

Prot n° OUT/27310 del 07/06/2024

ACQUA NOVARA.VCO S.p.a.
Contratto aziendale
Premio di risultato 2024 - 2025

In data 07 maggio 2024 a Novara, presso la sede di Acqua Novara.Vco, si sono incontrati:

- a) la Società per azioni **ACQUA NOVARA.VCO S.P.A.**
- b) la RSU aziendale assistita dai rappresentanti delle rispettive OO.SS.

* * * * *

Premesse

Nel corso di precedenti incontri le parti hanno discusso ed approfondito le condizioni del mercato ed il contesto in cui opera la Società.

La Società ha illustrato gli obiettivi strategici che intende perseguire per gli anni 2024 – 2025.

Nel corso del confronto intervenuto, le Parti hanno discusso a proposito del valore economico del premio di risultato, della modalità di conversione del premio di risultato, in parte o tutto, in strumenti di *welfare* - su base volontaria -, dei criteri di proporzionamento 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 di rinnovare il contratto aziendale relativo al premio di risultato per gli anni 2024-2025 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

Sede Legale e Operativa

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 gli anni 2024-2025 sarà collegato e subordinato al raggiungimento di n. 7 obiettivi generali.

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

Gli obiettivi per gli anni 2024-2025 sono stati così individuati:

- a- raggiungimento del MOL di *budget*:
 - 100% del premio se MOL consuntivo > 80%;
 - 80% del premio se MOL consuntivo compreso tra il 70% e il 79,9%
 - 60% del premio se MOL consuntivo compreso tra il 60% e il 69,9%
 - 0% del premio se MOL consuntivo inferiore al 60%;
- b- totale fruizione delle ferie e permessi entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione (calcolato sul singolo dipendente e sul responsabile)
- c- 100% del rispetto delle convocazioni per visite mediche e corsi di formazione (calcolato sul singolo dipendente e sul responsabile)

Sede Legale e Operativa

- d- valutazione delle competenze individuale:
- scheda con valore "e": 100% del premio;
 - scheda con valore "d": 80% del premio;
 - scheda con valore "c": 60% del premio
 - scheda con valore "b" o "a": 0% del premio.
- e- raggiungimento investimenti da nuovo "piano degli investimenti"
- f- assenza penalità Arera in ambito qualità tecnica
- g- assenza penalità Arera in ambito qualità contrattuale

secondo le percentuali specificate al punto A dell'allegato documento n. 1, denominato "*premio di risultato 2024-2025*", che forma parte integrante del presente accordo.

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 al precedente punto 1.1, in funzione degli obiettivi conseguiti nell'anno, sarà commisurato all'85% del minimo tabellare integrato di ogni Dipendente interessato per l'anno 2024 e all'88,5% per l'anno 2025 (qualora le percentuali previste del minimo tabellare integrato dovessero risultare inferiori all'importo del minimo stesso, verrà applicata la clausola di salvaguardia). Per l'anno 2024 la base di computo viene incrementata della quota media di € 238,00 prevista dal CCNL 30 settembre 2022.

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 15% della quota di premio di risultato oggetto di conversione.

L'aliquota di conseguimento del premio sarà calcolata sommando le percentuali collegate agli obiettivi generali effettivamente raggiunti per come individuate al precedente punto 1.1.

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:

Sede Legale e Operativa

Giorni di assenza	Percentuale di riduzione della base di calcolo del premio
0 - 10	nessuna riduzione
11 - 16	20%
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 obbligatori;
- riposi giornalieri della madre (allattamento);
- ricoveri ospedalieri;
- assenze per patologie gravi (oncologiche o irreversibili) o per terapie salvavita (chemioterapie, trasfusioni, dialisi, ecc...);
- permessi sindacali retribuiti;
- 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;
- per permessi per L. 104/92;
- permessi per donazione sangue, donazione midollo osseo, donazione organi.

Il premio sarà riconosciuto ai soli lavoratori che saranno stati in forza per un periodo superiore a 180 giorni nel periodo di riferimento (anno 2024 e 2025).

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.

Sede Legale e Operativa

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 5% per cento).

Tale conversione potrà avvenire devolvendo al piano di *welfare* fino al 100% del premio di risultato effettivamente maturato, oppure quote inferiori.

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.

Le Parti hanno altresì convenuto che sarà riconosciuto un *bonus welfare* da destinare ad opere e servizi *welfare* pari al 15% 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 gli anni 2024-2025. 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

Sede Legale e Operativa

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 al punto 1.1, 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.

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 degli anni 2024-2025 e comunque successivamente all'approvazione del bilancio d'esercizio della Società per tali annualità. Nello stesso periodo dovrà essere effettuata la scelta delle quote da convertire in *welfare*.

Il presente accordo ha validità per gli anni 2024 e 2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

ACQUA NOVARA.VCO SPA

Per la RSU aziendale e OO.SS.

Sede Legale e Operativa