

ACQUA NOVARA.VCO S.p.a.

Contratto aziendale Premio di risultato 2021

In data 7 giugno 2021 a Novara, presso la sede di Acqua Novara.Vco, a distanza, in videoconferenza in applicazione delle misure di contenimento del rischio di contagio da Covid-19, nonché delle previsioni di cui al Protocollo condiviso per la gestione del contagio in ambiente di lavoro del 6.04.2021, si sono incontrati:

- a) la Società per azioni **ACQUA NOVARA.VCO S.P.A.**
- b) le OO.SS. **Filctem – Cgil, Uiltec – UIL e Federenergia - CISAL**
- c) la RSU aziendale.

* * * * *

Premesse

Nel corso di precedenti incontri le Parti hanno discusso a proposito dell'attuale contesto aziendale ed operativo.

Le Parti si sono quindi confrontate in ordine ai contenuti del contratto collettivo aziendale di secondo livello. Più in Particolare, la Società ha presentato la propria proposta per il rinnovo dell'accordo relativo al premio di risultato per il triennio 2021-2023. Le Organizzazioni Sindacali in epigrafe e la RSU, di contro, hanno presentato una piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale.

Nel corso del confronto intervenuto nei mesi di febbraio, marzo ed aprile c.a., le Parti hanno ampiamente discusso a proposito del valore economico del premio di risultato, della base di calcolo dello stesso, della possibilità di conversione del premio di risultato, in parte o tutto, in strumenti di *welfare* - su base volontaria -; dei criteri di riproporzionamento individuale in caso di assenteismo come ulteriore elemento volto a perseguire un incremento del livello di efficienza; del quadro normativo di riferimento.

Al termine della trattativa le Parti hanno convenuto in ordine all'opportunità di rinnovare il contratto aziendale relativo al premio di risultato - sperimentalmente, in parziale deroga al termine stabilito dall'art. 9 del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore unico Gas e Acqua - per il solo anno 2021, alle condizioni nel seguito indicate.

* * * * *

1. Premio di risultato.

Sottoscrivendo il presente accordo le Parti hanno inteso dare attuazione alle disposizioni di cui all'art. 9 del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore unico Gas e Acqua, che stabilisce che "(...) *allo scopo*

di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione triennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e innovazione, denominata 'premio di risultato'.

La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

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 obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività, qualità ed innovazione; 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."*

Il premio in discussione, per sua natura variabile nell'ammontare e non determinabile a priori, sarà funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti indicativi delle performance aziendali di redditività e produttività.

A tal proposito, il premio di risultato per l'anno 2021 sarà collegato e subordinato al raggiungimento di:

- a) obiettivi di ordine generale o aziendali
- b) obiettivi settoriali o di ufficio.

Inoltre, la quota individuale del premio sarà parametrata ai livelli di assiduità e risulterà inversamente proporzionale al tasso di assenteismo, considerato dalla Società imprescindibile elemento di efficienza.

1.1. Obiettivi generali o aziendali

Gli obiettivi generali per l'anno 2021 sono stati così individuati:

- a) Raggiungimento del margine operativo lordo (MOL) di *budget*;
- b) Riduzione emissione CO2 (minori consumi carburante a parità di Km su anno precedente);
- c) Riduzione del 5% consumi materiale d'ufficio (carta, *toner*, ecc.) rispetto all'anno precedente.

Al raggiungimento degli obiettivi generali è subordinata la maturazione, complessivamente, del 60% del valore teorico (importo massimo) del premio di risultato così suddiviso:

- 50% per il conseguimento dell'obiettivo di cui alla lettera a);
- 5% per il conseguimento dell'obiettivo di cui alla lettera b);
- 5% per il conseguimento dell'obiettivo di cui alla lettera c);

come specificato al punto A dell'accluso documento n. 1, denominato "*premio di risultato 2021*", che forma parte integrante del presente accordo.

1.2. Obiettivi settoriali o di ufficio

La maturazione del restante 40% del valore teorico del premio di risultato è subordinata al conseguimento degli obiettivi settoriali o di ufficio di cui all'accluso documento n. 1 ed in particolare a:

- a) fruizione totale dei residui di ferie e permessi maturati al 31 dicembre 2021 entro il 28 febbraio dell'anno successivo di tutti i lavoratori addetti all'ufficio e del responsabile (misurati sul singolo

- lavoratore e sul responsabile);
b) il rispetto del valore di margine operativo lordo (MOL) d'ufficio previsto;
c) il completamento dei progetti per ufficio declinati nell'allegato documento n. 1.

Il conseguimento degli obiettivi sopra esposti darà diritto alla maturazione di quote teoriche del premio in misura pari a quella riportata nella sottostante tabella:

Obiettivo settoriale	Percentuale del valore teorico del premio
a)	5%
b)	15%
c)	20%

I valori di MOL d'ufficio atteso sono desumibili dalla reportistica periodica.

Qualora dovessero intervenire Particolari condizioni di tipo organizzativo o normativo che potrebbero compromettere il raggiungimento dei parametri previsti per il servizio, le Parti si confronteranno per una eventuale rivisitazione dei parametri stessi.

2. Importo massimo del premio di risultato (base di computo), riduzione ed importo effettivo del premio.

L'importo massimo del premio di risultato, su cui saranno applicate le aliquote di cui ai precedenti punti 1.1 e 1.2, in funzione degli obiettivi conseguiti nell'anno, sarà commisurato al 78% del minimo tabellare integrato di ogni Dipendente interessato.

Qualora il 78% del minimo tabellare integrato dovesse risultare inferiore all'importo del minimo stesso, al netto della contingenza (parametro su cui il premio è stato calcolato sino al 2020), sarà utilizzata tale ultima base di computo (clausola di salvaguardia).

Alle Lavoratrici ed ai Lavoratori che decideranno di convertire, volontariamente, parte o tutto il premio di risultato in strumenti di *welfare* con le modalità di cui al successivo punto 3, sarà assegnato un ulteriore bonus (bonus *welfare*) - da destinare all'acquisizione di ulteriori strumenti e servizi *welfare* - commisurato al 5% della quota di premio di risultato oggetto di conversione.

La base di computo viene incrementata della quota prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro del settore unico Gas e Acqua del 7 Novembre 2019.

L'aliquota di conseguimento del premio sarà calcolata sommando le percentuali collegate agli obiettivi generali e settoriali effettivamente raggiunti per come individuate al precedente punto 1.

L'importo teorico del premio di risultato sarà calcolato moltiplicando la base di calcolo di cui si è detto (importo massimo del premio) per l'aliquota di conseguimento degli obiettivi. di cui al precedente alinea. comma..

Il valore individuale del premio di risultato sarà rettificato in funzione del tasso di assenza come di seguito riportato:

Giorni di assenza	Percentuale di riduzione della base di calcolo del premio
0 - 10	nessuna riduzione
11- 16	15%
17 - 24	25%
25-33	35%
34 - 42	50%
43-60	60%
61-120	80%
>120	100%

Verranno esclusi dal computo delle assenze le seguenti casistiche:

- ferie e permessi;
- congedo di maternità e congedo di paternità;
- riposi giornalieri della madre (allattamento);
- ricoveri ospedalieri;
- gravi malattie (solo su indicazione del responsabile);
- permessi sindacali retribuiti
- 15 gg totali per malattia dovuta al Covid o per congedi Covid;
- permessi per decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente ex art. 4, comma 1, L. Legge 8 marzo 2000, n. 53
- permessi per L. 104/92;
- permessi per donazione sangue.

Il premio sarà riconosciuto ai soli lavoratori che saranno stati in forza per un periodo superiore a 180 giorni nel periodo di riferimento (anno 2021).

In ogni caso il premio di risultato sarà riproporzionato per i lavoratori *part-time* e per i rapporti instaurati o cessati in corso d'anno, ferma restando la durata minima di cui al precedente capoverso.

3. Welfare

Le Parti concordano in ordine alla opportunità di consentire ai Lavoratori di massimizzare i benefici economici derivanti dal presente accordo, attuando - a tal fine - tutti gli strumenti previsti dalle vigenti disposizioni di fonte legale.

A tal proposito le Parti evidenziano come il primo articolo, commi da 182 a 189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e s.m.i., nonché il successivo D.M. 25 marzo 2016, abbiano reso strutturale il cosiddetto regime di detassazione dei premi di risultato, applicabile nei limiti di euro 3.000 (tremila/00) annui, in favore dei lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, ad euro 80.000 (ottantamila/00).

Le richiamate disposizioni normative hanno inoltre introdotto un regime di totale detassazione per le quote di premio di risultato convertite dalle Lavoratrici e dai Lavoratori aventi diritto al beneficio di cui al precedente alinea, in strumenti di *welfare*, su base volontaria

Pertanto, al fine di consentire l'accesso a tale ulteriore beneficio, le Parti hanno stabilito che i Dipendenti potranno convertire in strumenti di *welfare* le quote di premio di risultato alle quali sarà applicabile il regime della cosiddetta detassazione (imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento).

Tale conversione potrà avvenire devolvendo al piano di *welfare* fino al 100% del premio di risultato effettivamente maturato, oppure il 50% con quota minima di 250 euro o multipli di 250 euro fino al 100% del premio maturato.

Le Lavoratrici ed i Lavoratori potranno decidere di destinare parte o la totalità della quota convertita in opere e servizi a due ambiti principali: servizi di *welfare* e previdenza complementare integrativa. Per quanto concerne la prima possibilità (servizi di *welfare*), le Parti concordano di rimandare a successivi incontri la definizione dei servizi da includere nel piano *welfare* e le modalità di utilizzo delle quote di premio convertite in *welfare*.

Con riferimento alla seconda facoltà (devoluzione alla previdenza complementare integrativa), si precisa che sarà altresì facoltà del Dipendente già titolare di una posizione individuale in un fondo di previdenza complementare, anche di tipo "aperto", destinare il valore della quota di premio convertita in opere e servizi di *welfare* di cui sopra, in tutto o in parte, al versamento nella suddetta posizione, secondo le seguenti opzioni:

- il 100 % della quota di premio di risultato convertita in *welfare*;
- ovvero, una quota minima di 250,00 euro o multipli di 250,00 euro;

Le Parti hanno altresì convenuto che sarà riconosciuto un *bonus welfare* da destinare ad opere e servizi *welfare* pari al 5% della quota di premio di risultato convertita.

Si specifica che i costi relativi alla gestione amministrativa delle misure che saranno rese disponibili resteranno a carico dell'Azienda.

4. Aspetti generali, contributivi e fiscali

Sottoscrivendo il presente verbale, le Parti si danno reciprocamente atto di avere complessivamente definito l'importo del premio di risultato per l'anno 2021. Il valore del premio s'intende comprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti, siano essi di fonte legale o contrattuale (a titolo esemplificativo ma non esaustivo ci si riferisce a ferie, festività, mensilità supplementari, indennità per il lavoro straordinario e in turno, etc.)

Le Parti si danno atto e confermano che il premio di risultato oggetto del presente accordo – per come previsto dal presente contratto collettivo aziendale, nonché dall'art. 9 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del settore unico Gas e Acqua – incerto nella corresponsione o nell'ammontare, ha una struttura correlata alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Tale emolumento sarà quindi soggetto agli speciali regimi contributivo e fiscale previsti dalle disposizioni normative *pro tempore* vigenti, con i limiti e le modalità dalle stesse stabiliti.

Al fine di godere dei relativi benefici, il presente contratto sarà depositato telematicamente in base a quanto previsto dalla vigente normativa, a cura della Società.

Con riferimento a quanto statuito al punto 1.2 della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15

giugno 2016, *“Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, (...), è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, (...).”* le Parti si danno atto che gli obiettivi di cui ai punti 1.1 e 1.2, nonché l'ulteriore parametro individuale di cui al punto 2 del presente verbale d'accordo, s'intendono, a tali fini, tra essi alternativi.

Ad ogni buon conto, anche con riferimento ai contenuti della risoluzione 19 ottobre 2018, numero 78/E dell'Agenzia delle Entrate, le Parti si danno atto del fatto che i *target* cui è collegato il premio di risultato sono incrementali rispetto a quelli conseguiti nel precedente periodo che le Parti hanno nell'anno 2020. Vista la natura sperimentale del presente accordo le Parti hanno convenuto – anche in deroga alle disposizioni del richiamato contratto collettivo nazionale di lavoro – che lo stesso ha validità per l'anno 2021.

In ogni caso, qualora nel periodo di vigenza del presente accordo ed entro il termine di erogazione delle somme da esso previste, dovessero intervenire modifiche alla legislazione applicabile, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente al fine di analizzarne le eventuali ricadute e condividere le modifiche che si rendessero necessarie.

5. Periodo di erogazione, decorrenza e durata

Il premio di risultato, per la quota non convertita in *welfare*, sarà erogato nel mese di luglio dell'anno 2022 e comunque successivamente all'approvazione del bilancio d'esercizio della Società per l'anno 2021. Il presente accordo ha validità per l'anno 2021

Letto, confermato e sottoscritto.

ACQUA NOVARA.VCO SPA

Le OO.SS.

Filctem – Cgil

Uiltec – UIL

Federenergia - CISAL

Per la RSU aziendale