

~~BOZZA DI~~ ACCORDO SULLA PRODUTTIVITA' ANNI 2016-2017

Il giorno 04 del mese di ottobre 2016, alle ore 10:30, presso la sede operativa della società Livenza Tagliamento Acque S.p.A., ubicata in Annone Veneto (VE), Viale Trieste, 11, per la sottoscrizione dell'accordo sulla produttività aziendale per gli anni 2016-2017, si sono incontrati:

La società **Livenza Tagliamento Acque S.p.A.**, nella persona del proprio Direttore Generale con rappresentanza legale, Ing. Giancarlo De Carlo;

per **le associazioni sindacali dei lavoratori, la RSU aziendale**, nelle persone dei seguenti delegati:
elette in CAIBT S.p.A., società confluita per fusione effettuata ai sensi degli artt. 2501 e ss. del c.c. in Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a decorrere dalla data della sua efficacia, 11/12/2014;

Sig. Tiziano Bortoluzzo (FILCTEM-CGIL)

Sig. Filippo Panegai (FILCTEM-CGIL)

Sig. Franco Braida (UILTEC-UIL)

Sig.ra Maristella Antonini (FEMCA-CISL)

elette in Acque del Basso Livenza S.p.A. società confluita per fusione effettuata ai sensi degli artt. 2501 e ss. del c.c. in Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a decorrere dalla data della sua efficacia, 11/12/2014;

Le Rappresentanze Sindacali Territoriali rappresentate da:

Davide Camuccio (FILCTEM-CGIL)

Giorgio Rigo (UILTEC-UIL)

Alberto Cavallin (FEMCA-CISL)

per sottoscrivere il seguente

ACCORDO SULLA PRODUTTIVITÀ

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

Anni 2016-2017

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 che il premio di risultato annuale sarà quindi 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, verranno assegnati obiettivi specifici legati all'attività dei diversi servizi dell'azienda, oltre alla quota legata agli obiettivi aziendali. Pur essendo previsto dal citato art. 9 del CCNL che la definizione del quadro normativo di riferimento (inteso come sistema organico di obiettivi, parametri di valutazione e di riconoscimento del premio) abbia durata triennale, le parti, in ragione della prospettata proroga annuale dell'affidamento della gestione del Servizio Idrico Integrato al 31/12/2017 condividono di non recepire tale orizzonte temporale in quanto privo di adeguata copertura amministrativa e hanno impostato la procedura finalizzata all'erogazione del premio di risultato solo per il biennio 2016-2017.

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 biennio degli obiettivi fissati determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione; una parte del premio pari al 60% sarà erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali e la rimanente parte del 40% in caso di raggiungimento degli altri obiettivi fissati per singola area/servizio.

Indicatori di Produttività, Redditività, Qualità, Efficienza ed Innovazione

- A. Fino al 60% del premio di risultato teorico verrà erogato sulla base di due indicatori che misurano le prestazioni economiche e gestionali dell'azienda (obiettivi di redditività e produttività):
- A.1 - risultato operativo che vale il 15% del premio;
 - A.2 - conseguimento degli obiettivi generali fissati dall'Azienda elencati nell'allegato A) che vale il 45% del premio;
- B. Fino al 40% del premio di risultato teorico verrà erogato 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 redditività	15%
A.2	Coefficiente di produttività: Obiettivi aziendali	45%
B	Obiettivi specifici di settore/servizio	40%

A.1	Coefficiente di redditività	Max 15%
	Risultato operativo > 1,5 mln	15%
	Risultato operativo < 1,5 mln > 1 ml	10%
	Risultato operativo < 1 ml > 0,5 ml	5%
	Risultato operativo < 0,5 ml	0%

A.2	Coefficiente di produttività: Obiettivi Aziendali	Max 45%
	Conseguiti al 100%	45%
	Conseguiti da 75% a 99%	35%
	Conseguiti da 50% a 74%	25%
	Non conseguiti o conseguiti meno del 49%	0%

B	Obiettivi specifici di settore/servizio	Max 40%
	Conseguiti al 100%	40%
	Conseguiti da 75% a 99%	30%
	Conseguiti da 50% a 74%	15%
	Non conseguiti o conseguiti meno del 49%	0%



Modalità di erogazione

Con riferimento al premio di risultato per l'anno 2016, il monte complessivo del premio viene fissato per un importo pari alla misura complessiva già fissata già per l'anno 2015, pertanto senza incrementi e raggugliato al numero dei dipendenti effettivamente in servizio e pari alla sommatoria del premio base. Hanno diritto al premio tutti i dipendenti in servizio nel corso dell'anno. 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. 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, 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 ad un minimo fino al 4° livello di inquadramento di euro 3.050, euro 3.315 per il livello 5°, euro 3.750 per il livello 6°, euro 4.180 per il livello 7°, euro 4.615 per il livello 8°, euro 5.050 per i Quadri.

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

Per esplicito accordo tra l'azienda e la R.S.U. aziendale il premio è interamente assoggettata 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 al monte del gruppo di lavoro di appartenenza.

Il premio così calcolato verrà corrisposto, di norma in un'unica soluzione, dopo l'approvazione del bilancio di esercizio, di norma 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 dei premi di risultato la cui corresponsione sia 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.

Concordano altresì di verificare, per ciascun anno del presente accordo, la possibilità di attivare strumenti di welfare aziendale che permettano l'accesso a regimi di minor tassazione in capo ai lavoratori in riferimento all'acquisto di beni o servizi e ai versamenti a fondi previdenziali o sanitari integrativi, con l'obiettivo di stipulare apposita integrazione del presente accordo in tempo utile per rendere possibile l'opzione da parte dei lavoratori.

L'Azienda si impegna a verificare la possibilità di riconoscere incentivi per l'adesione dei lavoratori agli strumenti di welfare a fronte di significative riduzioni della base imponibile contributiva dei premi in considerazione del fatto che il premio di produttività convertito in welfare per scelta del lavoratore non comporta oneri contributivi né per il lavoratore né per il datore di lavoro.

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 si riserva di riconoscere una ulteriore quota economia ai dipendenti responsabili di servizio e/o sezione, 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.

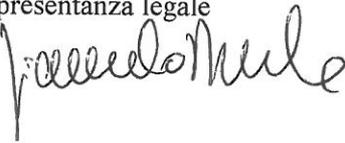
La validità della presente ipotesi di accordo è subordinata, per quanto riguarda l'Azienda all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda le Organizzazioni Sindacali all'approvazione dell'Assemblea dei Lavoratori.

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,



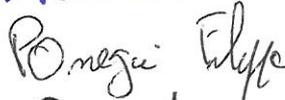
e, per le associazioni sindacali dei lavoratori,

La RSU aziendale, elette nelle rispettive società CAIBT S.p.A., ed ABL Spa confluite per fusione effettuata ai sensi degli artt. 2501 e ss. del c.c. in Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a decorrere dalla data della sua efficacia, 11/12/2014, nelle persone di:

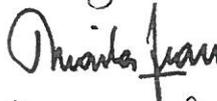
Tiziano Bortoluzzo (FILCTEM-CGIL)



Filippo Panegai (FILCTEM-CGIL)



Franco Braida (UILTEC-UIL)

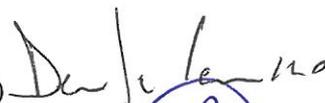


Maristella Antonini (FEMCA-CISL)



Le R.S.U. Territoriali

Davide Camuccio (FILCTEM-CGIL)



Giorgio Rigo (UILTEC-UIL)



Alberto Cavallin (FEMCA-CISL)

