

IPOTESI ACCORDO sul PREMIO DI RISULTATO anno 2022
CCNL Gas Acqua

Il giorno 27/07/2022, si è tenuto un incontro presso al sede Etra S.p.A. di Rubano

tra

la Direzione aziendale di ETRA S.p.A., rappresentata dal Presidente del Consiglio di Gestione di Etra S.p.A., Flavio Frasson, il Direttore Generale Domenico Lenzi, il Responsabile di Area Organizzazione e Risorse Umane Davide Torroni, il Responsabile Relazioni Industriali Rudi Perpignano

e

la R.S.U. del comparto CCNL UTILITY Settore Gas Acqua di ETRA S.p.A.:

Enrico Baggio, Valentina Baggio, Michelino Broggiato, Renata Cecin, Mettla Fellini, Andrea Gregianin, Giorgio Scarso, Renato Vaccina, Diego Vian, Adriano Zotti;

In cui è stato raggiunto il seguente accordo aziendale sul Premio di Risultato per l'anno 2022.

Premesso che:

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:

- In data 31/03/2022 è stato dichiarato dal Consiglio dei Ministri il termine dello stato di emergenza sanitario. I Decreti successivi hanno comunque raccomandato o normato il mantenimento della massima allerta sui temi del distanziamento sociale, dell'utilizzo dei dispositivi di sicurezza, dell'igienizzazione e delle misure necessarie per fronteggiare la diffusione del virus Covid19;
- alla data di redazione del presente accordo il diffondersi del contagio Covid19, a livello nazionale e territoriale, rimane ancora preoccupante e si condivide la necessità di mantenere in essere le

misure di precauzione e prevenzione. Si riconosce pertanto che la situazione generale, e aziendale nello specifico, è ancora incerta, complessa e imprevedibile per i prossimi mesi del 2022;

- sulla scorta di quanto sopra rappresentato, le parti convengono circa l'opportunità che il presente verbale di accordo abbia validità per il solo anno 2022, confermando, per quanto non espressamente ivi stabilito, i contenuti normativi dell'accordo triennale 2017-2019 (all'allegato 1).

Ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. Avanti 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 (entro il 31/07/2023).

Al lavoratori aventi diritto, che cesseranno il rapporto di lavoro nel corso del 2022, 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 è pari a:

Anno 2022: € 1.700 parametrato al 4° livello + € 250 in credito welfare (non parametrati)

La quota di incremento salariale eventualmente prevista dal CCNL UTILITALIA Gas Acqua collegata agli obiettivi di produttività/reddittività/competitività definiti nel seguente accordo, per il 2022, da considerarsi aggiuntiva rispetto all'importo sopraindicato, dovrà essere verificata ed eventualmente recepita a seguito di quanto definito nel rinnovo del CCNL UTILITALIA stesso che si sta discutendo in questi mesi a livello nazionale.

Si intende dare operatività alla possibilità del lavoratore di optare liberamente, ai sensi della normativa vigente, per la conversione nella totalità o in parte (25% - 50% - 75%) della quota economica procapite del Premio di Risultato, in credito welfare presso la Piattaforma digitale welfare Etra; per il Premio di Risultato 2022, che sarà erogato nel 2023 come da indicazioni in seguito riportate. Tale opzione potrà anche essere utilizzata per la scelta di versamento di quota welfare nel Fondo Previdenza Integrativa contrattuale Pegaso.

Ogni lavoratore, potrà esprimere la propria libera scelta direttamente nella Piattaforma digitale welfare Etra, indicandone anche la percentuale prescelta.

Resta inteso che se il lavoratore non intende optare per tale conversione, la sua quota economica procapite del Premio di Risultato spettante, sarà erogata come sempre nella retribuzione di competenza secondo le normative vigenti.

L'Azienda, per l'anno 2022, incrementerà il valore del credito welfare Individuale con un importo pari al 10% della somma totale Individuale del premio economico pro/capite convertita nella Piattaforma digitale in servizi welfare.

10/2

2A

fr

Reggi Eura

Alf

ck

us

R

W

la

Nel caso in cui il beneficiario non abbia utilizzato l'intero importo figurativo a sua disposizione, la quota di credito potrà essere utilizzata entro e non oltre la data del 31/12/2023, decorsa la quale quanto residuo (credito residuo) sarà stornato dalla piattaforma e verrà erogato nella busta paga successiva utile, con la tassazione dovuta per il Premio di Risultato da normativa vigente al momento dell'erogazione.

I dipendenti che lasciano l'azienda in corso d'anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione, decorsa la quale eventuali importi residui verranno azzerati.

Sarà impegno dell'Azienda inviare un messaggio di "alert" nei tempi consoni, per ricordare ai beneficiari di utilizzare quanto residuo per la fine dell'anno di erogazione o prima della data di cessazione comunicata.

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 riparto delle quote di premio:

Indicatore	Quota premio
a. Redditività aziendale EBITDA	55%
b. Sicurezza: indice di gravità e frequenza	15%
c. Sistema di gestione Integrato: non conformità assegnate (9001-14001 e 45001)	5%
d. Obiettivo Comune Extra:	25%
a. Qualità commerciale	(di cui 10%)
b. Qualità tecnica	(di cui 15%)
	100%

Parte economica:

a. Redditività (55% del premio complessivo)

Si conviene di individuare nel MOI 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 (55% 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%

2023
V
L

2023
g8
F
Piero Em
V
S

Org
X
Vb

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. 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 generi 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 13 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%

LM

W

24

98

24

24

24

24

24

24

24

24

24

24

24

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 dalle normative di riferimento UNI EN ISO 9001, mentre la 45001 (che ha sostituito 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 45001 obiettivo aziendale è quello di non veder rilevata o far in modo tale che le non conformità di categoria minore 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 45001.

L'erogazione della quota premio (5% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

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

d. Obiettivo Comune (25%)

- a) Qualità commerciale (10%). La Delibera 655/2015/R/ldr 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 per il 2022 (10% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

Prestazioni erogate rispettando lo standard ARERA	Quota premio
Maggiore o uguale a 97,50%	100%
97,49% ≤ 96,00%	90%
95,99% ≤ 95,00%	80%
94,99% ≤ 94,00%	70%
Minore o uguale a 93,99%	50%

Tale parametro è ridotto, come valenza, al 10%, in via del tutto eccezionale, per far fronte alle attività di implementazione di Archiflow e Net@2A. Tali attività sono eccezionali e specifiche per l'anno 2022. Quindi tale soluzione è da ritenersi unica. In occasione del periodico incontro, solitamente svolto entro luglio dell'anno di pagamento, in cui si sottoscriveranno le modalità di applicazione e di erogazione del Premio di Risultato 2022, si approfondirà l'analisi dell'incidenza delle problematiche riconducibili all'attivazione dei nuovi gestionali per condividerne l'effettiva straordinarietà o meno.

- 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. Per la determinazione della quota del Premio di Risultato si condivide di prenderne in considerazione quattro come di seguito indicato:

- M1 Perdite idriche
- M2 Interruzioni del servizio
- M4 Adeguatezza del sistema fognario
- M5 Smaltimento fanghi in discarica

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

L'erogazione della quota premio per il 2022 (15% del premio complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

Raggiungimento obiettivi qualità tecnica previsti per ogni macro indicatore	Quota premio
Raggiungimento di tutti i 4 obiettivi	100%
Raggiungimento di 3 obiettivi	90%
Raggiungimento di 2 obiettivi o meno di 2	0%

[Area con numerose firme e iniziali manoscritte, tra cui "G8", "Ego", "Em", "Uo", "R", "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z"]

Il premio di risultato verrà erogato agli aventi diritto in una unica tranches, 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.

Le parti identificano l'EBITDA, realizzato nel 2022 rispetto al 2021, 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 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. 2, 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.

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.

Al 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 ed 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.

Il presente accordo nella sua interezza avrà durata per l'anno 2022 e decadrà automaticamente dopo il 31/12/2022. Entro il 30/10/2022 le parti si impegnano ad avviare la fase di confronto al fine di definire un nuovo accordo con validità triennale 2023-2025.

Il presente accordo sostituisce qualsiasi precedente accordo sottoscritto per l'applicazione del Premio di Risultato nell'anno 2021, ai sensi CCNL UTILITALIA Settore Gas Acque 7 novembre 2019.

and

95

24

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "H." or similar, located at the bottom right of the page.

W. E. B. DuBois

2

4

[Signature]



Le parti si impegnano a incontrarsi 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.

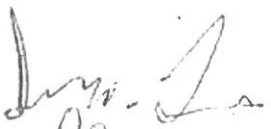
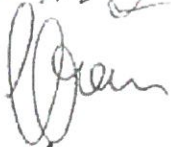
La validità del presente accordo è subordinata all'approvazione dell'assemblea dei lavoratori e dell'approvazione da parte degli organi aziendali competenti.

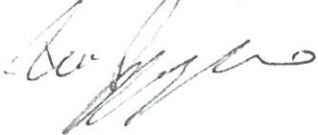
Nel caso in cui, non venisse raggiunto in tutto o in parte il premio, o dovessero intervenire cambiamenti sostanziali nella normativa vigente, le Parti si incontreranno per effettuare le valutazioni necessarie.

Letto, confermato e sottoscritto.

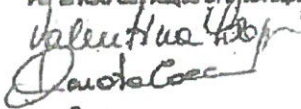
Rubano (PD), 27/07/2022

Per ETNA S.p.A.

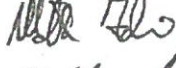
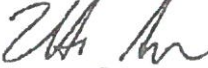
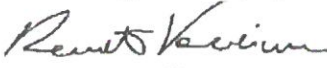
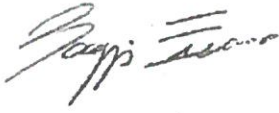
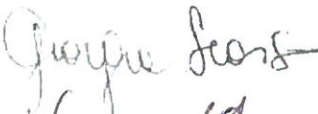
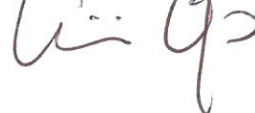





Per la RSU Gas Acqua di ETNA S.p.A.





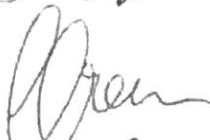
AUTO DICHIARAZIONE

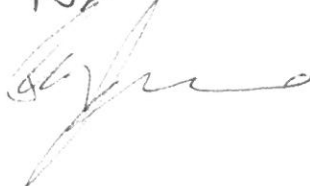
ETRA S.p.A., con sede legale in Bassano del Grappa (VI), Largo Parolini n.82/B, Codice fiscale 03278040245, nella persona del legale rappresentante Flavio Frason, unitamente alle Rappresentanze Sindacali Unitarie aziendali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso 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.

Rubano (PD), 27/07/2022

Per ETRA S.p.A.



Per le RSU Gen Acqua di Etra S.p.A.

