attività sportive considerate estreme.

Anomalie su rilevazione presenze:

L'erogazione del Premio sarà corrisposta ai dipendenti che entro il 13 del mese successivo ai mesi di ottobre, novembre e dicembre 2021 non presenteranno anomalie dovute alla mancanza di una bollatura o di un giustificativo presenti nella propria cartolina mensile.

Non saranno conteggiate le anomalie derivanti da un malfunzionamento del sistema o comunque non dipendenti dal comportamento del dipendente.

Verranno effettuati nei mesi precedenti dei test indicativi degli andamenti sulle rilevazioni.



4

Scheda di valutazione della prestazione:

La scheda di valutazione (allegato 1), utilizzata dal 1° al livello Q ed articolata su due aree, la prima riguardante le COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI, la seconda i COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.

La valutazione, in via sperimentale per l'anno 2021, sarà effettuata utilizzando un punteggio percentuale da 0 a 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.

Disposizioni finali:

Il premio verrà erogato a tutto il personale in forza per almeno 3 mesi (anche non consecutivi) nel corso dell'anno corrispondendogli tanti dodicesimi di premio per quanti sono i mesi di servizio prestati.

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 con 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.

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.

Relativamente agli obiettivi definiti, resta inteso che a fronte di eventi eccezionali, imprevisi o imprevedibili, che possano modificare in misura significativa l'andamento, in positivo o in negativo, dei risultati aziendali, oppure uno o più parametri di riferimento, le Parti procederanno ad una verifica congiunta degli eventi stessi, al fine di valutarne gli effetti ed eventualmente rideterminarne l'incidenza sul Premio di Partecipazione.

Il premio di risultato aziendale si incrementa di 238,00 € come previsto dall'ultimo rinnovo CCNL del 07/11/2019 su parametro medio 143.53.

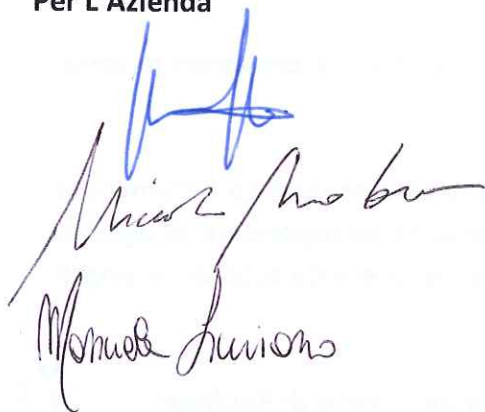
Il presente Accordo verrà depositato al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per l'erogazione di natura premiale, nonché per l'eventuale sviluppo del welfare di secondo livello previste dall'articolo 1 commi 182-190, legge 28/12/2015 n. 208 (legge di stabilità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

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

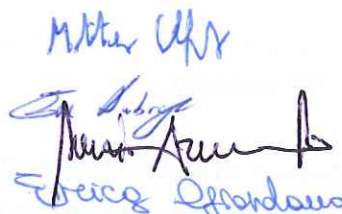
Il presente Accordo Quadro verrà recepito dall'Azienda in seguito agli opportuni atti formali.

Letto, approvato e sottoscritto il 29/04/2021

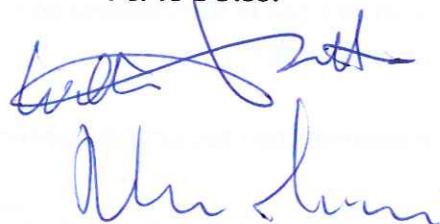
Per L'Azienda



Per le RSU



Per le OO.SS.





acda
azienda cuneese
dell'acqua spa



CERSA
UNI EN ISO 9001:2015
SGQ Certificato n. 1379



COGESI S.C.R.L.
consorzio gestori servizi idrici

ALLEGATO 1

ELENCO IMPIANTI

DENOMINAZIONE
Beinette Loc. San Giorgio
Busca Fraz. Torre San bernardo
Caramagna P.te Strada del Chiosso
Centallo Reg. Madonna dei Prati
Ceva Cascina Osparato Sottana
Cuneo Via Basse San Sebastiano
Dronero Reg. Vauri
Entracque Loc. Burga
Frabosa Sottana Prato Nevoso
Garessio Fraz. Mursecco
Caraglio Via Baldese Loc. Rittanolo
Paesana Fraz. S. Maria Loc. Gravera di Po

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



SCHEDA DI VALUTAZIONE

MOD007_PG003

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E COMPETENZE

Rev.2

Pag. 1 di 2

Nome _____

Anno _____

Unità _____

Posizione _____

1 - COMPETENZE

Riferendosi sia ai comportamenti organizzativi sia alle competenze tecnico-professionali, indicare con una percentuale da 0 a 100 la prestazione espressa

COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI	VALUTAZIONE
Tecnico-professionali	
Informatica & sistemi gestionali	
Processi, regole, organizzazione	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	VALUTAZIONE
Orientamento al risultato	
Flessibilità	
Cooperazione	
Autonomia	
Lavoro di squadra	
Efficienza	
Iniziativa	
Sicurezza, ordine e pulizia	
COMPILAZIONE RISERVATA AL PERSONALE CHE COORDINA RISORSE	VALUTAZIONE
Leadership	
Organizzazione	
Monitoraggio	

2 - VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Fare una chiara e concisa valutazione della prestazione, tenendo conto di tutti gli elementi (risultati conseguiti e comportamenti organizzativi)

	valutazione media

4 - COMMENTI DEL VALUTATO

--

5 - AZIONI PER MIGLIORARE LA PRESTAZIONE

Indicare iniziative concrete per aumentare efficacia ed efficienza nel lavoro

AZIONI DEL VALUTATORE	AZIONI DEL VALUTATO
AZIONI FORMATIVE	

Indicare i capi funzionali e/o i clienti interni sentiti dal valutatore

Nome del valutato _____	firma _____
Nome del valutatore _____	firma _____
	data colloquio di feedback _____

Cognome

Nome

Anno

Tecnico-professionali

Dimostra concretamente il possesso di tutte le conoscenze professionali necessarie al pieno svolgimento del proprio lavoro

Focus

Informatica & sistemi gestionali

Padroneggia gli strumenti informatici e i sistemi gestionali aziendali

Focus

Processi, regole, organizzazione

Conosce, rispetta ed applica efficacemente le procedure e regole dell'organizzazione

Focus

Sicurezza, ordine e pulizia

Conosce, rispetta ed applica efficacemente le procedure e regole dell'organizzazione. Ha cura dei mezzi e degli strumenti aziendali

Focus

Orientamento al risultato

Raggiunge gli obiettivi assegnati nei tempi previsti, superando, ove necessario, i problemi e gli ostacoli in modo proattivo

Focus

Flessibilità

Dimostra capacità di adattamento al mutare delle circostanze, accoglie proposte, suggerimenti e contributi

Focus

Cooperazione

Opera costantemente coordinandosi in modo proattivo con tutte le unità organizzative aziendali e perseguendo gli obiettivi complessivi. Offre e richiede collaborazione e condivide le informazioni.

Focus

Autonomia

Si assume la responsabilità di agire, affronta situazioni critiche ed imprevisti tendendo a risolverli

Focus

Lavoro di squadra

Collabora in modo proficuo con capi, colleghi e collaboratori, condivide le informazioni, si confronta in modo aperto e valorizza il lavoro di tutti

Focus

Efficienza

Si preoccupa di individuare la soluzione operativa meno costosa, ricerca attivamente modalità di ottimizzazione delle attività

Focus

Iniziativa

Ricerca opportunità per migliorare il processo presidiato, avanza proposte e suggerimenti di nuove iniziative/metodi/procedure migliorative di quelle vigenti

Focus

Leadership

Influenza positivamente i collaboratori e/o i colleghi rispetto al raggiungimento degli obiettivi e viene riconosciuto come una guida e/o un punto di riferimento

Focus

Organizzazione

Garantisce l'ottimale allocazione delle risorse tecniche ed umane, identifica le sovrapposizioni intervenendo per eliminarle

Focus

Monitoraggio

Segue sistematicamente le attività programmate per identificare eventuali scostamenti e decide efficaci correttivi

Focus



