

ACCORDO sul PREMIO DI RISULTATO anno 2020
CCNL Utilitalia Gas Acqua

Il giorno 25/05/2020, si è tenuto un incontro in video conferenza

tra

la Direzione aziendale di ETRA S.p.A., rappresentata da rappresentata dal Presidente di Etra, Datore di Lavoro
Avv. Andrea Levorato, il Direttore Generale Ing. Andrea Bossola, il Responsabile di Area Risorse Umane Dott. Cosimo
G. Armiento, la Responsabile Relazioni Industriali Dott.ssa Jessica Pedron

e

la R.S.U. del comparto CCNL UTILITALIA Settore Gas Acqua di ETRA S.P.A.:

Baggio Enrico, Caccin Renata, Vivian Diego, Vaccina Renato, Scarso Giorgia, Broggiato Michelino, Felini
Mattia, Coluccino Gerardo, Bernardi Luca;

è stato raggiunto il seguente accordo aziendale sul Premio di Risultato per l'anno 2020.

Premessa

La Direzione aziendale, le RSU e le Rappresentanze Sindacali Territoriali 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.

Le Parti ai sensi dell'articolo 1 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 dal comma 182 al comma 189 e del DM del 25/03/2016 così come modificato dalla legge di bilancio per il 2017 e da ultimo dal D.L.50/2017 convengono sull'opportunità di costituire un sistema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso la costituzione di gruppi di lavoro finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o dei sistemi di produzione.

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. A tal fine individua ambiziosi obiettivi che 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.

Considerato che:

- Nel momento della redazione della presente ipotesi di accordo è in atto la pandemia Covid 19 che comporta l'adeguamento degli indicatori, precedentemente individuati, all'organizzazione e gestione del lavoro venutasi a creare in conseguenza della situazione di emergenza;
- Nello specifico con i Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01.03.2020, 08.03.2020, 09.03.2020, 01.04.2020, 10.04.2020, 26.04.2020, sono state disposte misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica COVID-19, che hanno portato significative modifiche nell'organizzazione del lavoro;
- Nel rispetto dei principi sopra enunciati e secondo quanto previsto dal CCNL UTILITALIA Settore Gas Acqua 7 novembre 2019, le parti hanno convenuto di prorogare, per l'anno 2020, la piattaforma del precedente triennio del "premio di risultato", sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività, produttività, efficienza e qualità concretamente misurabili e

quantificabili, precedentemente individuati, i quali determineranno a consuntivo l'entità del premio stesso.

Le parti concordano di individuare un piano di Welfare Etico Aziendale rivolto ai dipendenti della società e ai loro familiari da attivare nel corso degli anni futuri. Quanto sopra cogliendo le opportunità offerte dalla normativa in materia di welfare 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).

A tal fine verrà individuata apposita "piattaforma welfare" da parte dell'azienda che permetterà l'accesso ai servizi welfare ai lavoratori, in tempo utile per rendere possibile l'opzione di scelta da parte dei lavoratori nella nuova piattaforma triennale 2021/2023.

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 7 novembre 2019, 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.

Percepiranno il premio in welfare i soli lavoratori in forza nel momento di erogazione del premio. Ai lavoratori aventi diritto, che cesseranno il rapporto di lavoro nel corso del 2020, o prima dell'erogazione del premio, lo stesso verrà ricompreso nella liquidazione del premio di risultato riproporzionato ai mesi lavorati.

L'importo procapite annuo del Premio di risultato, parametrizzato al 4° livello (con riferimento alla parametrizzazione presente nel precedente Accordo PDR 2017/2019) è pari a:

Anno 2020: € 1.620 parametrato al 4° livello + € 100 in welfare (non parametrati)

La quota di incremento salariale prevista dal CCNL UTILITALIA Gas Acqua 7 novembre 2019 di € 238,00, riferita al parametro medio 143,53 ed è collegata agli obiettivi di produttività/ reddittività/competitività definiti nel seguente accordo, per il 2020, da considerarsi aggiuntiva rispetto all'importo sopra descritto.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately eight distinct signatures, some of which are stylized or partially obscured. The signatures appear to be of various individuals, likely representing the parties to the agreement.

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	45%
b. Sicurezza: indice di gravità e frequenza	15%
c. Sistema di gestione integrato: non conformità assegnate (9001- 14001 e 18001)	5%
d. Obiettivo Comune Etra: a. Qualità commerciale b. Qualità tecnica	35% (di cui 20%) (di cui 15%)
	100%

Parte economica:

a. **Redditività (45% 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 (**45% 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 %	60%
74.90- 70 %	50%
Minore di 69 %	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.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, some being cursive and others more stylized or blocky. They appear to be approvals or signatures of the parties involved in the agreement.

b. Sicurezza (15%)

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 alla 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

Considerata l'emergenza Covid 19 in atto, nel momento della discussione del presente accordo, le parti convengono che per la fattispecie del periodo, non verranno conteggiati gli infortuni Covid 19 riconosciuti dall'Inail.

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%

c. Sistema di gestione integrato (5%)

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, mentre la OHSAS 18001 permette di assolvere nel migliore dei modi agli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro, ottenendo parallelamente un miglioramento gestionale dell'azienda;

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.

Nell'ambito del sistema di gestione **9001, 14001, OHSAS 18001** 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 Qualità di un requisito o una deviazione rispetto alle specifiche di riferimento.

Le non conformità possono riferirsi al prodotto, al sistema, ad un processo o ad una procedura al sistema **9001, 14001 e 18001**.

L'erogazione della quota premio (5% 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 %

ef

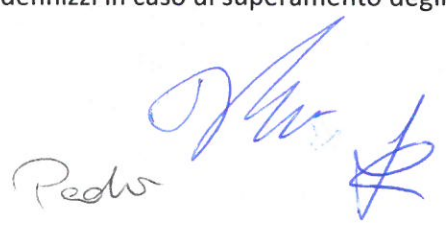
d. Obiettivo Comune (35%)

- a) **Qualità commerciale (20%).** 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.

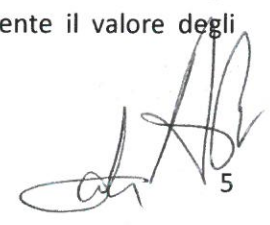





Pedro




efs


5



L'erogazione della quota premio per il 2020 (20% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

Prestazioni erogate rispettando lo standard ARERA	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%

- b) Qualità tecnica (15%).** La Delibera 917/2017 definisce livelli minimi ed obiettivi di qualità tecnica (RQTI) nel Servizio Idrico Integrato, mediante l'individuazione di sei specifici indicatori:

M1 Perdite idriche

M2 Interruzioni del servizio

M3 Qualità dell'acqua erogata

M4 Adeguatezza del sistema fognario

M5 Smaltimento fanghi in discarica

M6 Qualità dell'acqua depurata

Ad ogni macro indicatore, in base alla classe di partenza in cui ci si colloca, è associato un obiettivo di miglioramento/mantenimento.

L'erogazione della quota premio per il 2020 (15% del premio complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

Raggiungimento obiettivi qualità tecnica previsti per ogni macro indicatore	Quota premio
Raggiungimento di tutti i 6 obiettivi	100%
Raggiungimento di 5 obiettivi	90%
Raggiungimento di 4 obiettivi	80%
Raggiungimento di 3 obiettivi o meno di 3	0%

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.



4. Sgravio contributivo e detassazione Premio di Risultato

Le parti identificano l'EBITDA, realizzato nel 2020 rispetto al 2019, quale elemento incrementale della redditività aziendale che dà diritto alla detassazione del premio di risultato.

Si danno atto che la corresponsione del premio di risultato di cui al presente accordo, essendo conforme 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, in via telematica sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione ed ai successivi adempimenti in conformità alle disposizioni dell'Agenzia delle Entrate.

5. Erogazione individuale del premio

Il premio individuale, calcolato con i criteri di cui sopra, 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, legati anche all'emergenza sanitaria in corso, 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 l'anno 2020 e decadrà automaticamente dopo il 31/12/2020. Prima di tale data, le parti si impegnano a definire un nuovo accordo valido per gli anni successivi.

Le parti si impegnano a rincontrarsi per le opportune valutazioni qualora si verificano eventi organizzativi particolarmente rilevanti ai fini del presente accordo, ed annualmente per una verifica dell'andamento degli indicatori di ripartizione del premio.

Nel rispetto della normativa vigente, la validità del presente accordo è subordinata all'approvazione dell'assemblea dei lavoratori e dall'approvazione da parte degli organi aziendali competenti.

Nel caso in cui, non venisse raggiunto in tutto o in parte il premio, o dovessero intervenire cambiamenti sostanziali nella normativa vigente, le Parti si incontreranno per effettuare le valutazioni necessarie.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cittadella, 25/05/2020

Per ETRA S.p.A.



Per la RSU di Etra S.p.A.



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 n. 208 del 28/12/2015, del Decreto Interministeriale 25/03/2016, D.L. 50/2017 e come aggiornato dalla legge n. 160 del 27/12/2019 in materia di agevolazioni delle retribuzioni di produttività.

Letto, confermato e sottoscritto.

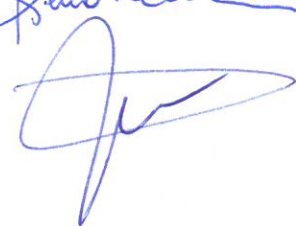
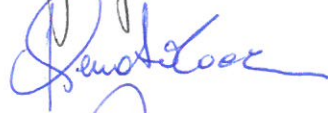
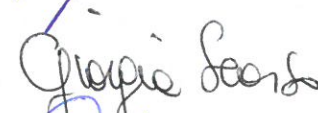
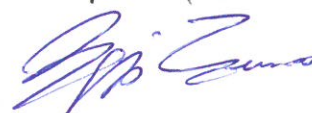
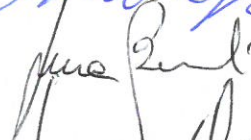
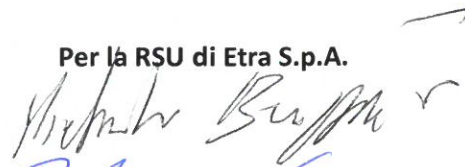
Cittadella, 25/05/2020

Per ETRA S.p.A.



Pedro Jessica

Per la RSU di Etra S.p.A.



NOTA A VERBALE

La RSU chiede che nel caso in cui, l'Agenzia delle entrate non considerasse utile alla defiscalizzazione annuale, come disciplinata dal D.M 25 marzo 2016, il premio conseguito grazie all'attuale accordo, l'Azienda, come condizione di miglior favore, eroghi a ciascun dipendente contestualmente al pagamento del premio un importo pari alla differenza tra la tassazione fiscale eventualmente applicata e quanto invece trattenibile a titolo Irpef con un'aliquota al 10% per i mesi scoperti dal beneficio fiscale.

L'azienda su questo punto si impegna a convocare un tavolo di confronto con le Parti prima dell'approvazione del Bilancio 2020.

Cittadella, 25/05/2020

Per ETRA S.p.A.



Regina Jessa

Per la RSU di Etra S.p.A.

