

# Ipotesi di Accordo per premio di risultato 2021- 2023

In data 25/05/2021 presso la sede di Viacqua Spa in Vicenza, viale dell'Industria 23 si sono incontrati:

- **Viacqua Spa** in persona del Consigliere Delegato Luigi Schiavo, del Direttore Generale Alberto Piccoli e Paola Miotto, assistiti da Chiara Parrello di Confindustria Vicenza
- le **RSU** di Viacqua SpA (Battocchio Nereo, Bertò Roberto, Ceolato Luca, De Boni Andrea, Manni Franco, Passuello Bruno, Pozzato Diego, Sette Giovanni, Torresendi Marco), assistite dalle **OO.SS.** FILCTEM/CGIL, rappresentata da Giuliano Ezzelini Storti, FLAEI e FEMCA/CISL, rappresentate da Giuseppe Bordignon e Daniele Zambon, UILTEC UIL rappresentate da Massimo Zordan

## 1.Premessa

Il premio di risultato è l'istituto della contrattazione integrativa volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, così come definito dall'art. 9 del CCNL "Gasacqua".

Lo scopo è favorire l'efficace coinvolgimento dei lavoratori nel processo di miglioramento dell'organizzazione e della produttività, rendendo partecipi i lavoratori dei benefici derivanti dal loro contributo ai risultati aziendali. Le parti concordano che il premio di risultato annuale sarà quindi correlato a risultati generali ottenuti dall'azienda in relazione alla redditività ed alla produttività. Inoltre, con lo 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 settori dell'azienda. Il presente accordo individua, per gli anni di riferimento 2021-2023, parametri, obiettivi e modalità di erogazione del premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di redditività, produttività, efficienza.

## 2.Modalità di determinazione del premio

### 1. Condizione propedeutica

La condizione propedeutica all'erogazione del premio è, per ciascun anno di esercizio, l'aumento del **volume di investimenti realizzati contabilizzati rispetto all'anno precedente ciascun anno di riferimento, come di seguito esplicitato:**

- Aumento del valore degli investimenti di Pdl (Piano degli Investimenti) realizzati in ciascun anno 2021, 2022, 2023 rispetto al precedente (contabilizzato, al lordo dei contributi).

Tale condizione ha le caratteristiche richieste per accedere alle forme di agevolazione fiscale e contributiva sopra richiamate, ovvero la tassazione agevolata al 10% ed eventualmente la scelta di destinare l'importo a forme di welfare.

Una volta soddisfatta tale condizione propedeutica, il premio verrà erogato alle seguenti condizioni:

- il rispetto del **risultato netto di esercizio**, così come previsto dal budget approvato dall'Assemblea dei Soci. (per il 2021 euro 3.151.956)

La **quota base** del premio viene determinata in relazione al rapporto del risultato di esercizio in rapporto al risultato preventivato nel budget dello stesso anno vale il 40% del premio. Il premio non verrà erogato per valori di tale rapporto inferiori a 0,70;

- per valori compresi tra 0,70 e 1,0 il premio verrà erogato proporzionalmente. Nel caso si riscontrassero valori superiori a 1,00 verrà comunque corrisposto il 100% della corrispondente quota di premio.

### Obiettivi di Redditività

La quota di premio correlata alla redditività verrà erogata in relazione all'andamento del **MOL di esercizio**.

L'importo da erogare sarà determinato dal rapporto del MOL di ciascun esercizio in rapporto al MOL preventivato nel budget dello stesso anno e vale il 15% del premio.

*fu*

Il premio non verrà erogato per valori di tale rapporto inferiori a 0,90;

- per valori compresi tra 0,90 e 1,2 il premio verrà erogato proporzionalmente. Nel caso si riscontrassero valori superiori a 1,20 verrà comunque corrisposto il 120%, come tetto massimo, della corrispondente quota di premio.

#### Obiettivi di Produttività

La quota di premio correlata alla produttività verrà erogata in relazione all'andamento del VAU (*valore aggiunto unitario*) ed in relazione all'incremento del volume di investimenti realizzati contabilizzato rispetto all'anno precedente

A) **VAU – valore aggiunto unitario** di ciascun esercizio in rapporto allo stesso valore come preventivato nel budget dello stesso anno, vale il 10%.

Il premio non verrà erogato per valori di tale rapporto inferiori a 0,90;

- per valori compresi tra 0,90 e 1,2 il premio verrà erogato proporzionalmente. Nel caso si riscontrassero valori superiori a 1,20 verrà comunque corrisposto il 120% come tetto massimo, della corrispondente quota di premio.

#### Obiettivi specifici

Una quota pari al 35% del premio verrà erogata sulla base del raggiungimento di obiettivi di miglioramento ed efficientamento, ripartiti tra obiettivi trasversali, comuni a tutti i settori aziendali, e obiettivi di settore relativi al settore di riferimento.

La quota relativa agli obiettivi trasversali verrà erogata a tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per quanto riguarda gli obiettivi di settore la relativa quota di premio verrà erogata in presenza delle condizioni stabilite a tutto il personale di ciascun settore. Il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati comporterà la non erogazione del premio al personale del rispettivo settore. Gli obiettivi di settore vengono definiti separatamente con apposito accordo per ciascun anno di vigenza del presente accordo, tenendo conto degli obiettivi indicati dall'Autorità di regolazione.

	<i>Redditività</i>	<i>Produttività</i>		
<i>Risultato netto</i>	<i>MOL</i>	<i>VAU</i>	<i>tot</i>	<i>Obiettivi specifici</i>
40%	15%	10%	65%	35%

Nel triennio di validità del presente accordo, gli **obiettivi specifici** saranno suddivisi tra obiettivi trasversali, relativi ad attività che coinvolgono tutta l'azienda, ed obiettivi di settore, declinati in relazione ai diversi settori aziendali, secondo le percentuali sotto elencate:

	2021	2022	2023
Obiettivi trasversali	20%	18%	16%
Obiettivi di settore	15%	17%	19%
<b>Obiettivi specifici totale</b>	<b>35%</b>	<b>35%</b>	<b>35%</b>

### 3. Importo ed aventi diritto al premio

Per gli anni di riferimento 2021-2023 il premio base, parametrato al 3° livello di inquadramento del CCNL GasAcqua è come di seguito definito:

	2021	2022	2023
Premio base 3° liv. CCNL GasAcqua	1.540,00	1.580,00	1.620,00

Tali importi saranno integrati da eventuali quote aggiuntive previste dal CCNL Gas Acqua a tale titolo.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several initials on the right.]*

Per i dipendenti che vengono assunti in corso d'anno, il premio viene calcolato in quote mensili (dodicesimi) in proporzione alla presenza in servizio. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero. Non avranno diritto al premio i dipendenti non confermati allo scadere del periodo di prova, coloro i quali subiscono licenziamento per giusta causa e coloro i quali si dimettono volontariamente (escluso il pensionamento).

Il premio di risultato così calcolato verrà corrisposto, di norma in un'unica soluzione, con la mensilità del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

#### 4. Presenze/assenze/ridistribuzione

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo "Modalità di erogazione", il premio è collegato alla presenza in servizio dei singoli lavoratori 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, i riposi e permessi compensativi, il periodo obbligatorio di congedo per maternità, permessi vari (sindacali, assemblee, L.104/92, donazione sangue ecc) e le assenze per infezione da COVID 19.

Ai lavoratori con contratto part-time il premio verrà corrisposto in proporzione alla rispettiva presenza.

Il monte economico risultante dalla somma delle riduzioni individuali per assenza dei lavoratori aventi diritto al premio viene redistribuito ai lavoratori che abbiano realizzato presenze superiori alla media e proporzionalmente alla effettiva presenza individuale. L'importo del premio individuale verrà parametrato in ragione dei diversi inquadramenti contrattuali. In caso di passaggio di categoria, il premio è calcolato pro-quota con riferimento all'effettiva categoria di appartenenza nel corso dell'esercizio.

#### 5. Modalità di erogazione del premio di risultato

Il premio di risultato verrà erogato unitamente alla prima retribuzione utile del mese successivo a quello di approvazione del bilancio di esercizio da parte degli organi sociali competenti (di norma con la mensilità di luglio, prima erogazione luglio 2022).

Le parti concordano di verificare, per la validità del presente accordo, la possibilità di attivare strumenti di welfare aziendale che permettano l'accesso a regimi di minore tassazione in capo ai lavoratori, con particolare riferimento a voucher per l'acquisto di beni o servizi e versamenti a fondi previdenziali integrativi.

A tal fine sarà redatto apposito Regolamento, condiviso tra le parti, in tempo utile per rendere possibile l'opzione da parte dei lavoratori.

#### 6. Clausole finali e welfare

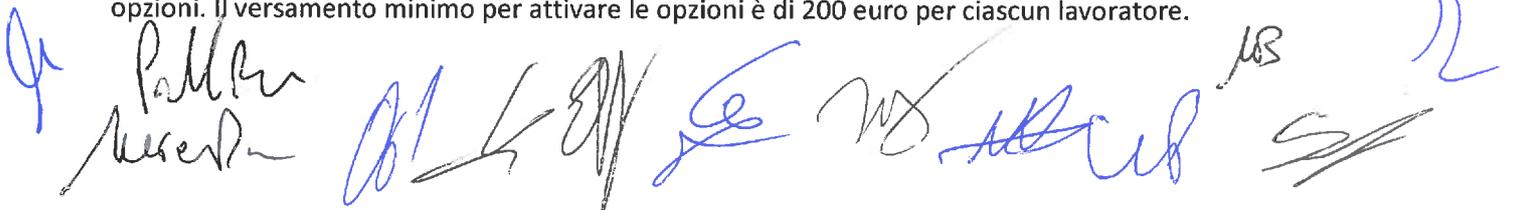
Le parti convengono che il premio di risultato di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività, produttività ed efficienza per l'Azienda, possedendo quindi i relativi compensi le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata, mediante imposta sostitutiva del 10% di cui agli articoli 182 e ss della Legge n. 208/2015, come modificati dalla legge di stabilità 2017.

Le parti si danno atto che le somme erogate ai sensi del presente accordo rispettano i requisiti necessari alla fruizione del regime contributivo agevolato, ove previsto.

Le parti concordano nel mettere a disposizione dei lavoratori destinatari del premio di risultato 2018 i seguenti beni e servizi tra i quali effettuare la propria scelta:

- **Benefits prelezionati:** buoni carburante, buoni alimentari, buoni spesa, pacchetti sanitari, pacchetti viaggio, abbonamenti a cinema, teatro, palestre, piscine;
- **Previdenza complementare** con riferimento ai fondi contrattuali a cui sia iscritto il lavoratore alla data del
- **Benefits a rimborso:** abbonamenti a trasporto pubblico, spese di istruzione ed educazione, spese di assistenza.

Le opzioni verranno esercitate con l'utilizzo della piattaforma "Welfaremeet" di Confindustria, un apposito Regolamento che sarà analizzato con le RSU e darà indicazioni sulle modalità e condizioni di fruizione delle opzioni. Il versamento minimo per attivare le opzioni è di 200 euro per ciascun lavoratore.



In ciascun anno di validità del presente accordo Viacqua si impegna a riconoscere sugli importi convertiti in welfare (per **benefits preselezionati e a rimborso**) un **ulteriore importo pari al 12%** della quota di premio convertita, da utilizzare nell'ambito delle scelte effettuate. Per gli importi convertiti in **previdenza complementare** verrà riconosciuto un **ulteriore importo pari al 16%** della quota di premio convertita. Il budget di spesa da utilizzare per ciascuna opzione sarà quindi composto da quota premio convertita + importo aggiuntivo in percentuale riconosciuto dall'Azienda.

Le parti confermano che l'importo del premio spettante in ragione annua di cui al presente accordo si intende complessivo ed onnicomprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta in considerazione in sede di quantificazione. Pertanto detto premio non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né ai sensi dell'art. 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

Affinché il presente accordo possa avere efficacia, le parti si danno reciprocamente atto che lo stesso dovrà essere approvato dai rispettivi organi competenti (CDA e Assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori) entro il 30/06/2021.

Ciascuna parte comunicherà all'altra in forma scritta con tempestività la propria decisione.

### 7. Verifiche

Di norma entro il 31 luglio dell'anno di riferimento l'Azienda informerà almeno una volta le RSU sull'andamento degli indici di redditività e produttività legati al premio di risultato. La consuntivazione degli indicatori avverrà con esame congiunto delle Parti, tenendo conto di eventuali fattori straordinari o non imputabili ai lavoratori che avessero eventualmente impedito in tutto o in parte il raggiungimento degli obiettivi prefissati e, con riferimento alla suddivisione delle percentuali relative agli obiettivi specifici, tenendo conto dell'andamento riscontrato in ciascun anno.

  
Meredith  
Caterina  
Odo D'Amico  
Gian Maria  
Piero  
Boris  
Francesca