PREMIO DI RISULTATO ANNI 2017/2018

DEFINIZIONE OBIETTIVI

ACCORDO AZIENDALE

PER CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO

L'anno duemiladiciassette (2017), il giorno 23 (ventitre) del mese di ottobre, alle ore 10:00, presso la sede legale della società Piave Servizi S.r.l. – Via F. Petrarca, 3 – Codognè (TV)

tra

la Società Piave Servizi S.r.l., C.F., P.IVA e Iscr. Reg. TV n. 03475190272, rappresentata - visti i poteri conferitigli con atto rep. n. 124895/34350 del Notaio P. Mammucari di Mogliano Veneto (TV) del 21/12/2015 - dal Direttore Generale ing. PESCE Carlo

e

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria, di seguito denominata R.S.U., composta dai Sigg. De Marchi Andrea, Fin Gianni, Marcon Alberto, Mariuzzo Simone, Prina Sergio assistite dalle OO.SS. territoriali di categoria nelle persone dei Signori Andrea Misericordia della Femca-Cisl di Belluno Treviso, Novello Massimo della Filctem-Cgil e D'Orlando Lucio della Uiltec-Uil di Belluno Treviso.

Premesso che:

- È interesse di PIAVE SERVIZI S.r.l. (parte datoriale) e maestranze aziendali migliorare la qualità del servizio offerto all'utenza e la redditività aziendale per assicurare i mezzi finanziari necessari agli investimenti;
- Il premio di risultato deve, pertanto, rappresentare un riconoscimento correlato all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi aziendali inerenti a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Dato atto che:

PIAVE SERVIZI S.r.l.

- Il C.C.N.L. Unico Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017 art. 9 prevede una contrattazione di secondo livello a contenuto economico che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato";

- tale premio ha le finalità di:

  a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obbiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;

  b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

- la contrattazione integrativa aziendale deve riguardare, quindi, un "premio di risultato" che va riconosciuto in funzione di risultati economicamente quantificabili conseguiti nella realizzazione degli obiettivi concordati dalle parti;

- che l'art. 187 L. 28 dicembre 2015 n. 208 prevede che "*le somme e valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81*";

- che in base all'art. 51 del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 i soggetti legittimati alla sottoscrizione dei contratti sono individuati "*salva diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella*

PIAVE SERVIZI S.r.l.

rappresentanza sindacale unitaria";

- che l'art. 7 del CCNL Unico Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017 dispone "... *La R.S.U. gestisce i rapporti con l'azienda ed assolve funzioni di agente contrattuale unico nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione a livello aziendale assistita dalle strutture competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL.*

  Ai fini del presente CCNL, alla R.S.U. competono le funzioni di contrattazione e le altre forme di intervento nei confronti dell'azienda attribuite dai singoli articoli contrattuali quali, ad esempio, l'art. 9 (premio di risultato), l'art. 23 (orario di lavoro), l'art. 3 (inscindibilità ed incumulabilità del contratto - successione dei contratti), l'art. 27 (prestazioni oltre il normale orario di lavoro), gli artt. da 12 a 17 (mercato del lavoro), l'art. 40 (mense aziendali), ecc." e che pertanto la sottoscrizione del presente Accordo vede protagonisti la parte datoriale e la R.S.U. definitivamente insediata;
- che l'art. 4 del CCNL Unico Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017 prevede:

  "La contrattazione a livello aziendale riguarda materie e istituti delegati e con le modalità previste dal CCNL o dalla Legge.

  Le materie che il presente CCNL delega alla contrattazione a livello aziendale sono individuale nei seguenti articoli contrattuali:

  - *art. 9 – Premio di risultato; ..."*
- che nell'incontro del giorno 17/05/2017 le OO.SS. sopra indicate hanno formulato Piattaforma rivendicativa relativa al Premio di Risultato per il triennio 2017/2018;
- che la parte datoriale ha preso atto della suddetta Piattaforma che riscontrata la coerenza degli obiettivi con la programmazione

PIAVE SERVIZI S.r.l.

aziendale e gestionale;

- l'art. 2 c. 2 del Decreto Interministeriale 25/03/2016 dispone: "*i Contratti Collettivi di cui al comma 1, lett a), devono prevedere criteri e misura degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione ...*";
- con Deliberazione 251/2016/R/idr del 19.05.2016 l'Autorità per l'Energia Elettrica il Gas e il Servizio Idrico approvava il piano economico finanziario di Piave Servizi S.r.l. per il quadriennio 2016/2019, volto al massimo contenimento tariffario per l'utenza finale con effetto riduttivo delle performance in termini di utile prevedibile per gli esercizi futuri citati e che conseguentemente i parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182 – 189 e 190 della Legge 208/2015, sono stati così individuati dalle parti come indicato in seguito;

fra la Direzione e la RSU dell'Azienda Piave Servizi S.r.l. si conviene e stipula il presente accordo aziendale che definisce gli obiettivi per la determinazione del Premio di Risultato da erogare per il biennio 2017/2018;

ART. 1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e devono qui intendersi trascritte.

ART. 2

Ai fini del presente accordo per la definizione del premio di risultato, l'indicatore di cui all'art. 1 commi 182 e seguenti della Legge 208/2015 risulta così definito:

1. Indice di Investimento peso del premio pari al 40%

PIAVE SERVIZI S.r.l.

Indice	Obbiettivo 2017	Obbiettivo 2018
Investimenti < 50% FONI	Inferiore al 50% FONI 0%	Inferiore al 50% FONI 0%
50% FONI≤ Investimenti < FONI	Superiore al 50% FONI e inferiore al FONI proporzionale al differenziale tra 0 e 50%	Superiore al 50% FONI e inferiore al FONI proporzionale al differenziale tra 0 e 50%
FONI ≤ Investimenti ≤ X% PEF	Compreso tra FONI e 40% PEF proporzionale al differenziale da 70 a 100%	Compreso tra FONI e 50% PEF proporzionale al differenziale da 70 a 100%
Investimenti > X% PEF	Oltre il 40% del PEF: 120%	Oltre il 50% del PEF: 120%

Definizione. Per:

- **Foni:** si considera l'importo minimo degli investimenti come comunicati dalla AEEGSI;
- **Pef (piano economico finanziario):** si considera l'importo comunicato dalla AEEGSI;
- **Investimenti:** si considera la spesa annua per investimenti comunicata alla AEEGSI;

Le parti si riservano di confrontare le percentuali di obiettivo 2018 a seguito della pubblicazione del modello Pef 2018/2019 da parte della AEEGSI.

PIAVE SERVIZI S.r.l.

Le parti concordano che la totalizzazione del premio venga riconosciuta anche nel caso che gli importi relativi agli investimenti fossero inerenti opere/realizzazioni non preventivamente previste nel PEF, purché cespitizzabili.

In allegato "A1" esemplificazione del calcolo del presente indice.

- **_2. Indice di Produzione A-B - peso del premio pari al 30%**

Indice	**Obbiettivo 2017**	**Obbiettivo 2018**
A-B	Pari a 500.000,00 = 0	Pari a 600.000,00 = 0
	Da 500.000,00 a 1.000.000 = 50%	Da 600.000,00 a 1.100.000 = 50%
	Da 1.000.001 a 2.000.000 = 70%	Da 1.100.001 a 2.100.000 = 70%
	Da 2.000.001 a 3.000.000 = 85%	Da 2.100.001 a 3.100.000 = 85%
	Da 3.000.001 a 4.500.000 = 100%	Da 3.100.001 a 4.600.000 = 100%
	da 4.500.001 a 7.000.000 inversamente proporzionale al surplus dei 4.500.000 a partire da 100% fino a 0%	da 4.600.001 a 7.100.000 inversamente proporzionale al surplus dei 4.600.000 a partire da 100% fino a 0%
	Oltre 7.000.000 = 0	Oltre 7.100.000 = 0

Definizione:

L'indice di Produzione viene misurato come differenza tra gli aggregati A e B del conto economico definizione civilistico ex art. 2425 Codice Civile.

PIAVE SERVIZI S.r.l.

In allegato "B" esemplificazione del calcolo del presente indice.

3. Indennizzi vs utenza - peso del premio pari al 20%

Definizione:

L'indicatore misura il numero di indennizzi riconosciuti all'utenza nel secondo semestre 2017 ed esercizio 2018 per il mancato rispetto degli standard specifici prestazionali definiti dalla Carta del Servizio Idrico Integrato (approvata dall'Ente di Governo dell'Ambito "Veneto Orientale" con deliberazione n. 9 del 28.06.2016) e redatta in osservanza della Delibera 23 dicembre 2015 655/2015/R/idr.(*)

Tenuto conto che fino al 30.06.2017, gli indennizzi sono stati riconosciuti su base volontaria, mentre dal 01.07.2017 Piave Servizi Srl è andata a regime secondo il disposto della Delibera di cui al punto precedente, limitatamente al 2017, il numero degli indennizzi registrati verranno considerati in misura relativa al semestre di avvio come di seguito indicato in tabella ai fini del raggiungimento dell'obiettivo.

(N. di indennizzi annui) 2017	Da 0 a 500	Da 501 a 700	Da 701 a 1000	> 1001
% di raggiungimento dell'obbiettivo	100%	75%	50%	0%

(N. di indennizzi annui) 2018	Da 0 a 999	Da 1000 a 1199	Da 1200 a 1499	> 1500
% di raggiungimento dell'obbiettivo	100%	75%	50%	0%

PIAVE SERVIZI S.r.l.

* *La Delibera è entrata in vigore il 1° luglio 2016.*

4. Indice rispetto nel godimento delle ferie peso del premio pari al 10%

Obiettivo: per il 2017

Avvenuta fruizione, al 31.12.2017, del monte ferie totale, relativo alle quote maturate nel 2016 e non fruite nella suddetta annualità sommate a quelle maturate nel 2017, con residuo non superiore al valore di ore 38,5 calcolato sulla metà più 1 dei dipendenti in forza al 31.12.2017.

Esempio esplicativo:

se al 31.12.2017 la pianta organica contasse 162 dipendenti (con espressa esclusione dei dirigenti), e 82 dipendenti avessero un saldo ferie non superiore alle 38,5 l'indice sarebbe considerato conseguito.

Obiettivo: per il 2018

Tutto il personale dipendente dovrà presentare entro la fine del mese di febbraio 2018 il proprio calendario ferie, indicando, in linea di massima come intende godere delle quattro settimane di ferie annuali con minimo due settimane continuative.

Nel calendario ferie dovrà altresì essere obbligatoriamente indicato, per chi presenta avanzo di ferie degli anni precedenti, anche il piano di recupero annuale con l'obiettivo di godimento delle ferie pregresse.

Nel caso il calendario ferie non fosse autorizzabile, per soli motivi di servizio, verrà equiparata al godimento fermo restando che dovrà essere presentata nuova richiesta per un periodo successivo.

Il calendario ferie presentato sarà condizione necessaria per la compilazione della materiale richiesta ferie/permessi su piattaforma StartWeb.

PIAVE SERVIZI S.r.l.

Il lavoratore che non presenta il calendario ferie, soprattutto in relazione ai recuperi, non concorre all'erogazione della quota dell'intero peso del presente indicatore, anche se gode di periodi di ferie.

Per coloro che nella solarità 2018 fossero impossibilitati per malattia, infortunio e maternità alla materiale fruizione, la valutazione del raggiungimento dell'indice generale di performance avverrà sulla base dei dati del calendario presentato entro il 28.02.2018.

Condizione per la maturazione del presente indice è il raggiungimento di una media di Ferie residue al 31.12.2018 (anno corrente + residui anni precedenti) non superiore a 35 ore (totale ore Ferie residue 31.12.2018/n. dipendenti al 31.12.2018).

Ad avvenuta maturazione dell'indice, la quota del peso del presente indicatore sarà riconosciuta al singolo dipendente solo in seguito all'ossequio delle condizioni pattizie surriferite e sulla base del seguente schema:

Numero di ore ferie residue	% premio riconosciuta
Superiore alle 76	0
Da 76 a 50	25%
Da 49 a 35,99	50%
a 35	100%
Da 34,99 a 12	120%
Da 11,9 a 0	150%

PIAVE SERVIZI S.r.l.

L'importo non erogato ai dipendenti con percentuale inferiore al 100% verrà ridistribuito ai dipendenti con percentuale pari o superiore al 100% in parti uguali.

ART. 3

Il raggiungimento dei predetti obiettivi sarà materialmente riscontrato a mezzo di appositi approfondimenti e verifiche documentali.

ART. 4

Al raggiungimento degli obiettivi e relativi indicatori di cui al precedente art. 2, il premio di risultato base per il biennio 2017/2018 viene così di seguito parametrato per livelli:

Anni 2017-2018

livelli	2 – 3	€	1.241,63
livello	4	€	1.261,00
livello	5	€	1.323,40
livello	6	€	1.394,90
livello	7	€	1.495,00
livello	8	€	1.586,00
livello	Q	€	1.690,00

I suddetti importi saranno incrementati della somma di cui all'art. 3 della Parte Economica dell'Ipotesi di Accordo del 18.05.2017 di rinnovo del CCNL gas-acqua, da considerare importo fisso non parametrabile pari a € 200,00 pro-capite che le parti fin d'ora convengono di considerare quale costo aziendale.

Per volontà contrattuale delle parti sottoscriventi il presente accordo, anche ai fini della valutazione di cui al successivo art. 6, dichiarano che gli importi sopra indicati risultano comprensivi degli oneri di previsti per legge a titolo di previdenza e assistenza, rappresentando il costo

PIAVE SERVIZI S.r.l.

aziendale sia in caso di monetizzazione che in caso di fruizione in Welfare.

ART. 5

Il premio di risultato base così come risultante dal precedente articolo:

- viene riconosciuto a tutti i dipendenti compresi quelli a tempo determinato e con contratto di apprendistato purché in forza alla data di approvazione del bilancio;
- per i dipendenti assunti durante l'anno di valutazione l'erogazione sarà proporzionata ai mesi di servizio prestati considerati con gli stessi criteri utili ai fini della maturazione delle mensilità aggiuntive;
- in deroga alla previsione del primo punto, il premio verrà riconosciuto anche ai dipendenti cessati nel corso dell'anno di valutazione per pensionamento e sempre in proporzione ai mesi di servizio prestati considerati con gli stessi criteri utili ai fini della maturazione delle mensilità aggiuntive;
- per i dipendenti a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minor orario di lavoro prestato;
- il premio di risultato è inoltre legato alla partecipazione individuale nel concorrere personalmente a raggiungerlo e sarà proporzionalmente ridotto al singolo dipendente, in caso di assenze dal servizio per malattia nei singoli anni di maturazione, secondo il seguente schema:

Giorni di assenza	Percentuale di riduzione
0 – 10	nessuna riduzione
11 – 20	25%
21 – 40	50%

PIAVE SERVIZI S.r.l.

41 – 60	75%
>61	100%

Ai fini del calcolo dei giorni di assenza per malattia non vengono prese in considerazione le seguenti assenze: ferie e permessi ordinari (C.C.N.L. Unico Settore Gas-Acqua 18/05/2017), permessi ex art. 30 (v. Accordo Aziendale 11/05/2016), ricoveri ospedalieri, infortuni per causa di servizio, donazioni sangue, permessi art. 33 L. 104/92, permessi art. 39 D. Lgs. 151/2001 e periodo di congedo di maternità ex art. 16 D. Lgs. 151/2001.

L'importo non erogato ai dipendenti con percentuale di riduzione superiore a 0% (zero) verrà ridistribuito ai dipendenti della prima fascia che non abbiano subito alcuna riduzione.

ART. 6

Conformemente a quanto previsto dall'art. 1 c. 184 L. 28 Dicembre 2015 n. 208, Le parti concordano nella possibilità, attribuita al dipendente, che gli importi di premio previsti dal combinato disposto dei precedenti artt. 4-5, siano erogati in Welfare anche nella formula "voucher" prevista dall'art. 6 D.M. 25/03/2016.

L'individuazione della tipologia di servizi Welfare che verranno messi a disposizione nonché delle modalità di fruizione da parte dei dipendenti saranno oggetto di eventuali successivi accordi.

ART. 7

La verifica del raggiungimento dell'obbiettivo verrà effettuata a consuntivo.

Un primo incontro verrà effettuato nel corso del secondo semestre di ogni anno interessato ai fini della verifica dell'andamento degli obiettivi.

Le parti convengono che nel corso di detto incontro sarà altresì possibile

PIAVE SERVIZI S.r.l.

rivedere il peso percentuale dei singoli indicatori.

Un incontro verrà effettuato dopo la chiusura dell'anno di riferimento, prima dell'approvazione del bilancio consuntivo.

Il premio sarà erogato annualmente, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali, di norma in unica soluzione fatto salvo il ricorso da parte del dipendente al Welfare.

In caso di monetizzazione, l'importo del premio maturato verrà erogato con il cedolino paga col quale il dipendente sceglierà la suddetta fruizione con modalità di comunicazione telematica.

ART. 8

Le parti convengono espressamente che gli importi del premio totale di risultato derivanti dal presente accordo, anche se erogati in beni e/o servizi rientranti nel pacchetto welfare:

- per la loro natura sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone le parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il premio di risultato pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso;
- il complessivo premio di risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.F.R.;
- il premio come sopra definito sarà ad effetto di competenza ascrivibile agli esercizi 2017 e 2018 ed eventualmente erogato in quelli successivi in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è

PIAVE SERVIZI S.r.l.

assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Il premio è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati per il singolo anno e l'erogazione avverrà in funzione dei risultati che verranno raggiunti esclusivamente per l'anno di riferimento e comunque limitatamente all'anno definito nel presente accordo.

Il premio non si consolida di anno in anno né alla scadenza dell'accordo.

ART. 9

I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del premio di risultato, rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la divulgazione del presente documento nei limiti dei quanto disposto dalla vigente normativa in tema di trasparenza.

ART. 10

Le parti si danno reciprocamente atto, ribadiscono e dichiarano inoltre che:

- gli indicatori e le somme previste dal presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della L. 28/12/2015 N. 208 e del D.M. 25/03/2016 e rientranti quindi tra le somme soggette ai benefici di cui alla citata normativa;
- il presente Accordo verrà depositato telematicamente alla Direzione Territoriale del Lavoro da parte dell'Azienda, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, entro 30 (trenta) giorni dalla data di

PIAVE SERVIZI S.r.l.

sottoscrizione dello stesso, ai sensi della predetta normativa per i benefici citati.

Quanto sopra viene precisato anche ai fini dei particolari regimi contributivo e fiscali previsti dalla normativa.

Le parti, qualora dovesse intervenire una variazione delle normative di riferimento, si dichiarano disponibili a reincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare l'accordo al fine di consentire l'applicazione dei più favorevoli regimi contributivo e fiscale.

ART. 11

Il presente accordo ha validità biennale, con decorrenza dall'01/01/2017 e durata pertanto fino al 31/12/2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

PIAVE SERVIZI S.R.L.

IL DIRETTORE GENERALE

(PESCE ing. Carlo)

LA R.S.U.

(DE MARCHI Andrea)

(FIN Gianni)

(MARCON Alberto)

(MARIUZZO Simone)

(PRINA Sergio)

(MISERICORDIA Andrea)

Femca-Cisl di Belluno Treviso



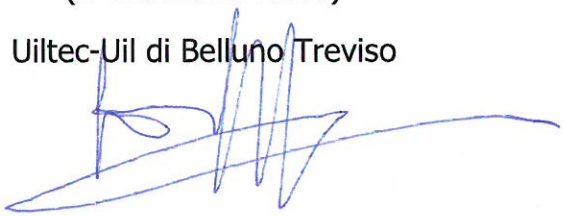
(NOVELLO Massimo)

Filtctem – Cgil



(D'ORLANDO Lucio)

Uiltec-Uil di Belluno Treviso



ALLEGATO "A"

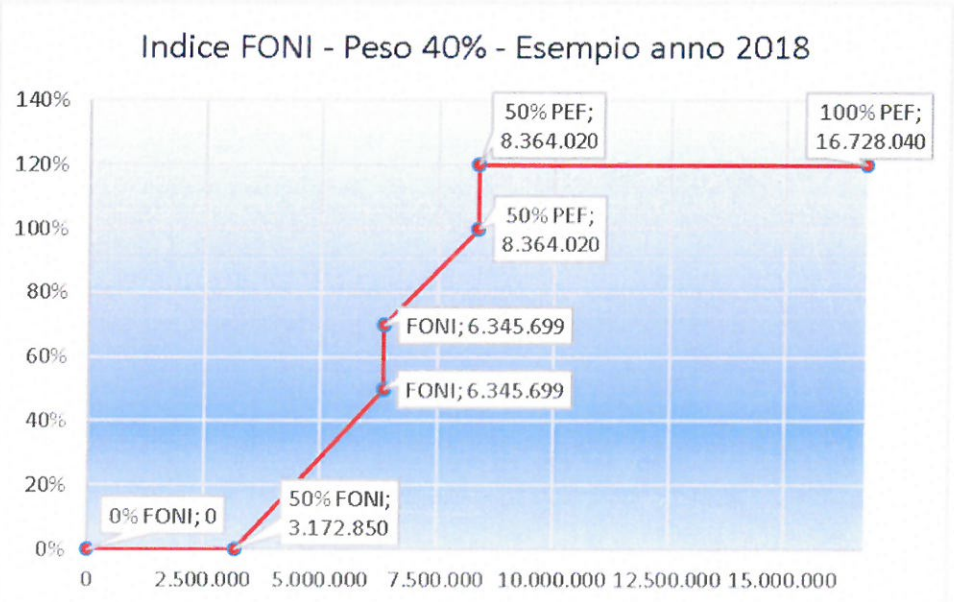
Esempio calcolo indice 1 "indice di investimento"

Es. se nel 2018:

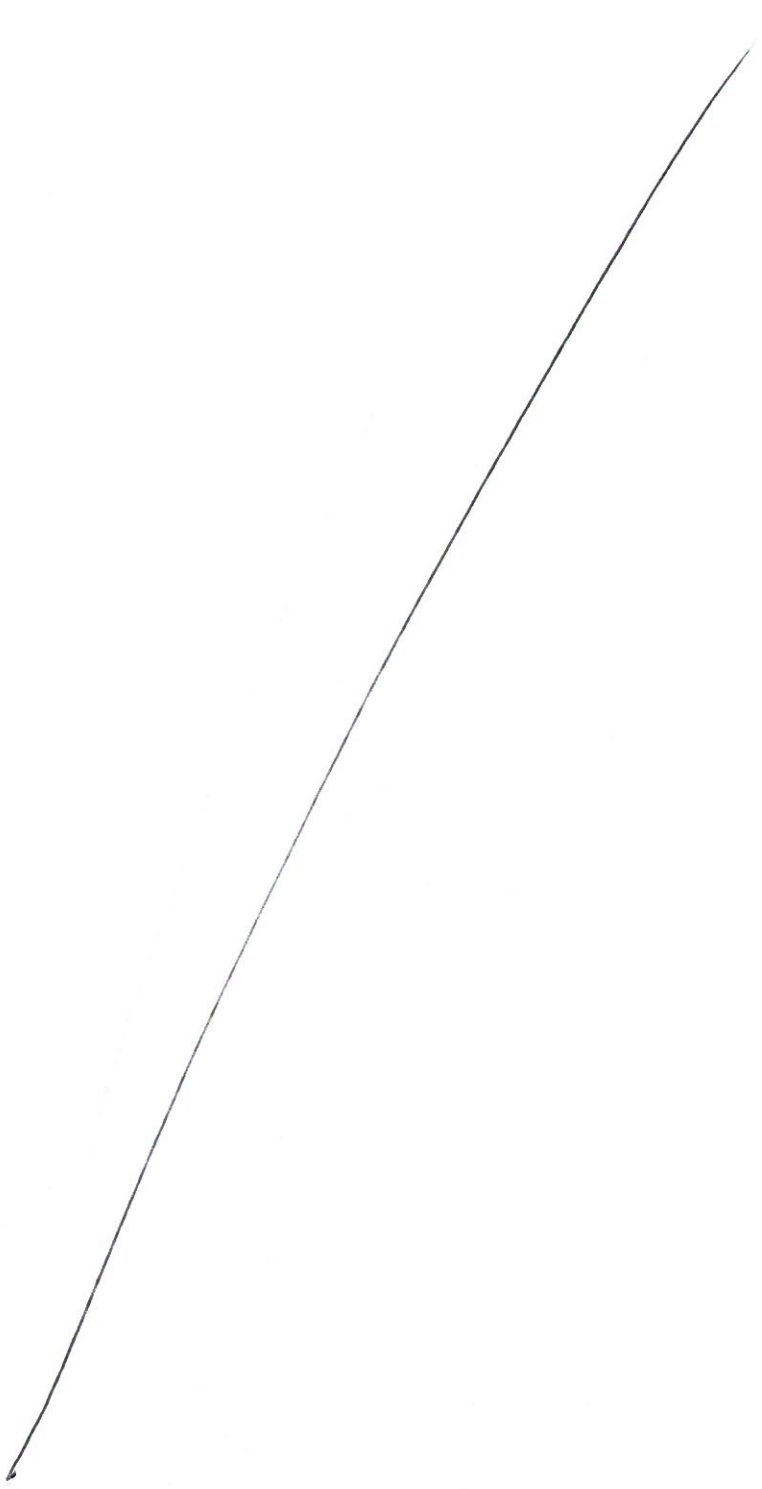
- FONI è di Euro 6.345.699,00:
- Nel Pef sono previsti Euro 16.728.040,00 di opere da realizzare;
- il 50% di suddetti investimenti corrisponde a Euro 8.364.020,00.

Pertanto se nel 2018 venissero realizzati:

- (caso Investimenti < 50% FONI) investimenti per Euro 2.500.000,00, essendo inferiore a Euro 3.172.849,50 verrà erogato per l'Indice nr.1 il 0% del 40% del premio totale;
- (Caso FONI ≤ Investimenti ≤ FONI) investimenti per un importo di Euro 5.000.000,00 verrà erogato per l'Indice nr.1 il 28,79% del 40% del premio totale;
- (Caso FONI ≤ Investimenti ≤ X% PEF) investimenti per un importo di Euro 7.500.000,00 verrà erogato per l'Indice nr.1 l'87,16% del 40% del premio totale;
- (Caso Investimenti > X% PEF) investimenti per un importo di Euro 8.500.000,00 verrà erogato per l'Indice nr.1 il 120% del 40% del premio totale.



PIAVE SERVIZI S.r.l.

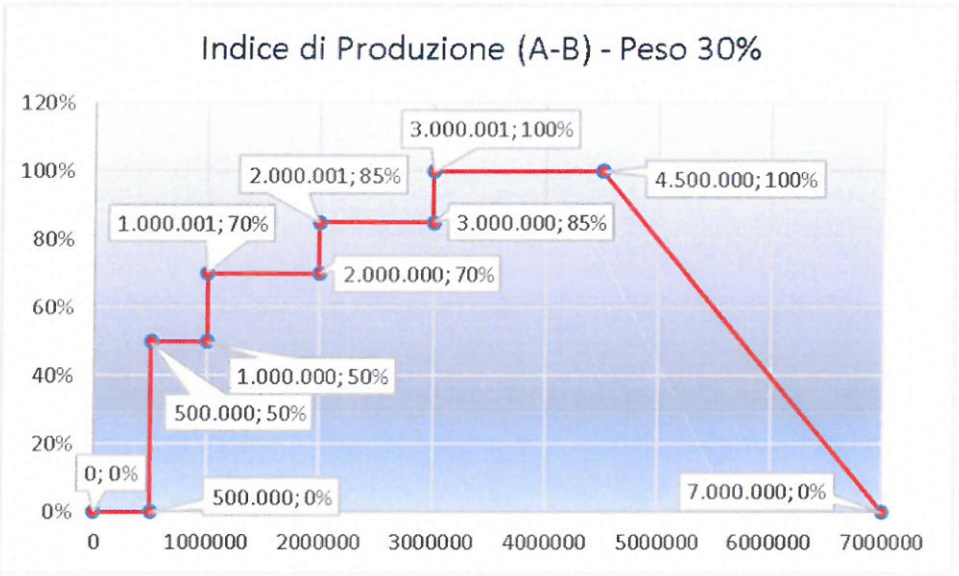


ALLEGATO "B"

Esempio calcolo indice 2 "indice produzione A-B"

Es. se nel bilancio 2017:

- Voce A) Valore della produzione del conto economico Euro 38.000.000;
- Voce B) Costi della produzione del conto economico Euro 34.500.000;
- Differenza A – B= Euro 3.500.000;
- Per Indice nr.2 maturato un premio pari al 100% del 30% del premio totale.



PIAVE SERVIZI S.r.l.

