

ACCORDO SINDACALE

La Società Como Acqua S.r.l. rappresentata dall' Ing. Enrico Pezzoli, Presidente del CdA assistito da rag. Stefano Carcano, dall'ing. Fulvio Macor, dall'ing. Luigi Longhi e la HR, rag. Lorella Grisoni;

e

le OOSS provinciali:

FILCTEM – Cgil, rappresentata da Sandro Estelli;

FEMCA – Cisl dei Laghi, rappresentata da Luigi Bartesaghi;
congiuntamente alle RSU e RSA

Alla luce delle disposizioni contrattuali vigenti in materia di contrattazione di secondo livello e premio di risultato, e nel rispetto delle deleghe così conferite alle RSU aziendali, nelle more della successiva formalizzazione dell'accordo di secondo livello di cui all'art. 9 del CCNL, così come confermato nell'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL del passato 07 novembre 2019, l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali tutte, con le seguenti disposizioni riconoscono la piena soddisfazione e l'adempimento di ogni disposizione contrattuale in materia di premio di risultato.

Le parti così convengono:

PREMIO DI RISULTATO 2019

Le parti, consapevoli che il premio di risultato è uno strumento contrattuale e aziendale di retribuzione variabile, basato sull'incentivazione collettiva per il raggiungimento di risultati economici e obiettivi aziendali di rilievo, i cui benefici vengono ridistribuiti al personale, con il presente accordo le parti stabiliscono i criteri, i parametri, gli obiettivi e gli importi erogabili a consuntivo per il premio di risultato anno 2019.

Le parti concordano altresì che il premio di risultato, così come definito, recepisce i disposti della contrattazione di secondo livello contenuti nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro settore Gas-Acqua in vigore all'atto della stipula del presente accordo.

Gli indici di premio sono i seguenti:

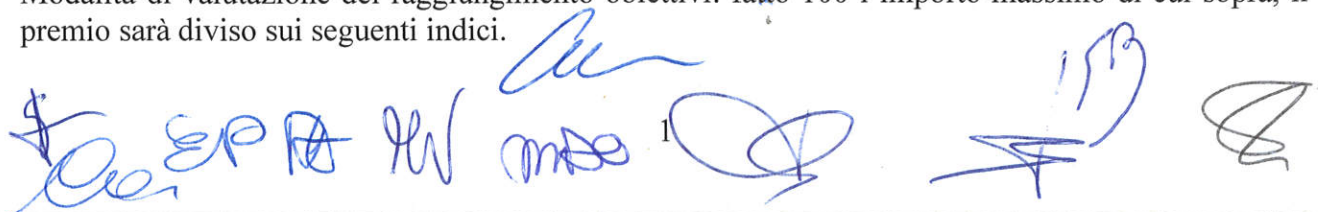
- redditività;
- produttività;
- efficienza;
- qualità.

Valore del premio:

Il valore del premio disponibile è pari ad un massimo di € 1.000 (mille) dipendente corrispondente al parametro 139,96 (5[^] livello) del vigente CCNL.

Si dà atto che il valore di cui al periodo precedente comprende la quota annuale una tantum disposta dall'accordo per il rinnovo del CCNL gas acqua 18 maggio 2017.

Modalità di valutazione del raggiungimento obiettivi: fatto 100 l'importo massimo di cui sopra, il premio sarà diviso sui seguenti indici.



1) Redditività indice 20

L'indice di redditività è correlato al risultato economico relativo alla gestione caratteristica dell'azienda (MOL). E' determinato come segue:

valore della produzione (voce A del bilancio con esclusione degli importi compresi nella voce A5 relativi a rettifiche di fondi rischi, ammortamenti e accantonamenti accantonati negli esercizi precedenti tra i costi della produzione) – costi della produzione (voce B del bilancio, escluse le voci ammortamenti, accantonamenti per rischi ed altri accantonamenti).

L'obiettivo si intenderà raggiunto in base ai seguenti parametri:

MOL/valore della produzione x 100 > o uguale al 20%	100%
MOL/valore della produzione x 100 compreso tra il 18% e il 20%	90%
MOL/valore della produzione x 100 compreso tra il 16% e il 18%	80%
MOL/valore della produzione x 100 compreso tra il 14% e il 16%	70%
MOL/valore della produzione x 100 compreso tra il 12% e il 14%	40%
MOL/valore della produzione x 100 inferiore al 12%	0%

2) Produttività indice complessivo 50

Si utilizzano come indici di produttività:

a) giudizio di conformità espresso da ARPA degli scarichi degli impianti di depurazione gestiti rispetto ai limiti prescritti in autorizzazione per i parametri P Tot e/o N Tot.

Raggiungimento degli obiettivi in presenza di giudizio "CONFORME" per almeno il 85% degli abitanti equivalenti serviti

indice 25

L'obiettivo si intenderà raggiunto in base ai seguenti parametri:

- Per giudizio "CONFORME" uguale o maggiore all'85%	riduzione 0%
- Per giudizio "CONFORME" compreso tra 80% e 84,99%	riduzione 20%
- Per giudizio "CONFORME" compreso tra il 75% e il 79,99%	riduzione 40%
- Per giudizio "CONFORME" inferiore al 75%	riduzione 100%

b) valore dell'indicatore ARERA (RQTI) M3a – incidenza delle ordinanze di non potabilità - uguale o inferiore a 0,10%

indice 25

L'obiettivo si intenderà raggiunto in base ai seguenti parametri:

- Per valori di M3a minori o uguali a 0,10%	riduzione 0%
- Per valori di M3a compresi tra 0,1001% e 0,15%	riduzione 20%
- Per valori di M3a compresi tra 0,1501% e 0,20%	riduzione 40%
- Per valori di M3a oltre 0,20%	riduzione 100%

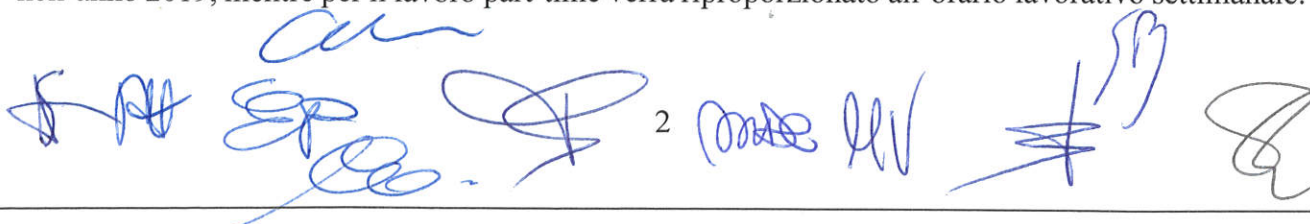
3) Efficienza/qualità indice 30

L'obiettivo consiste nel mantenimento della certificazione di qualità ISO 9001:2015 dei laboratori degli impianti di Bulgarograsso, Carimate, Mariano Comense e Merone.

Modalità di erogazione:

Il premio così determinato e parametrato secondo i valori della tabella dei parametri-livello del CCNL Gas-Acqua di seguito riportata, verrà erogato, sotto forma di una tantum, dopo l'approvazione del bilancio al 31.12.2019 da parte dell'Assemblea dei soci e con le competenze del mese di luglio 2020.

Per i contratti a tempo determinato il premio sarà riproporzionato in base alla durata del contratto nell'anno 2019, mentre per il lavoro part-time verrà riproporzionato all'orario lavorativo settimanale.



LIVELLO	PARAMETRI
Q	200,74
8	181,29
7	167,5
6	153,69
5	139,96
4	131,42
3	122,95
2	111,15
1	100

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio in base al rapporto tra le ore lavorate e le ore lavorabili come di seguito indicato:

- ore lavorate/ore lavorabili maggiore del 95% riduzione 0%
- ore lavorate/ore lavorabili maggiore del 90% e minore del 95% riduzione 10%
- ore lavorate/ore lavorabili maggiore del 85% e minore del 90% riduzione 20%
- ore lavorate/ore lavorabili maggiore del 80% e minore del 85% riduzione 30%
- ore lavorate/ore lavorabili maggiore del 75% e minore del 80% riduzione 40%
- ore lavorate/ore lavorabili maggiore del 50% e minore del 75% riduzione 50%
- ore lavorate/ore lavorabili minore del 50% riduzione 100%

Si intende per:

Ore lavorabili = le ore lavorative previste dal CCNL nel rispetto del calendario annuale, con esclusione delle ferie dell'anno in corso ed eventuali residue, ROL, ex festività, semi-festività.

Ore lavorate = le ore risultanti dal LUL più le ore di maternità obbligatoria, le due ore giornaliere per allattamento, le ore per infortuni, permessi per assemblee e permessi sindacali, esclusi gli straordinari

Avranno diritto alla percezione del premio di risultato 2019 i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, a tempo indeterminato, lavoratori in somministrazione che abbiano prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 6 mesi anche non continuativi.

Per rapporti di lavoro conclusi nel corso dell'anno, l'importo del premio sarà riproporzionato in base alla durata del rapporto di lavoro.

La quota di premio non assegnata per effetto della differenza tra ore lavorate e ore lavorabili verrà ridistribuita in proporzione all'entità del premio assegnata.

Letto, approvato e sottoscritto in Bulgarograsso il giorno 12 dicembre 2019.

FILCTEM – Cgil rappresentata da Estelli Sandro

FEMCA – Cisl dei Laghi rappresentata da Bartesaghi Luigi

Per le RSU

Il Presidente Ing. Enrico Pezzoli