

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO ANNO 2020

Il giorno 21 del mese di LUGLIO 2020, alle ore 9,00, presso la sede di Via Cedrugno in Annone Veneto della società Livenza Tagliamento Acque S.p.A., per la sottoscrizione dell'accordo sul premio di risultato aziendale per l'anno 2020, si sono incontrati:

La società **Livenza Tagliamento Acque S.p.A.**, nella persona del proprio Direttore Generale con rappresentanza legale, Ing. Giancarlo De Carlo, alla presenza del dott. Nicola Zille, Direttore Amministrativo, e di Fabiola Piccinin responsabile dell'Ufficio Personale di LTA;

per **le associazioni sindacali dei lavoratori, la RSU aziendale**, nelle persone dei seguenti delegati:

Maristella Antonini (FEMCA-CISL)
Letizia Favaro (FEMCA-CISL)
Dolfi Stefanuto (FILCTEM-CGIL)
Flavio De Lazzari (FILCTEM-CGIL)
Alessio Bassetto (FILCTEM-CGIL)
Tobia Benvenuto (FILCTEM-CGIL)
Elisa Grimaldi (FILCTEM-CGIL)

I segretari provinciali VE:

Davide Stoppa (FILCTEM-CGIL)
Giorgio Rigo (UILTEC-UIL)
Giuseppe Callegaro (FEMCA -CISL)

Il Segretario provinciale PN e FVG FILCTEM CGIL:

Gianluca Pitton

d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

per sottoscrivere il seguente

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO

ai sensi dell'art. 9 del CCNL gas-acqua

Anno 2020

Premessa

Il Premio di risultato è l'istituto della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL Gas-Acqua che, sostenendo il coinvolgimento dei dipendenti rendendoli partecipi dei benefici derivanti dal loro contributo ai risultati aziendali, favorisce il processo di miglioramento dell'organizzazione e della produttività misurabile attraverso aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda.

In deroga a quanto previsto dal CCNL, le parti concordano - considerato l'avanzato processo di integrazione in corso tra le strutture aziendali delle due società fuse, non ancora completamente concluso poiché il piano di razionalizzazione delle sedi attualmente in fase di ultimazione (trasferimento di parte degli uffici nella nuova sede di Sesto al Reghena e contestuale trasferimento dei servizi operativi dell'Area Nord, oggi ubicati a Brugnera, negli spazi lasciati liberi nella sede di Annone Veneto) ha subito un considerevole rallentamento causato dall'emergenza Covid-19 - che la contrattazione sul premio di risultato riguardi l'anno 2020, rinviando l'applicazione integrale del CCNL, che prevede l'articolazione triennale, a partire dal 2021.



Le parti concordano, quindi, che il premio di risultato annuale, nel rispetto del Modello 231, è correlato al conseguimento di obiettivi generali ottenuti dall'azienda in relazione e con espresso riferimento ad "indicatori quantitativi" di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione.

Allo scopo di avvicinare quanto più possibile il rapporto tra contributo diretto dei lavoratori e risultati aziendali, gli obiettivi sono assegnati coerentemente e nel rispetto del Piano Industriale 2019 – 2020 – 2021, condiviso con i responsabili dei servizi operativi in data 16 gennaio 2019, presentato in data 29 gennaio 2019 in CdA, acquisito il parere favorevole dell'Assemblea di Coordinamento Intercomunale in data 12 marzo 2019 e quindi successivamente approvato.

Tale premio, incerto nella corresponsione e nell'ammontare, verrà erogato a livello aziendale solo a seguito della verifica dei risultati di gestione, ed a livello individuale in ragione dell'apporto di ogni singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La realizzazione nell'anno degli obiettivi fissati determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione; il 100% del premio sarà erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali aziendali.

Considerato che a oggi non è possibile quantificare l'impatto dell'emergenza Covid-19 sugli equilibri economici e finanziari dell'Azienda, rilevabili con certezza solo in sede di bilancio consuntivo 2020, e che quindi è richiesto a tutti i dipendenti il massimo impegno al fine di mitigare tale impatto contenendo prioritariamente i costi operativi e di garantire i suddetti equilibri economici e finanziari, di comune intesa si concorda che qualora l'utile di esercizio sia:

- ✓ > 1.000.000 € l'ammontare del premio sarà mantenuto al 100%;
- ✓ < 1.000.000 € l'ammontare del premio sarà ridotto proporzionalmente della medesima percentuale di scostamento dal suddetto importo;

Indicatori di Produttività, Redditività, Qualità, Efficienza ed Innovazione

A. Fino al 100% del premio di risultato teorico verrà erogato sulla base di due indicatori che misurano le prestazioni economiche e gestionali dell'azienda (obiettivi di redditività/produttività):

A.1 - Spesa del 100% del FoNI, raggugliato a – 25% in ragione dell'emergenza Covid19, programmato per il 2020 (€ 10.842.180 – 25% = € 8.131.635 pari al +5,9% rispetto al FoNI nettizzato riconosciuto nel 2019 per € 10.106.522 – 24% = 7.680.956) che vale il 30% del premio;

A.2 - conseguimento degli obiettivi generali fissati dall'Azienda elencati nell'allegato A) che vale il 70% del premio;

	Indicatori	Max
A.1	Coefficiente di produttività/redditività	30%
A.2	Coefficiente di produttività: Obiettivi aziendali	70%

A.1	Coefficiente di produttività/redditività	
	FoNI speso >= 100% FoNI 2020 raggugliato	30%
	FoNI speso < 100% FoNI 2020 raggugliato	0%

A.2	Coefficiente di produttività: Obiettivi Aziendali	Max 70%
	Conseguiti >= 86%	70%
	Conseguiti da 66% a 85%	60%
	Conseguiti da 50% a 65%	50%
	Non conseguiti o conseguiti meno del 49%	0%

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including names like 'SD', 'M. P.', and 'A. R.'.

Modalità di erogazione

Hanno diritto al premio tutti i dipendenti in servizio nel corso dell'anno di misurazione che abbiano maturato almeno sei mesi di servizio dopo l'assunzione. Il premio è collegato alla presenza in servizio dei singoli dipendenti nel corso di ciascun anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione alle assenze riscontrate. Non vengono considerate le assenze per malattia fino a dieci giorni nell'anno, aumentate a venti per i lavoratori appartenenti alle categorie protette. Dette assenze di 10 o 20 giorni vengono considerate quale franchigia e pertanto detratte da tutte le assenze, cosicché ad esempio l'assenza di 11 giorni costituisce, ai fini del conteggio, assenza di un giorno. Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per ferie ed ex festività soppresse, i riposi compensativi, i permessi semifestivi, il periodo di congedo obbligatorio per maternità e paternità, le assenze per infortunio sul lavoro, le assenze per F.I.S., donazioni di sangue, midollo osseo, permessi retribuiti ai sensi della Legge 104 (fino a 10 giorni) e permessi sindacali.

Ai lavoratori con contratto part-time il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore del contratto.

L'importo del premio individuale verrà parametrato in ragione dei diversi inquadramenti contrattuali e sarà pari ai seguenti importi, comprensivi della quota di € 238,00 medi (parametro medio € 143,53) stabilita dal CCNL 07.11.2019:

LIVELLO	IMPORTO PREMIO
2	3.234 €
3	3.384 €
4	3.606 €
5	3.829 €
6	4.188 €
7	4.548 €
8	4.915 €
Q	5.419 €

In caso di passaggio di livello, il premio sarà calcolato pro-quota con riferimento all'effettivo inquadramento di appartenenza.

Sarà decurtato del 10% il premio di risultato spettante ai dipendenti che in corso d'anno siano stati assoggettati a sanzioni disciplinari. Il premio non sarà erogato ai dipendenti che sono stati oggetto di licenziamento disciplinare in corso dell'anno 2020.

Per esplicito accordo tra l'azienda, la R.S.U. aziendale e le OO.SS. il premio è interamente assoggettato a trattamento di fine rapporto, con esclusione da T.F.R. per i soli dipendenti già dimessi alla data di erogazione del premio.

Il premio verrà assegnato ai dipendenti in misura variabile, tenuto conto del rapporto esistente tra le assenze come sopra dettagliate ed il periodo di servizio.

Le quote di premio non distribuite verranno riassegnate per il 60% al monte del gruppo di lavoro di appartenenza e per il rimanente 40% al monte complessivo.

Il premio così calcolato verrà corrisposto, di norma in un'unica soluzione, dopo l'approvazione del bilancio di esercizio, solitamente con la mensilità del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'S.D.', 'CG', and other illegible marks.

Detassazione

Le parti condividono l'obiettivo di ottenere i benefici e gli incentivi previsti dalle normative vigenti in relazione al regime di tassazione agevolata del premio di risultato la cui corresponsione è legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, in particolare con riferimento all'art. 1 commi 182-190 della Legge 208/2015, al D.M. 25/03/2016 e s.m.i..

Welfare aziendale

L'azienda si è dotata, anche per il 2020/2021, di una piattaforma per la fruizione di opere e servizi di welfare.

L'importo del premio potrà essere destinato in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con espressa richiesta da presentare indicativamente entro il 30 giugno 2021, a:

- a) alle forme di welfare aziendale che verranno individuate come sopra;
- b) al Fondo Pensione Complementare.

Dette somme, nei limiti di legge, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente né sono soggette a imposizione fiscale, neppure a imposta sostitutiva.

L'azienda, a fronte del risparmio sul costo del lavoro, riconoscerà, a beneficio dei dipendenti che aderiscono ad una delle forme di welfare aziendale e/o versamenti di parte o tutto il premio al Fondo Pensione Complementare, una maggiorazione fissata nel 15% del premio destinato dal dipendente a welfare/ Fondo Pensione Complementare, e comunque entro la somma totale massima di Euro 50.000,00, sulla quale vanno applicate le normali regole di tassazione e contribuzione delle somme erogate per la produttività.

Intese conclusive

Gli obiettivi di produttività potranno subire delle variazioni/sostituzioni/integrazioni a seguito di esigenze produttive/organizzative dell'azienda e/o a seguito del verificarsi di fatti straordinari che rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi fissati. In tal caso, l'obiettivo non raggiunto potrà essere ridefinito o eliminato e, nel caso in cui in corso d'anno sia ancora possibile formulare nuovi obiettivi per la determinazione del premio, sostituito con altro obiettivo.

L'azienda comunica che si riserva di riconoscere una ulteriore quota ai dipendenti responsabili di servizio, divisione o ufficio secondo quanto previsto dall'organigramma aziendale, in ragione della complessità organizzativa e gestionale della struttura coordinata e della complessità e del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici richiesti, per un importo massimo aggiuntivo del 10% del montante totale come sopra definito.

Autodichiarazione di conformità

Le parti stipulanti il presente accordo, sotto la propria personale responsabilità ed a piena conoscenza della responsabilità penale prevista per le dichiarazioni false dall'art.76 del D.P.R. 445/2000 e dalle disposizioni del Codice Penale e dalle leggi speciali in materia, dichiarano che lo stesso è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208, del DM del 25/03/2016 e s.m.i..

Il presente accordo verrà depositato presso l'ITL al fine di poter fruire degli sgravi di legge sulle erogazioni conseguenti, così come previsto dalla vigente normativa.

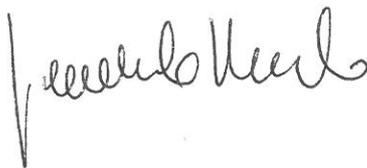
Il presente accordo si compone di n. 07 pagine compresi gli allegati.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller initials and signatures below it.

Letto, firmato e sottoscritto:

per il **Datore di lavoro, Livenza Tagliamento Acque S.p.A.**

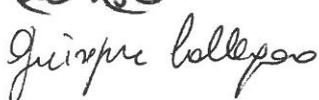
Il Direttore Generale con rappresentanza legale
Ing. Giancarlo De Carlo



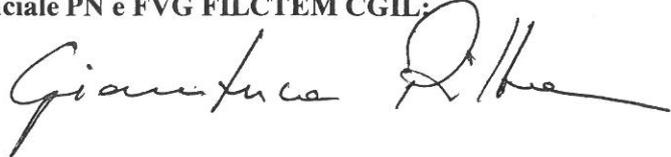
per le **associazioni sindacali dei lavoratori, la RSU aziendale**, nelle persone dei seguenti delegati:

- Maristella Antonini (FEMCA-CISL) 
- Letizia Favaro (FEMCA-CISL) 
- Dolfi Stefanuto (FILCTEM-CGIL) 
- Flavio De Lazzari (FILCTEM-CGIL) 
- Alessio Bassetto (FILCTEM-CGIL) 
- Tobia Benvenuto (FILCTEM-CGIL) 
- Elisa Grimaldi (FILCTEM-CGIL) 

I segretari provinciali VE:

- Davide Stoppa (FILCTEM-CGIL) 
- Giorgio Rigo (UILTEC-UIL) 
- Giuseppe Callegaro (FEMCA -CISL) 

Il Segretario provinciale PN e FVG FILCTEM CGIL:

- Gianluca Pitton 

Allegato A)

OBIETTIVI AZIENDALI ANNO 2020 (70% del premio di risultato)

1) Piano di integrazione aziendale conseguente alla fusione societaria.

Il 2020 rappresenta il terzo anno di gestione e di piena attività della società fusa, orientato da indirizzi e obiettivi comuni, da procedure aggiornate, condivise e partecipate, da un'organizzazione industriale che avrà già messo in comune il patrimonio impiantistico, tecnologico e professionale.

Durante il terzo anno dalla fusione LTA dovrà continuare a garantire, senza incertezza né scadimenti di qualità, i servizi attualmente forniti ai cittadini e al territorio ultimando il processo di aggregazione dei servizi e unificando le procedure.

Specificatamente **entro il 31.12.2020 dovrà essere ultimata l'implementazione della nuova organizzazione aziendale articolata su:**

- ✓ Sede Amministrativa e Tecnica – Sesto al Reghena;
- ✓ Operativa – Annone Veneto;
- ✓ Presidi Operativi: Maniago e Bibione;
- ✓ Sportelli Provinciali: Fossalta di Portogruaro e Brugnera;
- ✓ Riorganizzazione archivio aziendale.

2) Certificazione aziendale secondo le normative ISO 9001, ISO 14001 e BS OHSAS 18001;

Effettuazione audit di migrazione dalla norma BS OHSAS 18001:2007 Sistema di gestione sicurezza alla nuova norma ISO 45001: 2018 entro il 31.12.2020.

3) Implementazione nuovo software gestionale:

Entro il 31.12.2020 dovranno essere ultimate le procedure di migrazione dei dati ai nuovi software:

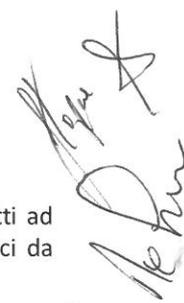
- ✓ Customer Relationship Management (Area Nord);
- ✓ Billing (Area Nord);
- ✓ Work Force Management - Qualità Tecnica.

4) Qualità tecnica

- Indicatore S1: Durata massima della singola sospensione programmata ≤ 24 ore
Mancato rispetto dello standard: ≤ 30 utenti interessati nel semestre
- Indicatore S2: Tempo massimo per l'attivazione del servizio sostitutivo di emergenza in caso di sospensione del servizio idropotabile ≤ 48 ore
Mancato rispetto dello standard: zero utenti interessati nel semestre
- Indicatore S3: Tempo minimo di preavviso per interventi programmati che comportano una sospensione della fornitura ≤ 48 ore
Mancato rispetto dello standard: ≤ 20 utenti interessati nel semestre
- Indicatore M1 – Perdite idriche
Valore obiettivo anno 2020: M1a $\leq 13,68$
- Indicatore M2 – Interruzioni del servizio
Valore obiettivo anno 2020: M2 $\leq 0,27$
- Indicatore M3 – Qualità dell'acqua
Valore obiettivo anno 2020: M3b $\leq 0,50\%$
- Indicatore M4 – Adeguatezza del sistema fognario
Valore obiettivo anno 2020: M4b $\leq 3,1\%$
- Indicatore M5 – Smaltimento fanghi in discarica
Valore obiettivo anno 2020: M5 = 0
- Indicatore M6 – Qualità dell'acqua depurata
Valore obiettivo anno 2020: M6 $\leq 1,53\%$

5) Qualità contrattuale

Considerati i 26 standard specifici previsti dalla Deliberazione AEEGSI n. 655/2015 Allegato A soggetti ad indennizzo automatico, l'obiettivo viene così specificato: fino a 1.500 euro per indennizzi automatici da corrispondere all'utenza nel secondo semestre 2020.



Indicatore MC1 – Avvio e cessazione del rapporto contrattuale
Valore obiettivo anno 2020: 99,3%

Indicatore MC2 – Gestione del rapporto contrattuale e accessibilità al servizio
Valore obiettivo anno 2020: 96,5%

6) Tariffa

Garantire tutte le attività funzionali all'approvazione delle Tariffe e del Programma degli interventi in tempo utile al rispetto delle tempistiche fissate da A.R.E.R.A. e A.U.S.I.R.

7) Finanza - Programmazione e controllo di gestione

- a) garantire tutte le attività funzionali al programma terza emissione "Hydrobond" Viveracqua per quanto di competenza, entro il 31.12.2020;
- b) garantire tutte le attività funzionali alla sottoscrizione del finanziamento F.R.I.E. a copertura della spesa sostenuta per l'acquisizione della nuova sede di Sesto al Reghena, entro il 31.12.2020;
- c) predisposizione budget 2021, entro il 31.01.2021.

8) Recupero crediti

Mantenere l'indicatore "unpaid ratio a 24 mesi" al 31.12.2020 inferiore al 1,3% del fatturato, al netto delle utenze delle amministrazioni pubbliche.

9) Investimenti

Elenco investimenti da affidare e liquidare anticipazione entro il 31.12.2020;

- Potenziamento captazione - campo pozzi Savorgnano di San Vito al Tagliamento;
- Adeguamento sfioratori - Azzano Decimo;
- Collettore Fiume Veneto-Zoppola - 1° stralcio;
- Collettore fognario Rauscedo-Domanins - Arzene;
- Collettore fognario PIP Noiari e Via Bandoquerelle per collegamento depuratore Portogruaro;
- Eliminazione scarichi diretti e separazione reti fognarie - Rete fognaria nera quartiere 1° maggio - Fiume Veneto.

10) Attività tecniche

- Avvio piano georeferenziazione pozzetti contatore d'utenza per RQTI;
- Avvio piano di sostituzione contatori d'utenza;
- Definizione piano di trasferimento gestione impianti area nord a service elettrico.

11) Affidamenti servizi

- Esternalizzazione servizio gestione operativa cassette dell'acqua;
- Affidamento servizio idrospurghi superando attuale frammentazione;
- Avvio affidamento servizio ricerca perdite idriche con aereo.

12) Comunicazione aziendale

- Implementazione nuovo sito aziendale ed avvio del sistema di comunicazione interruzioni e cantieri in corso on line.

13) Area montana

- Rilevazione reti idriche e implementazione GIS.

14) Operazioni straordinarie

- Affidamento servizio di Advisor per operazione straordinaria di aggregazione societaria con Hydrogea Spa;
- Predisposizione di tutta la documentazione tecnico, amministrativa, contabile a carico della società, nelle modalità e tempi previsti dal capitolato di gara per l'attività di Advisor.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right. There are also some scribbles and marks near the bottom right corner.