

ACCORDO SULLA PRODUTTIVITA' ANNI 2022-2023-2024

Il giorno 12 del mese di luglio 2022, alle ore 9:00, presso la sede che ospita gli uffici amministrativi della società Livenza Tagliamento Acque S.p.A., ubicata in Sesto al Reghena (PN), Vi Cornia, 1/B, per la sottoscrizione dell'accordo sulla produttività aziendale per gli anni 2022-2023-2024, si sono incontrati:

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

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

Maristella Antonini (FEMCA-CISL)

Letizia Favaro (FEMCA-CISL)

Flavio De Lazzari (FILCTEM-CGIL)

Alteo Magri (FILCTEM-CGIL)

Tobia Benvenuto (FILCTEM-CGIL)

Le rappresentanze Sindacali Territoriali per L.T.A. rappresentate da:

Matteo Dei Rossi (FILCTEM-CGIL)

Il Segretario regionale FVG FILCTEM CGIL:

Andrea Modotto

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

per sottoscrivere il seguente

ACCORDO SULLA PRODUTTIVITÀ ai sensi dell'art. 9 del CCNL gas-acqua Anni 2022-2023-2024

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.

Le parti concordano, quindi, che il premio di risultato per le tre annualità, 2022 – 2023 – 2024, 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. Inoltre, allo scopo di avvicinare quanto più possibile il rapporto tra contributo diretto dei lavoratori e risultati aziendali, sono assegnati obiettivi specifici legati all'attività dei diversi servizi dell'azienda, oltre alla quota legata agli obiettivi aziendali, coerentemente e nel rispetto del Piano Industriale 2022 – 2023 – 2024, condiviso con i responsabili dei servizi operativi, acquisito il parere favorevole dell'Assemblea di Coordinamento Intercomunale, dell'Assemblea dei Soci e, quindi, approvato in CdA il 25/01/2022.

Tale premio, incerto nella corresponsione o 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 del servizio di appartenenza e aziendali.

La realizzazione nel triennio degli obiettivi fissati determinerà a consuntivo di ogni anno l'entità dell'erogazione; una parte del premio pari al 70% sarà erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali e la rimanente parte del 30% in caso di raggiungimento degli altri obiettivi fissati per singola area/servizio.

Indicatori di Produttività, Redditività, Qualità, Efficienza ed Innovazione

- A. Fino al 70% del premio di risultato teorico verrà erogato, in ciascun anno di vigenza dell'accordo, sulla base di due indicatori che misurano le prestazioni economiche e gestionali dell'azienda (obiettivi di redditività/produttività):
- A.1 - Realizzazione del 80% del Valore investimenti previsti dal Piano Industriale per ciascun anno:
- per il 2022 pari a 34.680.000 € che vale il 20% del premio;
 - per il 2023 pari a 33.660.000 € che vale il 20% del premio;
 - per il 2024 pari a 33.660.000 € che vale il 20% del premio.
- A.2 - conseguimento degli obiettivi generali fissati dall'Azienda elencati nell'allegato A) che vale il 50% del premio;
- B. Fino al 30% del premio di risultato teorico verrà erogato, in ciascun anno di vigenza dell'accordo, sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici di settore/servizio elencati nell'allegato B) obiettivi di qualità, efficienza ed innovazione.

	Indicatori	Max
A.1	Coefficiente di produttività/redditività	20%
A.2	Coefficiente di produttività: Obiettivi aziendali	50%
B	Obiettivi specifici di settore/servizio	30%
	Totale:	100%

A.1	Coefficiente di produttività/redditività	Max 20%
	Realizzazione $\geq 80\%$ investimenti previsti a PI 2022 (27.744.000 €)	20%
	Realizzazione $\geq 80\%$ investimenti previsti a PI 2023 (26.928.000 €)	
	Realizzazione $\geq 80\%$ investimenti previsti a PI 2024 (26.928.000 €)	
	Realizzazione $< 80\% \geq 75\%$ investimenti a budget 2022	15%
	Realizzazione $< 80\% \geq 75\%$ investimenti a budget 2023	
	Realizzazione $< 80\% \geq 75\%$ investimenti a budget 2024	
	Realizzazione $\geq 70\% < 75\%$ investimenti a budget 2022	7,5%
	Realizzazione $\geq 70\% < 75\%$ investimenti a budget 2023	
	Realizzazione $\geq 70\% < 75\%$ investimenti a budget 2024	
	Risultato inferiore al 70% per ciascun anno	0%

A.2	Coefficiente di produttività: Obiettivi Aziendali per ciascun anno 2022 - 2023 - 2024	Max 50%
	Conseguiti $\geq 86\%$	50%
	Conseguiti da 66% a 85%	45%
	Conseguiti da 50% a 65%	35%
	Conseguiti da 39% a 49%	25%
	Non conseguiti o conseguiti meno del 39%	0%

B	Obiettivi specifici di settore/servizio per ciascun anno 2022 - 2023 - 2024	Max 30%
	Conseguiti >=86%	30%
	Conseguiti da 66% a 85%	25%
	Conseguiti da 50% a 65%	20%
	Conseguiti da 39% a 49%	15%
	Non conseguiti o conseguiti meno del 39%	0%

Ciascun Responsabile di servizio, in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi, valuterà l'apporto di ciascun collaboratore dell'ufficio, secondo criteri oggettivi quali fatti circostanziati a comprova, nel caso di *performance* negativa registrata, di concerto con i Direttori d'Area e il Direttore Generale. Nel caso durante tale valutazione emergesse una sostanziale differenza di *performance* tra alcuni lavoratori e i rispettivi colleghi d'ufficio, al punto che questi ultimi si siano dovuti attivare per compensare il *deficit* causato, il premio del singolo lavoratore dalla *performance* minore potrà essere decurtato fino ad un massimo del 20% spettante per ciascun anno, previo confronto con la RSU. Tali quote del premio non distribuite al singolo lavoratore verranno redistribuite all'interno dell'ufficio di appartenenza pro quota agli altri lavoratori con le medesime modalità di distribuzione dell'intero premio. Si conviene che l'Azienda intende in tal modo far emergere solo le posizioni palesemente non sostenibili al fine dell'erogazione equa del premio, in funzione del contributo apportato da ciascuno.

Modalità di erogazione

Hanno diritto al premio tutti i dipendenti in servizio nel corso dell'anno, per ciascun anno di vigenza dell'accordo, 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; a tal fine 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 (per il lavoratore non appartenente alle categorie protette) 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, donazioni di sangue, midollo osseo e permessi retribuiti ai sensi della Legge 104, i 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, oltre alla quota di €238,00 medi (parametro medio €143,53) stabilita dal CCNL 07.11.2019, agli importi sotto riportati, a valere per il 2022, mentre per il 2023 e 2024 l'importo del premio individuale verrà riparametrato secondo l'eventuale rinnovo contrattuale:

LIVELLO	IMPORTO PREMIO €
2	3.049,70
3	3.179,72
4	3.388,40
5	3.597,00
6	3.932,89
7	4.270,70
8	4.614,52
Q	5.086,12

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 pari ad almeno un giorno di sospensione dalla retribuzione. Il premio non sarà erogato ai dipendenti che sono stati oggetto di licenziamento disciplinare in corso di ciascun anno di competenza dell'accordo.

Per esplicito accordo tra l'azienda e 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.

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 intende dotarsi, anche per il triennio 2022/2023/2024, 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 di ciascun anno, 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.

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 per ciascun anno rientrante nell'accordo, 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.

Resta inteso che la distribuzione del Premio a risultati conseguiti non debba pregiudicare, in ciascun anno di vigenza dell'Accordo, il conseguimento degli equilibri economici e finanziari.

L'azienda comunica che si riserva di riconoscere, per ciascun anno di vigenza dell'accordo, una ulteriore quota ai 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 per ciascun anno di vigenza dell'accordo.

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. 09 pagine.

Sesto al Reghena, lì 12/07/2022

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)

Flavio De Lazzari (FILCTEM-CGIL)

Alteo Magri (FILCTEM-CGIL)

Tobia Benvenuto (FILCTEM-CGIL)

Le rappresentanze Sindacali Territoriali per L.T.A. rappresentate da:

Matteo Dei Rossi (FILCTEM-CGIL)

Il Segretario regionale FVG FILCTEM CGIL:

Andrea Modotto

Allegato A)

OBIETTIVI AZIENDALI ANNI 2022 – 2023 - 2024 (50% del premio di risultato)

1) PIANO TRANSIZIONE DIGITALE COME PREVISTO DA PIANO INDUSTRIALE 2022-2024;

FASE 1 - entro 31.07.2022

- Analisi dei macro-processi aziendali
- Definizione dei requisiti funzionali dei software

FASE 2 - entro 31.12.2022

- Raggiungimento obiettivo in coerenza con cronoprogramma a finire 2024

FASE 3 - entro 31.12.2023

- Raggiungimento obiettivo in coerenza con cronoprogramma a finire 2024

FASE 4 - entro 31.12.2024

- Completamento del piano nel rispetto del cronoprogramma definito in esito alla fase 1), e comunque entro il 31.12.2024

2) PIANO PER LA GESTIONE DOCUMENTALE DIGITALE COME PREVISTO DA PIANO INDUSTRIALE 2022-2024;

FASE 1- entro 31.12.2022

- Definizione del piano per la digitalizzazione di tutto il patrimonio documentale storico aziendale;
- Digitalizzazione contratti utente entro 31.12.2022;
- Definizione del piano per la gestione documentale informatizzata di tutti i processi aziendali per la progressiva riduzione della documentazione cartacea;

FASE 2 – entro 31.12.2023

- Digitalizzazione archivi Lison e Brugnera entro 31.12.2023;
- Avvio gestione documentale digitalizzata entro 31.12.2023;

FASE 3 – entro 31.12.2024

- Completamento del piano per la gestione documentale digitalizzata di tutta l'azienda;

3) CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO AZIENDALE SECONDO LE NORMATIVE ISO: ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001;

- Mantenimento della certificazione ISO 9001:2015 (qualità) nel periodo di vigenza dell'accordo;
- Mantenimento della certificazione ISO 14001:2015 (ambiente) nel periodo di vigenza dell'accordo;
- Mantenimento della certificazione ISO 45001:2018 (sicurezza) nel periodo di vigenza dell'accordo;

4) QUALITA' TECNICA

Raggiungimento degli obiettivi di miglioramento previsti per i sei indicatori di qualità tecnica di cui alla delibera ARERA 917/2017.

Ogni servizio interessato dovrà provvedere alla corretta compilazione e tenuta dei registri della qualità tecnica RQTI (inclusi i registri TIMSII che alimentano i registri RQTI) e fornire al servizio regolazione i registri entro le date previste, per i successivi adempimenti.

5) QUALITA' CONTRATTUALE

Raggiungimento degli obiettivi di miglioramento previsti per i due macro-indicatori di qualità contrattuale di cui alla delibera ARERA 655/2015.

Considerati i 26 standard specifici previsti dalla Deliberazione ARERA n. 655/2015 Allegato A soggetti ad indennizzo automatico, l'obiettivo viene così specificato:

- massimo 9.000 euro per indennizzi automatici da corrispondere all'utenza nell'anno 2022;
- massimo 8.100 euro per indennizzi automatici da corrispondere all'utenza nell'anno 2023;
- massimo 7.200 euro per indennizzi automatici da corrispondere all'utenza nell'anno 2024;

Allegato B)

OBIETTIVI SPECIFICI DI SETTORE ANNI 2022 – 2023 - 2024: in coerenza con il Piano Industriale 2022 – 2023 – 2024 (30% del premio di risultato)

- 1) **Sviluppare un Piano di comunicazione multicanale** – (Sezione Affari Generali e Comunicazione Aziendale);
- 2) **Valutare costituzione Fondazione per sostenere la cultura dell'idrico** (Sezione Affari Generali e Comunicazione Aziendale e Servizio Amministrazione e finanza);
- 3) **Potenziare presidio operativo dell'Area Montana** (tutti i Servizi operativi, Risorse Umane, Gestione Immobili);
- 4) **Sviluppare un Piano di autocontrollo unico qualità acqua** (Servizio Acquedotto);
- 5) **Adeguarsi a nuovo piano di verifica degli scarichi** (Servizio Fognatura);
- 6) **Realizzare lo Sportello WEB** (Sistemi informatici, Commerciale, Servizio Acquedotto, Servizio fognatura);
- 7) **Razionalizzazione sportelli** (Servizio Commerciale e sportello utenti);
- 8) **Implementare un database per la gestione degli immobili aziendali** (Gestione immobili)
- 9) **Implementare un sistema per la gestione dei contributi ed il calcolo dei risconti passivi** (Amministrazione e Finanza, Programmazione e Controllo di gestione);
- 10) **Sviluppare il Water Safety Plan** (Servizio Acquedotto);
- 11) **Estensione studi geofisici-chimici a tutti i campi pozzi** (Servizio Acquedotto);
- 12) **Realizzare gli impianti di filtrazione e adeguamento sorgenti** (Servizio Ingegneria, Servizio Acquedotto);
- 13) **Master Plan FVG** (Servizio Acquedotto);
- 14) **Distrettualizzare rete idrica** (Servizio Acquedotto);
- 15) **Distrettualizzare rete fognaria** (Servizio Fognatura);
- 16) **Reingegnerizzare gestione parco mezzi** (Servizio Logistica);
- 17) **Reingegnerizzare magazzino** (Servizio Logistica e Servizio Amministrativo);
- 18) **Aggiornamento modello 231** (Affari Legali);
- 19) **Adeguare ex casa custode** (Gestione immobili);

20) Elaborare cruscotti per controllo andamento aziendale (Controllo di gestione);

21) Censire utenze servite e non paganti F+D in area nord e utenze produttive con approvvigionamento autonomo in area sud (Servizio fognatura, sportello utenti, commerciale);

22) Polo unico operativo (Tutti i servizi operativi e Gestione Immobili);

23) Completare telecontrollo (Servizio elettrico);

24) Contatori utenze ancora sprovviste (Servizio Acquedotto, Servizio Commerciale, sportello utenti);

VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI DI SETTORE

Il raggiungimento di ciascuno dei 24 obiettivi specifici di settore, sopra definiti, verrà verificato al 31/12 di ciascun anno secondo il livello di risultato garantito, in coerenza con il rispetto della programmazione del Piano Industriale 2022-2024.