

IPOTESI di ACCORDO sul PREMIO DI RISULTATO per gli anni 2017-2019
CCNL Utilitalia Settore Gas Acqua

Il giorno 25.10.2017, presso la sede di ETRA S.P.A. in Rubano

tra

la Direzione aziendale di ETRA S.p.A., rappresentata dalla consigliera dott.ssa Antonia Zoccali e dal Direttore Generale, ing. Marco Bacchin assistiti dal responsabile Amministrazione del Personale Alessandro Nalesso ed il coordinatore dell'U.O. Risorse Umane Jessica Pedron;

e

la R.S.U. del comparto CCNL UTILITALIA Settore Gas Acqua di ETRA S.P.A., rappresentata dai Signori:
Baggio Enrico, Berto Francesco, Bottero Mauro, Caccin Renata, Gobbo Andrea, Milanato Valter, Nurchi Fabio, Rizzato Chiara, Vaccina Renato, Vivian Diego;

è stato raggiunto il seguente accordo aziendale sul Premio di Risultato per il triennio 2017/2019.

Premessa

La Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali aziendali riconoscono la necessità di proseguire un costruttivo sistema di relazioni industriali che, nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali, stimoli significativamente la partecipazione di tutti i lavoratori alla condivisione nonché al conseguimento degli obiettivi aziendali, attraverso la valorizzazione delle competenze e un maggior livello di responsabilità, facendo leva anche sulla ricerca continua di miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

ETRA S.p.A., nell'ottica di una politica di tutela dell'ambiente e di miglioramento della qualità della vita dei cittadini, intende garantire una gestione accurata ed efficiente dei servizi pubblici ad essa affidati anche al fine di contribuire ad uno sviluppo sostenibile del territorio.

Tali ambiziosi obiettivi non possono essere conseguiti senza la fattiva partecipazione ed il concorso responsabile dei lavoratori che operano nell'azienda. In questa ottica e nel rispetto delle norme vigenti, le parti concordano pienamente sul raggiungimento dell'eccellenza del servizio erogato al territorio, anche attraverso la competitività dei costi, l'attenzione agli orari di lavoro e agli assetti organizzativi finalizzati al conseguimento della massima efficienza ed efficacia dei processi.

Nel rispetto dei principi sopra enunciati e secondo quanto previsto dal CCNL UTILITALIA Settore Gas Acqua 18 maggio 2017 le parti hanno convenuto di definire, per gli anni 2017/2019, il "premio di risultato", sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività, produttività, efficienza e qualità.

L'erogazione del premio viene subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi, concretamente misurabili e quantificabili, i quali determineranno a consuntivo l'entità del premio stesso.

Obiettivo futuro condiviso è giungere ad un accordo sul premio di risultato unitario che sia rappresentativo della realtà aziendale e valido per tutti i lavoratori, pur nel rispetto delle peculiarità dei CCNL applicati in azienda.

Le parti concordano, entro l'anno 2018, di individuare un piano di Welfare Aziendale rivolto ai dipendenti della società e ai loro familiari da attivare nel corso dall'anno 2019. Quanto sopra cogliendo le opportunità offerte dalla nuova normativa in materia di welfare e detassazione che consente, per scelta del dipendente, la possibilità di fruire del welfare in sostituzione delle somme detassate (Art. 1, commi 184 e 184-bis lettera a), della legge 28/12/2015 n. 208).

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, they include: a signature that appears to be 'Bacchin', a signature that appears to be 'Zoccali', a signature that appears to be 'Pedron', and several other less legible signatures. There is also a small number '1' written near the bottom right.

Ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. Aveni diritto al premio

Hanno diritto al premio di risultato definito dal presente accordo e di cui all'art. 9 del CCNL UTILITALIA Settore Gas Acqua 18 maggio 2017, tutti i lavoratori di Etra inquadrati nel contratto medesimo e che hanno prestato servizio nell'anno a cui il premio si riferisce.

Non avranno diritto al premio i dipendenti che subiscono un licenziamento per giusta causa e coloro che non hanno superato il periodo di prova.

I lavoratori che sono stati in forza per un periodo inferiore all'anno, perché assunti o cessati nel corso dello stesso, percepiranno il premio in ragione del periodo di effettivo servizio prestato in azienda nell'anno medesimo.

La quota individuale è attribuita, a ciascun dipendente che ne ha diritto, sulla base della parametrizzazione assegnata ai livelli di inquadramento di cui alla seguente tabella:

Livello Contrattuale	Parametri applicati per livello
Q	254,00
8°	224,00
7°	203,00
6°	182,00
5°	170,00
4°	152,50
3°	152,50
2°	152,50
1°	152,50

L'importo procapite, base, del Premio di risultato sarà pari a:

Anno 2017 = € 1.570,00 parametato al 4° livello

Anno 2018 = € 1.570,00 parametato al 4° livello + € 50,00(1)

Anno 2019 = € 1.570,00 parametato al 4° livello + € 50,00(1) + € 50,00(2) welfare aziendale

(1) € 50,00 quota di premio di risultato da corrispondere in eguale misura a tutti i lavoratori aventi diritto secondo i criteri di cui all'art. 5.

(2) € 50,00 quota di premio di risultato da corrispondere in eguale misura a tutti i lavoratori aventi diritto secondo quanto definito dal Piano di Welfare Aziendale di cui alla premessa del presente Accordo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Roberto, Paolo, and others.]

La quota di incremento salariale prevista dal CCNL UTILITALIA Settore Gas Acqua 18 maggio 2017 di € 154,00, riferita al 5° livello, è collegata agli obiettivi di produttività/ redditività/competitività definiti nel seguente accordo, per il 2017 e 2018 da considerarsi in aggiunta agli importi sopra esplicitati.

Fino a scadenza del vigente CCNL Utilitalia Settore Gas Acqua tale importo verrà riparametrato secondo la seguente tabella:

Livello Contrattuale	Parametri applicati per livello
Q	200,74
8°	181,29
7°	167,50
6°	153,69
5°	139,96
4°	131,42
3°	131,42
2°	131,42
1°	131,42

2. Indicatori di ripartizione del premio

Si condivide l'impegno ad attivare un sistema retributivo incentivante, collegato al raggiungimento di obiettivi trasparenti, semplici da definire, misurabili oggettivamente.

Gli obiettivi sono legati alla redditività dell'Azienda e ad altri indici di produttività e/o di miglioramento, con il seguente riporto delle quote di premio:

Indicatore	Quota premio
a. Redditività aziendale EBITDA	50%
b. Assenteismo	10%
c. Sicurezza: indice di gravità e frequenza	15%
d. Sistema di gestione integrato: non conformità assegnate (9001 e 14001)	10%
e. Obiettivo Comune Etra: applicazione 655	10 %
f. Obiettivo Comune certificazione 18001 2017: preparazione 2018: certificazione 2019: mantenimento	5%
	100%

Roberto Neri

Manfredi *Bel* *Uip* *Redon* *3*

a. Reddittività (50% del premio complessivo)

Si conviene di individuare nel MOL gestionale (EBITDA) l'indicatore che misura la redditività aziendale. Esso corrisponde alla differenza tra ricavi e costi operativi, escluso l'ammortamento, del dato a consuntivo di fine anno, rispetto a quello stabilito dal budget e successive revisioni, approvato dagli organi societari competenti.

L'erogazione della quota premio (50% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

Raggiungimento obiettivi (% su budget)	Quota premio
Maggiore o uguale a 95%	100%
80- 94.90 %	90%
75- 79.90 %	50%
Minore di 75 %	0%

Nell'ipotesi in cui il grado di raggiungimento dell'obiettivo sia collocato negli intervalli dei dati riportati nella tabella di cui sopra, la quota premio verrà determinata a mezzo di interpolazione lineare.

b. Riduzione Assenteismo (10 % del premio complessivo)

Si procederà all'attribuzione della quota del 10% del premio secondo la tabella sotto riportata.

La suddetta percentuale sarà calcolata rapportando le ore di assenza annue degli addetti con contratto CCNL UTILITALIA Settore Gas Acqua 18 maggio 2017 al numero totale di ore lavorabili nell'anno dagli stessi lavoratori.

La componente di assenze si determina includendo solo le seguenti categorie:

- Assenze per malattia
- Assenze per permessi vari non retribuiti (escludendo le ore/ giorni di sciopero)

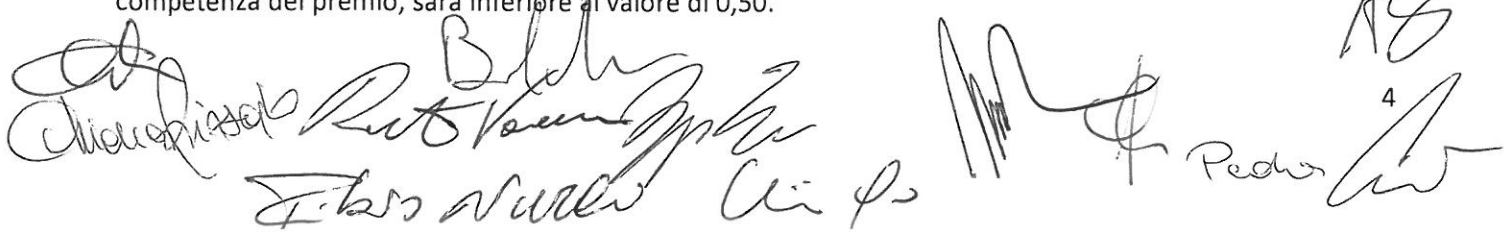
La quota complessiva erogabile agli aventi diritto verrà rapportata alla percentuale di assenze secondo quanto indicato nella tabella seguente:

Raggiungimento obiettivi (%assenze annue)	Quota premio
Minore o uguale a 3,20%	100%
3,21% ≤ 3,40 %	90%
3,41% ≤ 3,60 %	80%
3,61% ≤ 3,80 %	70%
Maggiore o uguale a 3,81 %	0

c. Sicurezza (15% del premio complessivo)

Obiettivo di Etra spa è quello di minimizzare e gestire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, al fine di cercare di ottemperare puntualmente alle disposizioni di legge e, nel contempo, di tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori.

Si procederà all'erogazione della quota del 15% del premio complessivo solo se l'indice di gravità (Ig), relativo agli infortuni aziendali del comparto UTILITALIA Settore Gas Acqua accaduti nell'anno di competenza del premio, sarà inferiore al valore di 0,50.



La quota di premio, eventualmente spettante, verrà determinata sulla base del valore dell'indice di frequenza (If) degli infortuni aziendali del comparto Gas Acqua, rilevato nello stesso anno.

Gli indici di cui sopra vengono determinati:

- in conformità alla norma UNI 7249 del 2007
- con le formule seguenti:

$Ig = (\text{numero giorni inabilità "netto"} / \text{numero ore lavorate annue addetti}) * 1000$

$If = (\text{numero infortuni "netto"} / \text{numero medio annuo addetti}) * 1000$

- per competenza significa che un infortunio accaduto il 31/12 che genera 20 gg di prognosi, anche se tali giorni ricadono nell'anno di calcolo successivo, concorrono alla formazione degli indici per l'anno nel quale è accaduto l'infortunio
- non vanno contabilizzati gli infortuni non riconosciuti dall'INAIL
- non vanno contabilizzati gli infortuni sotto i 3 gg di prognosi
- non vanno contabilizzati gli infortuni in itinere o comunque nel tragitto casa-lavoro

Il numero di infortuni "netto" e il numero giorni inabilità "netto" fa riferimento solamente agli infortuni sul lavoro accaduti nell'anno di cui trattasi al personale con contratto Gas Acqua

La quota di premio di cui al presente punto (15% del totale) verrà assegnata, solo in presenza delle condizioni evidenziate sopra ($Ig < 0,50$), come da tabella indicata di seguito:

Indice frequenza infortuni anno	Quota premio
Minore o uguale a 12	100%
$13 \leq 15$	95%
$16 \leq 17$	90%
$18 \leq 20$	85%
Maggiore o uguale a 21	0%

d. Sistema di gestione integrato (10% del premio complessivo)

La certificazione di Sistema di Gestione per la Qualità consiste nella verifica ed attestazione della conformità dell'insieme delle strutture organizzative, responsabilità, procedure, processi e risorse (umane e strumentali) ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento UNI EN ISO 9001. Le imprese che si dotano di un Sistema per la Gestione della Qualità certificato vantano una migliore preparazione e dimostrano di essere le più idonee a soddisfare le necessità dei clienti poiché la certificazione porta ad una razionalizzazione dei processi che permette di migliorare ed elevare il livello di efficienza.

La certificazione di Sistema di Gestione Ambientale è rilasciata in riferimento alla norma UNI EN ISO 14001 che definisce i requisiti per individuare, controllare e monitorare gli aspetti ambientali. Individuare gli aspetti ambientali correlati alla propria impresa e valutare i principali punti di forza e debolezza della loro gestione, in termini legislativi, tecnici ed organizzativi, costituisce un primo passo per costruire un Sistema di Gestione Ambientale efficace ed efficiente.

Nell'ambito del sistema di gestione 9001 e 14001 obiettivo aziendale è quello di non veder rilevate o far in modo tale che le non conformità rilevate da i valutatori esterni nel corso delle visite ispettive siano di numero esiguo, secondo tabella riportata di seguito. Ricordiamo che una non conformità è un mancato soddisfacimento da parte del Sistema di un requisito o una deviazione rispetto alle specifiche di riferimento.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Le non conformità possono riferirsi al prodotto, al sistema, ad un processo o ad una procedura.

L'erogazione della quota premio (10% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

Non conformità assegnate	Quota premio
Minore o uguale a 4	100%
5-6	95 %
7	90 %
8	85%
Maggiore o uguale 9	50 %

e. Obiettivo Comune (10% del premio complessivo)

La Delibera 655/2015/R/idr del 23 dicembre 2015 definisce livelli specifici e generali di qualità contrattuale del Servizio Idrico Integrato, mediante l'individuazione di tempi massimi e standard minimi di qualità, omogenei sul territorio nazionale, per tutte le prestazioni da assicurare all'utenza oltre alle modalità di registrazione delle prestazioni fornite dai gestori su richiesta dell'utenza medesima. Sono altresì individuati gli indennizzi automatici da riconoscere all'utente per tutte le prestazioni soggette a standard specifici di qualità.

L'Obiettivo prevede il miglioramento degli standard qualitativi di erogazione dei servizi nell'ambito della delibera 655/2015, incrementando l'incidenza delle prestazioni eseguite all'interno degli standard specifici e generali, fissati dall'Autorità, e riducendo conseguentemente il valore degli indennizzi in caso di superamento degli standard.

L'erogazione della quota premio (10% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

Prestazioni erogate rispettando lo standard AEEGSI	Quota premio
Maggiore o uguale a 96,50%	100%
96,49% ≤ 96,00%	90%
95,99% ≤ 95,50%	80%
95,49% ≤ 95,00%	70%
Minore o uguale a 94,99%	50%

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like Roberto Verum, Blum, Zlatan, Pedro, and others.]

f. Certificazione 18001 (5% del premio complessivo)

Obiettivo aziendale è quello di implementare il modello ed integrarlo in ottica di certificazione 18001.

Lo standard OHSAS 18001 è il principale modello di riferimento per la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro a livello mondiale. Il conseguimento della certificazione consente di dimostrare il proprio impegno per realizzare un ambiente lavorativo sicuro e protetto, dove il benessere del personale è prioritario. La certificazione consente di dimostrare la conformità ai più rigorosi standard per la gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori, di migliorare la propria immagine e competitività, con conseguente miglioramento della soddisfazione di dipendenti, stakeholder e clienti.

L'obiettivo nel triennio si declina in questo modo:

2017: PRE AUDIT DI ADEGUAMENTO 18001 o REVISIONE SGSL (*)

2018: CERTIFICAZIONE 18001

2019: MANTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE 18001

(*) Le parti convengono che limitatamente all'anno 2017 e nell'eventualità che non vengano rispettate le fasi previste dalla norma a conclusione dell'iter di certificazione OHSAS 18001 per cause non imputabili a Etra Spa si prevede di mantenere come obiettivo per lo stesso anno la revisione del modello SGSL.

Qualora quest'ultimo obiettivo non fosse raggiunto, la quota del 5% verrà ridistribuita negli altri indici.

3. Tempi di erogazione

Il premio di risultato verrà erogato agli aventi diritto in una unica *tranche*, unitamente alla prima retribuzione utile dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi societari competenti, normalmente prevista, ai sensi di legge, entro il 1° semestre dell'anno successivo a quello di competenza (ad esempio: il premio riferito all'anno 2017 verrà liquidato presumibilmente entro i mesi di giugno o luglio 2018 ad avvenuta approvazione del bilancio consuntivo 2017).

4. Sgravio contributivo e detassazione Premio di Risultato

Le parti si danno atto che la corresponsione del premio di risultato di cui al presente accordo, essendo correlato ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti ha tutti i requisiti per poter beneficiare dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto art. 1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n. 208 e del DM del 25/03/2016 e come modificato dalla legge di bilancio per il 2017 e da ultimo D.L 50/2017.

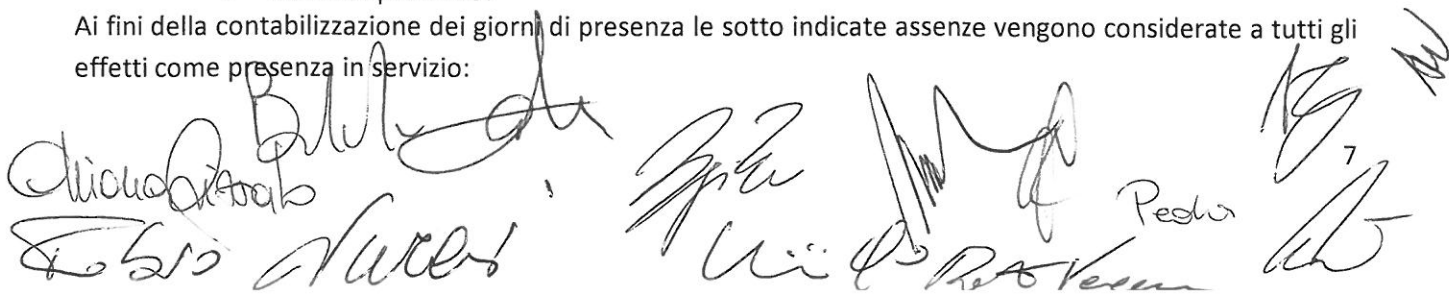
Pertanto, allo scopo di beneficiare del regime fiscale agevolato sopra citato, ETRA provvederà al deposito del presente accordo, presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione ed ai successivi adempimenti.

5. Erogazione individuale del premio

Il premio individuale, calcolato con i criteri di cui sopra e determinato in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, viene attribuito applicando i seguenti coefficienti:

- Parametro di livello (vedi punto 1);
- % Rapporto di lavoro;
- Giorni di presenza.

Ai fini della contabilizzazione dei giorni di presenza le sotto indicate assenze vengono considerate a tutti gli effetti come presenza in servizio:



Infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione di sangue e midollo osseo, astensione obbligatoria per gravidanza e congedo parentale, partecipazione ad attività di volontariato nella protezione civile, permessi Legge 104/1992.

Eventuali casi particolari potranno, su richiesta delle parti, essere valutati negli incontri periodici programmati annualmente.

6. Durata accordo, validità e impegni

Il presente accordo nella sua interezza avrà durata per gli anni 2017-2019 e decadrà automaticamente dopo il 31/12/2019. Prima di tale data, le parti si impegnano a definire un nuovo accordo valido per gli anni successivi.

Il presente accordo triennale sostituisce qualsiasi precedente accordo sottoscritto per l'applicazione del Premio di Risultato nell'anno 2017, ai sensi CCNL UTILITALIA Settore Gas Acqua 18 maggio 2017.

Le parti convengono di ritrovarsi con cadenza almeno trimestrale o su richiesta di una delle parti per una verifica dell'andamento degli indicatori di ripartizione del premio.

[Handwritten signatures and text]
Blw
Gian
Narcis
Peder
AS
8

AUTODICHIARAZIONE

ETRA S.p.A., con sede legale in Bassano del Grappa (VI), Largo Parolini n.82/B, Codice fiscale 03278040245, nella persona del legale rappresentante Andrea Levorato, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme alle disposizioni di cui al Legge 28/12/2015, n. 208 e del DM del 25/03/2016 come modificato dalla legge di bilancio per il 2017 e da ultimo D.L 50/2017 in materia di agevolazioni delle retribuzioni di produttività.

Letto, confermato e sottoscritto.

Rubano,

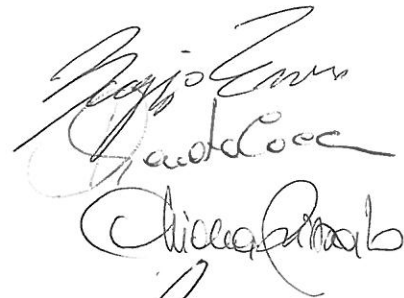
Per ETRA S.p.A.



Paolo Jesica



Per le OO.SS.



Chiacchiarab



Andrea Albini

Nuovo Fossato

Li fo

