

VERBALE DI ACCORDO

Addi, 30/06/2020 in Montebelluna (TV), Via Schiavonesca Priùla 86, presso la sede della società Alto Trevigiano Servizi Srl,

tra

la Società Alto Trevigiano Servizi Srl, rappresentata dall'Amministratore Delegato dr. Florian Pierpaolo, dal Direttore Ing. Roberto Durigon e dalla Responsabile Risorse Umane Dr.ssa Francesca Troncon, con l'assistenza del rag. Lino Cattarin, Consulente del Lavoro,

e

- le RSU nelle persone dei sig.ri Prodocimo Cinzia, Romano Roberta, Alessandro Cunial, Bragato Stefano, Andrea Lamonato, Bugata Nicola;
- le Organizzazioni Sindacali FILCTEM CGIL, nella persona di Massimo Novello e FEMCA CISL, nella persona di Vincenzo Caldarella e per la UILTUC UIL il sig. Lucio D'Orlando;
- Art. 1 co. 182-190 della Legge di stabilità 2016 (L. 28 dicembre 2015 n. 208), come modificato dalla Legge di bilancio 2017 (L. 11 dicembre 2016 n. 232) e Legge di Bilancio 2018 (L. 27 dicembre 2017 n. 205), D.M. 25/03/2016
- Circolare n. 28/E/2016 dell'Agenzia delle Entrate
- Circolare n. 5/E del 29.03.2018 dell'Agenzia delle Entrate
- CCNL GAS-Acqua al punto 3 della "Parte Economica"

Considerato che

- la strutturazione dei premi di risultato (ovvero l'insieme delle condizioni richieste per la maturazione del diritto alla corresponsione di una somma determinata) è un concetto distinto dalle condizioni di incrementalità che danno diritto al beneficio fiscale;
- le parti intendono subordinare l'assegnazione dell'intero importo di PDR, nel *quantum* percentuale determinabile secondo le modalità di seguito indicate;
- in presenza dei requisiti di legge, gli importi di PDR assegnati godranno del regime di tassazione agevolata al raggiungimento dell'incrementalità di almeno uno degli indicatori di obiettivi sotto riportati;

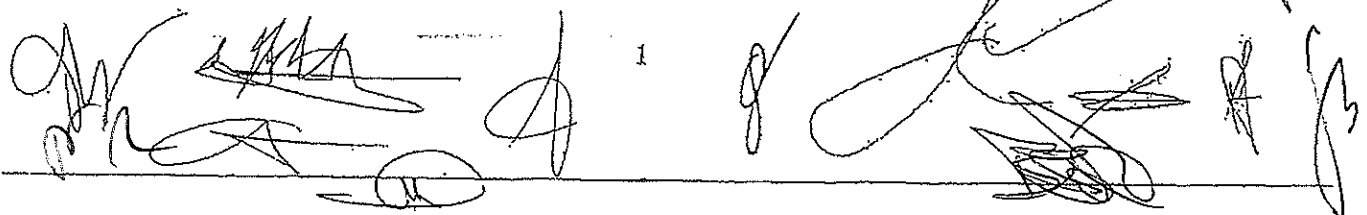
è stato redatto e sottoscritto il presente Accordo Aziendale, inerente il premio di risultato per il 2020, che le parti hanno formalizzato in data odierna a completamento di trattative iniziate nel gennaio dello stesso anno e protrattesi successivamente in vari incontri avvenuti in data 9/01/2020, 28/01/2020, 03/03/2020 e 19/06/2020.

Le parti intendono definire concordemente col presente Verbale di Accordo gli indicatori obiettivo ed i target di riferimento per il Premio di Risultato per il 2020 unitamente agli indicatori per la verifica dell'incrementalità che dovrà riferirsi ad un periodo congruo annuale (anno solare/anno d'esercizio); tale per cui il Premio di Risultato detassato verrà erogato laddove il valore dell'indice dell'anno in corso corrisponda ad un incremento di quello dell'anno precedente. Le Parti espressamente concordano circa la strutturazione del presente piano come segue.

PARAMETRI E PESI PER LA DETERMINAZIONE ED IL CALCOLO DEGLI OBIETTIVI DI PREMIO

Le parti concordano nel definire un Premio di Risultato legato al raggiungimento di obiettivi annuali che siano trasparenti, semplici da definire, misurabili oggettivamente e che rispondano a pieno ai requisiti del Decreto in epigrafe.

Si sono delineati i seguenti indici, ai quali è stata attribuita una ripartizione pesata e con target specificati.



INDICATORI DI OBIETTIVI	PESO
Investimenti	50%
Costo medio di gestione pro capite equivalente	10%
Indice Individuale di presenza	20%
Indicatore efficienza energetica	10%
Qualità Contrattuale	30%
TOTALE PDR	100%

Nello specifico, per ciascuno dei menzionati indicatori sono stati individuati i *target* di riferimento dall'anno 2019 al successivo biennio 2020-2021 e le percentuali di attribuzione del premio come di seguito indicato:

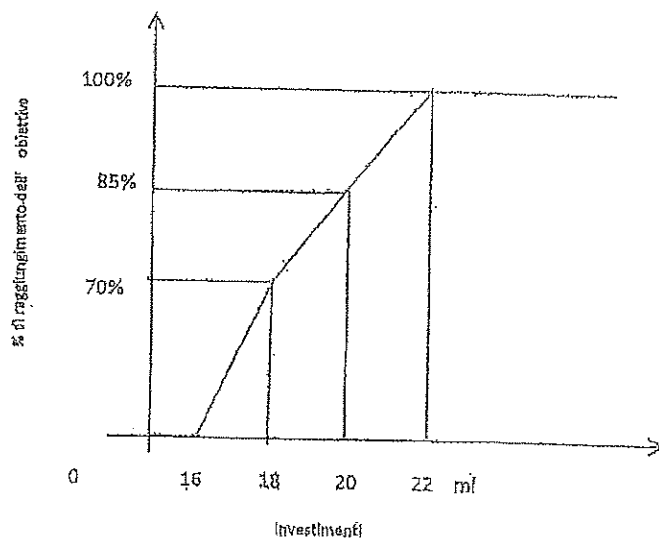
Indice di Investimento	obiettivo k	passo 30%	
	obiettivo k 2020	2019 Consuntivo	
Investimenti	22.000.000	19.596.005	

Definizione:

Investimenti attuali dove si comprendono i lavori di manutenzione straordinaria e i costi per la Ricerca e Sviluppo. Come investimento si considera la spesa annua prevista a Budget.

Valore dell'indicatore in milioni	< 16	16	20	≥ 22
% PDR attribuibile in relazione al raggiungimento dell'obiettivo	0%	70%	85%	100%

All'interno di ciascun intervallo di valori dell'indicatore di obiettivo la percentuale sulla quota di PDR attribuibile a ciascun dipendente per tale indice sarà determinata per interpolazione lineare (vedi tratto rosso della figura sotto riportata).



2

[Handwritten signatures and scribbles]

Negli eventuali periodi di Lock Down gli investimenti saranno riparametrati in proporzione ai giorni di chiusura forzata o ridotta attività nell'intervallo dal 100% al 33%.

Y	Costo Gestione SII medio pro capite equivalente	obiettivo z	peso 10%
		Obiettivo z 2020	2019 Consuntivo
	Costo Gestione SII medio pro capite equivalente	82,00	82,04

Definizione:

E' il rapporto tra la somma algebrica di alcune voci del bilancio "Costo" e la "popolazione equivalente servita":

$$\text{Costo Gestione medio pro capite equivalente} = \frac{\text{Costo}}{\text{Pop}}$$

Dove:

"Costi di gestione SII" indica la somma algebrica delle seguenti voci del bilancio di cui all'articolo 2425 del Codice Civile (al netto degli incrementi di immobilizzazioni per lavori, personale aziendale dedicato agli investimenti incluso):

- i costi della produzione di cui alla lettera B), meno
- gli ammortamenti e svalutazioni di cui al numero 10) della lettera B), meno
- gli accantonamenti per rischi di cui al numero 12) della lettera B)
- gli altri accantonamenti di cui al numero 13) della lettera B)

al netto dei costi esogeni, ovvero energia elettrica e smaltimento fanghi depurazione e dei costi di gestione del depuratore di Paese.

"Popolazione equivalente servita" indica la popolazione equivalente residente nel territorio servito al 31.12 dell'anno.

Valore dell'indicatore Costo SII medio pro capite equivalente	> 83	83	82,5	<= 82
% PDR attribuibile in relazione raggiungimento dell'obiettivo	0%	50%	75%	100%

All'interno di ciascun intervallo di valori dell'indicatore di obiettivo la percentuale sulla quota di PDR attribuibile a ciascun dipendente per tale indice sarà determinata per interpolazione lineare.

Y	Indice Efficiamento energetico:	obiettivo J	peso 10%
---	---------------------------------	-------------	----------

Definizione:

Identifica il risparmio nei consumi elettrici rapportando i kWh consumati per i settori acquedotto e depurazione rispetto al volume, normalizzato in base al peso del ricavo dei relativi settori.

A - kWh complessivi consumati per il settore acquedotto

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a prominent signature with the number '3' above it.]

- B - kWh complessivi consumati per il settore depurazione
- C - Volumi fatturati acquedotto
- D - Volumi trattati depurazione
- E - Peso incidenza ricavi acquedotto
- F - Peso incidenza ricavi depurazione

Calcolo Indicatore $(A/C)*E+(D/D)*F$

	Obiettivo 2020	2019 Consuntivo
Efficientamento energetico	$\leq 0,645$	0,650

Valore dell'Indicatore Efficientamento energetico	> 0.7	0.700	0.675	≤ 0.645
% PDR attribuibile in relazione al raggiungimento dell'obiettivo	0%	50%	75%	100%

All'interno di ciascun intervallo di valori dell'Indicatore di obiettivo la percentuale sulla quota di PDR attribuibile a ciascun dipendente per tale indice sarà determinata per interpolazione lineare.

> Indica individuale di presenze obiettivo y peso 20%

$$\text{ore lavorabili} : 100\% = \text{ore utili} : \text{Obiettivo } y\%$$

Le ore lavorabili complessive per ciascun lavoratore saranno determinate moltiplicando le ore lavorabili mensili per i mesi di durata del rapporto nel corso dell'anno di riferimento, computandosi a tale fine come mese intero le frazioni di mese superiori a giorni 15. Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale le ore teoriche convenzionate saranno riproporzionate sulla percentuale dell'orario di lavoro.

Definizione:

E' un indice individuale volto a favorire la diminuzione dell'assenteismo al fine di garantire lo svolgimento del servizio pubblico in modo più efficiente e valorizzando il contributo del singolo.

Stabilito l'importo lordo premiante, si determinano le ore utili, ossia le ore ordinarie di lavoro effettivamente prestate sommate esclusivamente alle ore non lavorate per ferie, conto ore individuale (riposi compensativi), ex festività, festività godute, assemblee, permessi sindacali nei limiti contrattuali di legge, assenze per donazioni di sangue, maternità obbligatoria (congedo di maternità) ore di allattamento, permessi Legge 104/92 e patologie gravi (ad es, trapianto midollo osseo), congedo matrimoniale, infortunio sul lavoro superiore a 5 (cinque) giorni lavorativi.

Consegue, quindi, che le ore di mancata presenza per cause diverse da quelle sopra previste (ad esempio, per ritardo, malattia, infortunio, assenza ingiustificata, congedo parentale ecc.), non saranno computate tra le ore utili ai fini della determinazione dell'importo individuale spettante. In relazione agli eventi per malattia si prevede una franchigia, ovvero un'esclusione del computo, fino a cinque giorni lavorativi per ogni anno.

L'importo individuale del premio è determinato dal rapporto percentuale tra le ore teoriche lavorabili per ciascun lavoratore e le ore ordinarie utili di cui sopra, secondo la seguente formula:

$$\text{ore lavorabili} : 100\% = \text{ore utili} : \text{Obiettivo } y\%$$

✓

Qualità Contrattuale

obiettivo w

Peso 30%

	obiettivo w 2020	2019 Consuntivo
Rapporto totale prestazioni eseguite entro standard sul totale delle prestazioni	96,88%	96,87%

Definizione:

Rapporto tra il totale delle prestazioni eseguite entro gli standard previsti da ARERA (e dalla nostra "Carta del Servizio") e il totale delle prestazioni*.

* Il totale delle prestazioni eseguite nell'anno è calcolato come il numero delle prestazioni eseguite entro lo standard e il numero delle prestazioni eseguite oltre lo standard per cause imputabili al Gestore (si escludono il numero delle prestazioni eseguite oltre lo standard per cause di forza maggiore e per cause imputabili all'utente finale o a terzi).

Vedi ALLEGATO per panel di indicatori **

** Per l'indicatore "Tempo di risposta alla chiamata di pronto intervento (CPI)" è previsto un fattore di scala (f_{sc}=12= 0,1) applicato al numero totale di prestazioni eseguite (sia entro che oltre lo standard prefissato), così come prefissato nella delibera 655.

Valore dell'indicatore Qualità Contrattuale	< 93,00%	94,88%	95,88%	>= 96,88%
% PDR attribuibile in relazione al raggiungimento dell'obiettivo	0%	70%	85%	100%

All'interno di ciascun intervallo di valori dell'indicatore di obiettivo la percentuale sulla quota di PDR attribuibile a ciascun dipendente per tale indice sarà determinata per interpolazione lineare.

A consuntivo annualmente, il rapporto percentuale tra i risultati quantitativi effettivamente realizzati e gli obiettivi definiti come target di riferimento, determinerà il grado di raggiungimento dell'obiettivo e la conseguente riparametrizzazione della quota parte del Premio di Risultato assegnata ad ogni obiettivo, rispettivamente secondo gli indici concordati e relativi persi.

Le parti si danno atto di aver voluto definire la sopra elencata modalità di determinazione del Premio di Risultato avendo il carattere della variabilità, con importi conseguentemente legati al grado di miglioramento delle performance aziendali.

L'azienda sta potenziando e rafforzando le infrastrutture a servizio della popolazione e nel contempo intende contenere i costi gestionali relativi al servizio idrico integrato, il tutto in un'ottica di riduzione dei consumi energetici e quindi minori emissioni di CO₂ nell'atmosfera.

L'impegno aziendale è volto altresì al rafforzamento della logistica e delle sedi aziendali (vedasi emergenza Covid) al fine di poter dar corso in modo coerente ai precitati investimenti infrastrutturali da realizzarsi nel territorio di competenza.

5

AMMONTARE INDIVIDUALE DEL PREMIO

L'importo nominale del Premio di Risultato è un importo uguale per tutti i lavoratori appartenenti al medesimo livello di inquadramento nell'ammontare di cui alla tabella sotto riportata. La sua corrispondenza nel quantum che verrà determinato secondo i criteri sopra definiti è subordinata al raggiungimento della percentuale corrispondente per ognuno degli obiettivi previsti per gli indici di qualità, redditività/produttività ed efficienza, vedi indicatori pag. 2-6.

In conformità a quanto previsto dal CCNL GAS-Acqua al punto 3 della "Parte Economica", al raggiungimento degli obiettivi predetti, verrà corrisposta una somma a tale titolo per ogni singola annualità come di seguito indicato.

Importo massimo del premio			
Livello	Premio 2020	QUOTA PRODUTTIVITA' CCNL	tot
1	865,62	165,82	1.031,48
2	999,52	184,31	1.183,82
3	1.132,48	203,87	1.336,35
4	1.230,25	217,92	1.448,17
5	1.317,92	232,08	1.550,00
6	1.488,10	254,85	1.742,94
7	1.638,16	277,75	1.915,90
8	1.798,25	300,61	2.098,86
Q	2.020,16	332,87	2.353,03

MATURAZIONE

Il Premio di Risultato:

- matura per dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio computata secondo i criteri fissati dal c.c.n.l. per il calcolo della tredicesima mensilità e viene riconosciuto ai dipendenti o aventi diritto in forza alla data del 30 giugno dell'anno di pagamento;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento o comunque prima della data di erogazione del premio viene riconosciuto solo qualora la cessazione avvenga per pensionamento; in tal caso il premio verrà corrisposto in dodicesimi, proporzionalmente ai risultati raggiunti in corso d'anno, se determinabili;
- per i lavoratori a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minor orario prestato;
- in caso di *passaggio di categoria* nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettivo livello di appartenenza. In caso di passaggio di livello in corso mese vale la regola pari o superiore ai 15 giorni.

EROGAZIONE

Le Parti convengono che il premio di risultato disciplinato dal presente Accordo è riferito e verrà erogato ai soli dipendenti a tempo indeterminato, determinato con qualifica di Quadro, impiegato, ed Operato, nonché anche agli Apprendisti e ai Dipendenti con qualifica di Quadro, impiegato, ed Operato in somministrazione di lavoro, purché i relativi rapporti registrino una durata complessiva superiore a mesi 4 nell'anno solare di riferimento.

Non riguarderà e non sarà quindi erogato ai dipendenti di qualsiasi altra qualifica e con qualsiasi altra eventuale tipologia di contratto ed i dipendenti che sono già titolari di forme di retribuzione variabile e di incentivazione individuale per obiettivi (MBO Dirigenti).

Gli importi erogabili saranno calcolati in relazione ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento e comunicati entro il 15/06 dell'anno successivo.

La corrispondenza avverrà con la retribuzione relativa al mese di luglio dell'anno successivo pagata al 27/07, ai dipendenti o aventi diritto in forza alla data del 30 giugno dell'anno di pagamento.

Il Premio di risultato è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e l'erogazione avverrà conseguentemente in funzione dei risultati che saranno raggiunti.

OPZIONE "CONTO WELFARE ATS"

Al sensi del comma 187 della Legge di Stabilità la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratta alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare ai dipendenti la facoltà di scegliere se ricevere il premio in denaro o in beni e servizi di cui al commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR. Dunque, le modalità di esercizio di tale scelta è stata demandata al contratto stesso e sono quelle di seguito esplicitate:

L'accordo prevede modalità alternative di erogazione senza possibilità di revoca:

IMPORTO PREMIO IN DENARO	IMPORTO PREMIO IN DENARO + IMPORTO CONTO WELFARE
--------------------------	--

L'Accordo prevede la possibilità per tutti i dipendenti ATS (ad esclusione in caso di lavoratori che nell'anno 2020 e successivi hanno un reddito superiore ai limiti fissati dalla Legge) di esercitare la scelta di destinazione nella seguente modalità ad importi fissi:

Fino al 100% dell'importo massimo del Premio; il dipendente potrà decidere di optare il proprio PDR in Welfare sino al 100% dello stesso. In caso di esercizio del diritto di opzione da parte del dipendente, l'azienda riconoscerà un importo aggiuntivo pari al 1,8% del valore del premio convertito in welfare.

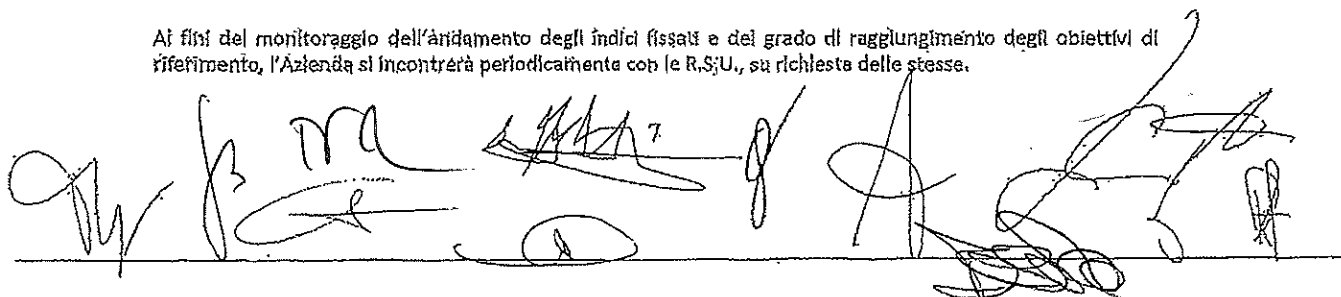
Tale scelta deve essere effettuata entro e non oltre il giorno 10/07 dell'anno di erogazione.

L'Azienda ritiene più agevole proseguire l'utilizzo del portale OneFlex di Abn Hewlett facilmente gestibile anche dai lavoratori stessi e che consente di customizzare il "Basket Conto Welfare ATS".

Si precisa che al termine dell'annualità, laddove il dipendente non abbia esaurito l'importo optato in welfare presente nel proprio Basket della piattaforma, in caso di riattivazione per l'anno successivo del PDR con opzione welfare tramite portale, il residuo importo verrà portato all'anno successivo di riferimento e, pertanto, andrà a cumularsi con l'importo di welfare relativo a tale nuovo anno.

VERIFICHE PERIODICHE

Ai fini del monitoraggio dell'andamento degli indici fissati e del grado di raggiungimento degli obiettivi di riferimento, l'Azienda si incontrerà periodicamente con le R.S.U., su richiesta delle stesse.



Poiché il meccanismo tiene conto dell'attuale situazione aziendale per quanto riguarda beni prodotti e commercializzati, impianti, attrezzature, processo produttivo ed orario di lavoro, resta altresì convenuto che, ove si verificassero sostanziali modifiche alla sopra indicata situazione, le Parti valuteranno congiuntamente gli effetti sul Premio di Risultato di tali intervenute modifiche e la necessità di apportare eventuali adeguamenti agli Indici di riferimento. Così pure saranno oggetti di verifiche eventuali situazioni straordinarie non prevedibili che possono incidere sulla normale gestione dell'attività esempio Covid 19.

CLAUSOLA GENERALE

Le Parti convengono espressamente che gli importi del Premio di Risultato derivanti dal presente Accordo per la loro natura sono complessivi ed onnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendo di ciò le Parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il Premio di Risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, sia maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso. Il complessivo Premio di Risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.G., dalla base di calcolo del T.f.r. Il premio, inoltre, non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'Accordo.

CLAUSOLA DI RISERVATEZZA

I criteri ed i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del Premio di Risultato, rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la non divulgabilità degli stessi, anche in relazione a quanto previsto in materia di privacy.

CLAUSOLA FINALE

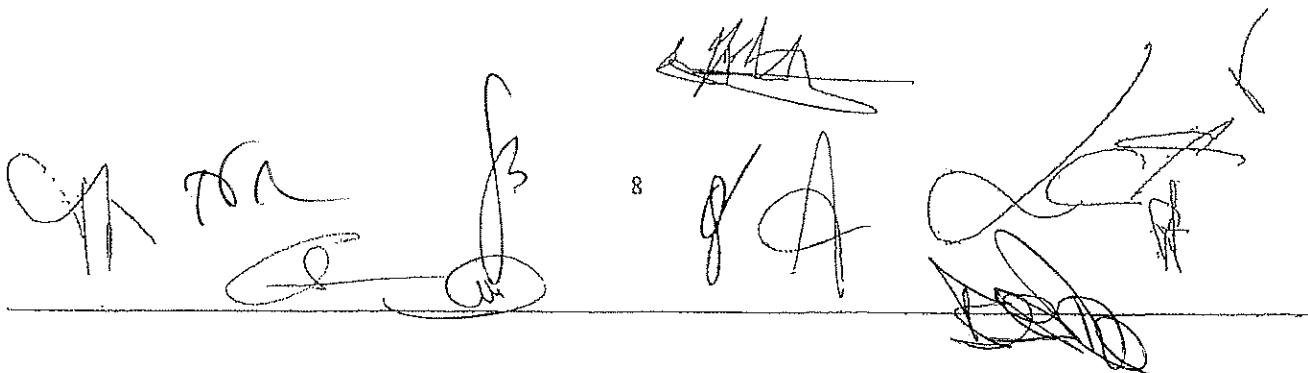
Le Parti si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del Premio di Risultato qui definito persegue gli obiettivi concordati di efficienza, produttività, qualità e competitività, considerato che lo stesso risulta correlato ad indici di incremento di efficienza, produttività, qualità e partecipazione.

Quanto sopra viene precisato ai fini dell'applicabilità dei particolari regimi contributivi e fiscali di favore. Le Parti confermano che il Premio di Risultato, ai fini dell'applicabilità del regime di tassazione agevolata, è conforme alle previsioni dell'art.1 -commi 182-189- Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016.

In particolare, sempre ai fini dell'applicazione del più favorevole regime fiscale, tenuto conto della struttura degli indici / obiettivi sopra definiti, le Parti si danno atto che il periodo congruo di misurazione dei risultati aziendali si identifica nell'anno e che l'incrementalità degli stessi deve misurarsi rispetto ai risultati conseguiti nel corso dell'anno precedente.

Le Parti, qualora dovesse intervenire una variazione della normativa, si dichiarano disponibili a rincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare la materia e, se necessario, precisare le caratteristiche della erogazione in modo tale da consentire l'applicazione del più vantaggioso trattamento contributivo e fiscale.

Il presente Accordo, unitamente alla dichiarazione di conformità del medesimo alle disposizioni di cui al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, verrà depositato dall'Azienda, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, presso il portale del Ministero del Lavoro mediante procedura telematica di ClicLavorò.



8

VALIDITÀ PDR

Il presente Accordo ha validità annuale 2020 con effetto dal 01.01.2020.

Esso scadrà pertanto al 31.12.2020 escludendosi sin d'ora ogni rinnovo tacito e/o automatico.

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno atto dell'avvenuto integrale superamento delle richieste tutte presentate dalla RSU e dalle Organizzazioni Sindacali FEMCA CISL, FILCTEM CGIL e UILTEC UIL, in nome e per conto dei lavoratori.

La RSU e le Organizzazioni Sindacali di riferimento FEMCA CISL, FILCTEM CGIL, UILTEC UIL, anche a nome e per conto di tutti i lavoratori, si impegnano pertanto, per l'intero periodo di validità del presente Accordo, a non presentare ulteriori richieste per gli stessi titoli definiti nel presente Accordo, che comportino comunque oneri economici per tutta la validità e la durata dell'Accordo stesso.

Letto, confermato e sottoscritto

ALTO TREVIGIANO SERVIZI S.R.L.

Amministratore Delegato

Dr. Pierpaolo Fiorani

Il Direttore Generale

Ing. Roberto Durigon

Responsabile Risorse Umane

Dr.ssa Franческа Tronchi

Consulente del Lavoro

Rag. Lino Cattarin

La RSU

CO.SS.

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

