

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 25 marzo 2021

- **la società Unilacque S.p.A.**, rappresentata dall'Amministratore Delegato sig. Pierangelo Bertocchi, dal Direttore Generale ing. Stefano Sebastio, dal Responsabile Amministrazione, Controllo e Clienti dott. Cristian Botti e dal Responsabile del Personale dott. Davide Galleno;
- **e le Rappresentanze Sindacali Unitarie:** dott.ssa Patrizia Avogadro, sig. Walter Scudeletti, sig. Luca Pezzotta, sig. Nicola Casettari, sig. Fabio Bortolotti, sig. Marco Marotta, sig.ra Erica Morettini, sig.ra Barbara del Prato,
- **e i rappresentanti delle segreterie provinciali:** sig.ra Maria Ferrante FEMCA – CISL, sig. Matteo Trabucco FILCTEM – CGIL.

### 1) Premessa


Conformemente a quanto previsto all'art. 4 "assetto contrattuale" e all'art. 9 "Contrattazione di 2° livello : Premio di risultato" del vigente C.C.N.L. Gas – acqua ed al punto 3 "Premio di risultato/produttività", ed allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti a risultati aziendali, le parti hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali.

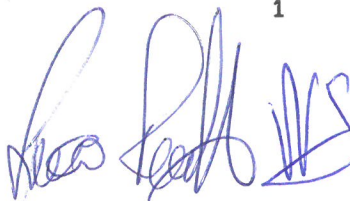
Il premio di risultato ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa, attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità e far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento continuo delle prestazioni e dei processi.

Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni previste dal presente Accordo sono soggette al regime di tassazione agevolata, nei termini previsti dalla Legge 28.12.2015, n. 208, le cui modalità applicative sono stabilite dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25.03.2016, della circolare della Agenzia delle Entrate n. 28 del 15 giugno 2016 normativi e successive modifiche e integrazioni.

Vista l'eccezionalità degli eventi, le Parti hanno convenuto di sottoscrivere anche per l'anno 2021 un Accordo di durata annuale, mantenendo la struttura e l'impostazione dell'Accordo precedente e di aggiornare in tempi brevi la discussione per il prossimo Accordo triennale, per il quale l'Azienda conferma la proposta di introdurre innovazioni negli indicatori e nelle regole di pay out.

Il presente Accordo verrà depositato telematicamente a cura dell'Azienda, anche in nome e per conto delle OO.S.S., ai sensi nella nota direttoriale del 22 luglio 2016 prot.n. 33/4274.

  
Handwritten signature in blue ink  
Handwritten signature in blue ink  
Handwritten signature in blue ink

  
Handwritten signature in blue ink

1


## 2) Caratteristiche

- Il presente Accordo ha validità annuale con decorrenza dal 1° gennaio 2021 e scadrà il 31 dicembre 2021;
- il premio è variabile ed ha caratteristiche di non determinabilità a priori, è correlato al raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità definiti tra le Parti e, come tale, soggetto ai benefici di legge in materia di decontribuzione e di defiscalizzazione vigenti;
- il periodo di competenza decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre e la misurazione degli indici relativi al raggiungimento degli obiettivi e la valorizzazione del Premio di Risultato sarà effettuata successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio di ciascun periodo di competenza;
- la corresponsione del Premio di Risultato avverrà con il cedolino paga del mese successivo a quello di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci e comunque non oltre il 31 luglio.
- avranno diritto al Premio di Risultato i dipendenti (sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi i lavoratori con contratto di somministrazione) che hanno prestato la loro opera nel periodo di competenza;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'erogazione del premio avverrà con l'ultimo cedolino paga emesso, con riconoscimento di un importo corrispondente al premio erogato nell'anno precedente per il livello di appartenenza, tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio;
- gli importi erogati a titolo di premio di risultato si intendono omnicomprensivi e pertanto non avranno incidenza sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, il deposito del presente Accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda presso la D.T.L. territorialmente competente.

## 3) Metodo di calcolo e Peso dei risultati

L'importo del premio scaturirà dall'applicazione all'importo massimo riferito al livello d'inquadramento dell'incidenza degli indicatori e della quota maturata corrispondente al risultato conseguito rispetto all'obiettivo, ed è espresso dalla seguente formula:

$PdR = \text{Somma del premio massimo} \times (\text{incidenza dell'iesimo parametro} \times \text{valore consuntivo dell'iesimo parametro})$

L'incidenza degli indicatori è stabilita nella tabella di cui al punto 4.

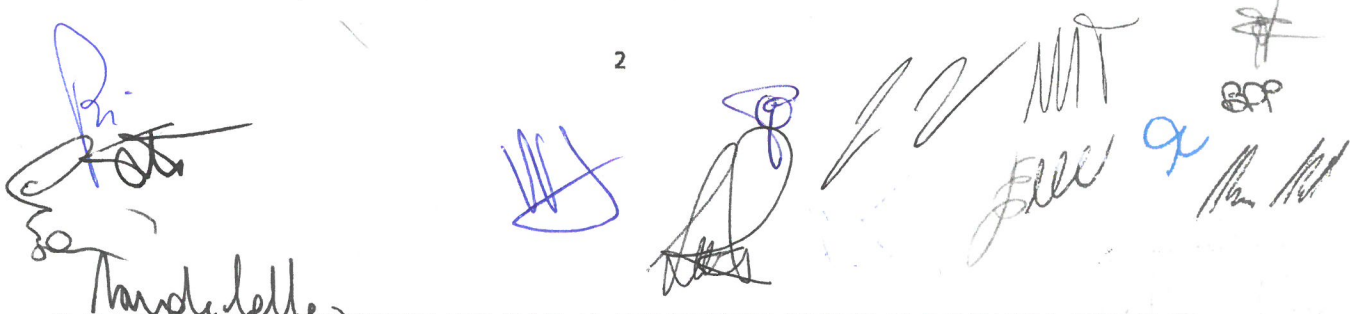
### Fattore di redditività

L'indicatore di redditività è dato dal rapporto tra l'EBITDA ed il Valore della produzione dell'anno di competenza.

Il valore obiettivo per il 2021 per il raggiungimento è il miglioramento del valore 2020.

Al raggiungimento e superamento del valore obiettivo, l'indicatore assumerà valore pari a 1. Per valori del parametro dell'anno di competenza inferiori al parametro obiettivo,

2



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Mandolillo'. In the center, there is a signature that looks like 'MT'. To the right, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'a' and another that looks like 'B. M.'.

l'indicatore assumerà il valore corrispondente al rapporto tra il parametro dell'anno di competenza e del parametro obiettivo.

L'EBITDA sarà calcolato considerando le seguenti voci di bilancio:

**A1 + A4 + A5 - B6 - B7 - B8 +/- B11 - B9 - B12 - B10d (svalutazione crediti) - B14.**

### Fattori di produttività, efficienza e qualità

#### **Rispetto piano di investimenti previsto nel budget annuale approvato dal C.d.A.**

Realizzare gli investimenti del Budget assegnato all'Area Ingegneria, pari a 14.497 migliaia di €. L'obiettivo si intende raggiunto se l'intero valore economico degli investimenti del budget viene realizzato (senza considerare i contributi).

Al raggiungimento o al superamento del valore obiettivo, l'indicatore assumerà il valore 1. Per valori del parametro dell'anno di competenza inferiori all'obiettivo, l'indicatore assumerà il valore corrispondente al rapporto tra il parametro di competenza e il parametro obiettivo.

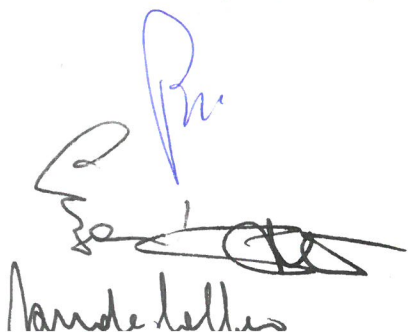
#### **Rispetto Indicatori Delibera ARERA 655 del 2015**

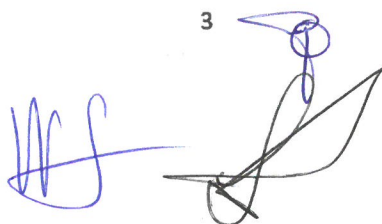
il 23 dicembre 2015 l'ARERA ha emanato la Delibera 655 avente ad oggetto la regolazione della qualità contrattuale del servizio idrico integrato, prevedendo numerosi obblighi in carico ai gestori e molteplici indicatori di qualità contrattuale con tempi standard da rispettare. Nel caso di mancato rispetto di tali standard sono previste sanzioni a carico del gestore da parte della ARERA e rimborsi automatici agli utenti.

Tale Delibera ha avuto decorrenza il 1 luglio 2016 con invio dei dati consuntivi del secondo semestre 2016 nel mese di marzo 2017 (è previsto l'invio dei dati consuntivi dell'anno entro il 31 marzo dell'anno successivo).

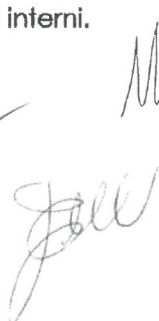
- **Migliorare gli standard commerciali specifici di cui alla delibera ARERA 655/2015/R/ldr: macroindicatore MC1.**
- **Migliorare gli standard commerciali specifici di cui alla delibera ARERA 655/2015/R/ldr: macroindicatore MC2.**
- **Migliorare l'Indicatore M3b - Tasso di campioni da controlli interni non conformi - acquedotto di cui alla delibera ARERA 917/2017/R/ldr.**

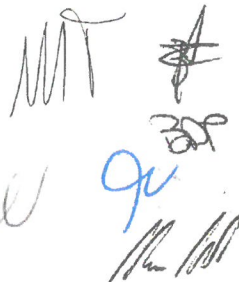
Il tasso di campioni da controlli interni non conformi (indicatore M3b) è determinato come numero di campioni di acqua analizzati dal gestore nell'ambito dei controlli interni, effettuati sulla rete di distribuzione a valle di eventuali impianti di potabilizzazione, per i quali è stata rilevata una non conformità per uno o più valori di parametro, ai sensi del d.lgs. 31/2001 e s.m.i., rapportato al numero complessivo di campioni di acqua analizzati dal gestore nell'ambito dei detti controlli interni.

  
Nando della

3 







- **Migliorare l'indicatore M6 – Qualità dell'acqua depurata - di cui alla delibera ARERA 917/2017/R/Idr.**

Il macro-indicatore M6 è definito come tasso percentuale di campioni caratterizzati dal superamento di uno o più limiti di emissione in termini di concentrazione dei parametri inquinanti delle tabelle 1 e 2, sul totale dei campionamenti effettuati dal gestore nell'arco dell'anno, ai sensi dell'Allegato 5 alla parte III del d.lgs. 152/2006 e s.m.i., sull'acqua reflua scaricata da tutti gli impianti di depurazione - di dimensione superiore ai 2.000 A.E. o 10.000 A.E., se recapitanti in acque costiere -, presenti al 31 dicembre dell'anno nel territorio di competenza del gestore nell'ATO considerato.

Per tutti gli indicatori ARERA il valore obiettivo per il 2021 per il raggiungimento è il miglioramento del valore 2020.

Al raggiungimento o al superamento del valore obiettivo, ogni indicatore assumerà il valore 1. Per valori del parametro dell'anno di competenza inferiori all'obiettivo, l'indicatore assumerà il valore corrispondente al rapporto tra il parametro di competenza e il parametro obiettivo.

#### 4) Incidenza degli indicatori

	Parametro	%
1	Indicatore redditività (EBITDA/VP)	40
2	Rispetto piano di investimenti previsto nel budget annuale approvato dal C.d.A.	15
3	Migliorare gli standard commerciali specifici di cui alla delibera ARERA 655/2015/R/Idr: macroindicatore MC1.	10
4	Migliorare gli standard commerciali specifici di cui alla delibera ARERA 655/2015/R/Idr: macroindicatore MC2.	10
5	Migliorare l'indicatore M3b – Tasso di campioni da controlli interni non conformi – acquedotto di cui alla delibera ARERA 917/2017/R/Idr.	10
6	Migliorare l'indicatore M6 – Qualità dell'acqua depurata - di cui alla delibera ARERA 917/2017/R/Idr.	15
		100

Gli indicatori non economici di cui ai punti da 2 a 6, in considerazione delle difficoltà operative connesse alla situazione di emergenza sanitaria COVID-19 e ai conseguenti possibili effetti sui singoli standard, saranno concentrati in un unico indicatore di qualità dato della media pesata dei singoli risultati raggiunti, sino a un massimo di 60 punti complessivi.

#### 5) Modalità di maturazione del premio

- nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il Premio di Risultato sarà erogato in misura proporzionale in base ai giorni di presenza;
- ai lavoratori part-time la misura del Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito;
- in caso di passaggio di livello nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettiva categoria di appartenenza;
- le assenze dal lavoro (ad eccezione di quelle per ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, astensione obbligatoria, anticipata e

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Maurizio Della...', followed by several other initials and signatures, including one that looks like 'BDP' and another that looks like 'MT'. There is also a small star-like symbol and some other illegible marks.

facoltativa per maternità, permessi per donatori sangue, permessi per visite mediche, permessi per cariche pubbliche e in generale altri permessi previsti da accordi aziendali, riposi giornalieri/permessi retribuiti previsti per legge e permessi sindacali) comporteranno un riproporzionamento del premio sulla base di un valore giornaliero calcolato dividendo per il coefficiente 224 l'importo dello stesso;

- l'importo non erogato a fronte delle assenze sarà ripartito in parti uguali a tutti i lavoratori.

#### a) Valori economici

Il premio massimo è fissato per l'anno 2021 come da tabella seguente:

LIVELLO	PREMIO MASSIMO 2021
Q	2.730,00
8	2.470,00
7	2.300,00
6	2.150,00
5	1.970,00
4	1.860,00
3	1.780,00
2	1.625,00
1	1.480,00

Come previsto nel C.C.N.L. 7 novembre 2019 con il premio di risultato anno 2021 sarà erogata "l'una tantum contrattuale" di € 238 lordi, rif. parametro medio 143,53. Si ricorda che l'importo una tantum seguirà le stesse modalità di maturazione e lo stesso trattamento fiscale/contributivo del premio di produzione. Anche l'importo "una tantum contrattuale" si intende omnicomprensivo e pertanto non avrà incidenza sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Inoltre, in considerazione del fatto che l'Azienda opera nei servizi essenziali e non ha mai sospeso la propria attività durante l'emergenza sanitaria COVID-19, tutti i dipendenti, solo per l'anno 2021, riceveranno "un'una tantum covid" di un importo pari al 10% calcolato sul valore del premio previsto per il proprio livello di inquadramento sommato "all'una tantum contrattuale" di competenza  $[(PDR + \text{UNA TANTUM CCNL}) * 10\%]$ , che sarà parametrata in funzione degli obiettivi raggiunti e dell'effettiva presenza in servizio (secondo le stesse modalità previste per il premio di risultato). Anche questo importo "una tantum covid" si intende omnicomprensivo e pertanto non avrà incidenza sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

#### b) Verifiche periodiche

Incontri periodici sono previsti nel mese di giugno per verificare l'andamento degli indici di prestazione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue and black ink. From left to right, there is a large blue signature, a smaller blue signature, a blue signature with a '5' above it, a blue signature, a blue signature, a blue signature, a blue signature, and a blue signature. There are also some black ink marks and initials scattered around.

L'azienda in caso di variazioni significative dell'andamento degli indicatori oggetto del presente Accordo, si impegna a convocare le parti per le eventuali valutazioni conseguenti.

Resta inoltre inteso che, in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sulla ordinaria gestione (eventi straordinari, fusioni, scorpori, ecc..) ed in caso di variazioni normative conseguenti al rinnovo C.C.N.L. Gas-acqua, le Parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato.

## 6. WELFARE AZIENDALE

Le Parti, con il presente Accordo, intendono promuovere e normare ai sensi della Legge 208/2015, art. 1 comma 184 e della Legge 32/2016 art. 1 commi 160-161-162, la possibilità, per il lavoratore di scegliere se convertire l'erogazione del Premio di Risultato nelle forme di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR (D.P.R. 917/1986).

L'Azienda riconoscerà al lavoratore che aderirà al servizio di Welfare un contributo aggiuntivo all'importo convertito pari al 20%, con valore di adesione compreso tra un minimo pari ad euro 300 ed il totale del premio con tagli di 100 euro. Tale importo sarà messo a disposizione sulla piattaforma Welfare.

## 7. Quota servizio

L' Azienda effettuerà nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS stipulanti il CCNL, una trattenuta di € 20,00/anno nel mese di erogazione del premio.

Le quote verranno versate dall' Azienda alle O.O.S.S. di cui sopra.

I lavoratori potranno opporsi all'adempimento previa comunicazione scritta all' ufficio del personale.

## 8. Applicazione tassazione agevolata

In recepimento delle indicazioni della circolare N.5/E del 29/3/2018 dell'Agenzia delle Entrate, le parti concordano che, condizione necessaria per l'applicazione della tassazione agevolata sul premio di risultato, sia il raggiungimento incrementale di almeno uno tra gli obiettivi alternativi riportati nella tabella che segue.

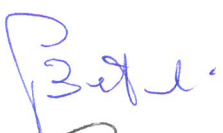

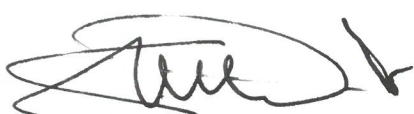
Indicatore redditività (EBITDA/VP)
Migliorare gli standard commerciali specifici di cui alla delibera ARERA 655/2015/R/idr: macroindicatore MC1.
Migliorare gli standard commerciali specifici di cui alla delibera ARERA 655/2015/R/idr: macroindicatore MC2.
Migliorare l'indicatore M3b – Tasso di campioni da controlli interni non conformi – acquadotto di cui alla delibera ARERA 917/2017/R/idr.
Migliorare l'indicatore M6 – Qualità dell'acqua depurata - di cui alla delibera ARERA 917/2017/R/idr.

**9. Decorrenza e durata**


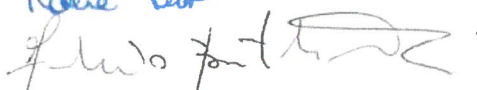
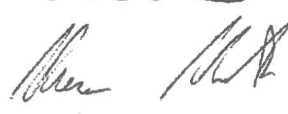
Il presente Accordo decorre dal 1° gennaio 2021 e ha validità fino al 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto

**L'Azienda**

  
  
  
Amide lillo

**Le Rappresentanze Sindacali Unitarie**

  
  
Boccheri Del Pozzo  
  
Averdiu Silvia  
Matter Lubancus  
