RIVIERACQUA

RIVIERACQUA S.C.p.a.
PROTOCOLLO
N° 15104 in data - 6 LUG. 2022

VERBALE D'ACCORDO DEL 5 LUGLIO 2022

Il giorno 5 del mese di luglio 2022, presso la sede operativa di Rivieracqua S.c.p.A., di Via Armea 96 - Sanremo, si sono incontrati:

LA DIREZIONE: Direttore del Personale - Gianluca Oddone assistito dalla Dottoressa Loredana Bianchi

LE OO.SS.: FILCTEM-CGIL: Paolo Marengo e Mario Manfrin Claudio Massabò e Giuseppe Sparneri
FEMCA-CISL: Corrado Calvanico, Andrea Cassini, Emanuele Frattarola, Davide Murgia Daniele Montanaro.
UILTEC-UIL: Ferruccio Secchi, Alessandro TIROTTA

Premesso che:

- Rivieracqua S.c.p.A., gestore del S.I.I. dell'Ato Imperiese sta terminando l'attività di subentro nelle gestioni cessate cosi come previsto dal relativo Piano e che ad oggi risulta in via di completamento la fase di acquisizione del personale afferente a detto servizio;
- L'acquisizione del personale, come noto, è avvenuta nella modalità del trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c., come previsto nella Convenzione (sottoscritta in data 14/11/2012 con l'AATO di Imperia) che stabilisce che "In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con it cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano";
- Nel febbraio 2022 è stato sottoscritto un accordo di armonizzazione sia dei diversi contratti applicati sia delle diverse condizioni riservate ai lavoratori di una e dell'altra società azzerando tutti gli accordi di secondo livello precedentemente conclusi;
- Ritenuto opportuno procedere alla stipula di un accordo di secondo livello

le Parti hanno concordato quanto segue:

il presente accordo di secondo livello vale come disdetta di tutti gli accordi aziendali in essere, fatta eccezione per l'accordo di armonizzazione del 04 febbraio 2022.

Il presente accordo regolamenta le seguenti materie:

1) Trattamento personale turnista
2) Premio di risultato ex art.9 CCNL
3) Welfare aziendale

1. Trattamento personale turnista

- L'anzianità di lavoro in turno maturata con il contratto per il settore elettrico verrà conservata;
- Ai lavoratori in turno sono riconosciute e mantenute le ore ed i giorni maturai presso AMAIE SpA a titolo di PA e PST;
- L'inquadramento del personale turnista proveniente da Amaie S.p.A., esaminate le mansioni effettivamente svolte e le maggiori responsabilità derivanti dalla maggiore estensione del territorio servito e dalla superiore complessità degli impianti controllati, a far data dal 1° aprile 2022 è modificato come segue

VADALA' Giuliano	5° livello - Assistente Tecnico Impianti
TAGGIASCO Giovanni	4° livello - Operaio esperto
REVELLI Piergiorgio	4° livello - Operaio esperto
MARTINI Roberto	4° livello - Operaio esperto
DEANDREIS Valerio	4° livello - Operaio esperto

La promozione non comporta assorbimento dello "zainetto" previsto nel citato accordo di armonizzazione del 4 febbraio.
Il livello di ingresso dei turnisti di nuova assunzione sarà il terzo del CCNL gas acqua.
Ai lavoratori turnisti provenienti da AMAIE SpA in servizio con contratto a tempo indeterminato vengono conservati *ad personam* 10 giorni di Permessi aggiuntivi. Tale beneficio non spetterà ai nuovi assunti nel ruolo che saranno, come ovvio regolati dal CCNL gas acqua.

2. Premio di risultato

Nel pieno rispetto del dettato contrattuale le Parti concordano di correlare la determinazione del premio al raggiungimento di obiettivi di redditività e produttività/efficienza/qualità.
A fronte di incrementi di produttività, efficienza e qualità, oltreché di un miglioramento economico dell'impresa, pienamente corrispondente agli obiettivi fissati nel seguito verrà erogata la cifra di cui al successivo paragrafo "Importo massimo erogabile".

2.1. Importo massimo erogabile (IME)

Le Parti concordano di fissare l'ammontare dell'importo massimo erogabile sulla base del:

40% del minimo tabellare integrato del 5 livello per l'anno 2022
55% del minimo tabellare integrato del 5 livello per l'anno 2023
70% del minimo tabellare integrato del 5 livello per l'anno 2024

e del numero totale dei dipendenti, avuto riguardo ai dati rilevati al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Per l'anno 2022 gli importi massimi raggiungibili sono quelli di cui alla tabella sottostante:

livello	parametro	importo
Q	200,74	1.293,44 €
8	181,29	1.168,12 €
7	167,5	1.079,26 €
6	153,69	990,28 €
5	139,96	901,81 €
4	131,42	846,79 €
3	122,95	792,21 €
2	111,15	716,18 €
1	100	644,34 €

2.2. Indici per la quantificazione della somma complessivamente erogabile a titolo di premio

Le Parti, fatto 100 il totale della somma massima erogabile a titolo di premio, concordano di vincolarne l'erogazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi, secondo i pesi percentuali sotto specificati:

2.2.a) Indice di redditività (R) — Valore totale 50 punti

Le Parti convengono di correlare la determinazione del fattore redditività alla variazione percentuale del MOL rispetto al dato dell'esercizio precedente.

Dopo aver determinato il rapporto MOL (es.n) / MOL (es.n-1) si procede come segue:	
Se il risultato è inferiore a 1	→ punti 0
Se il risultato è uguale a 1	→ punti 5
Se il rapporto è uguale o superiore a 1,05 (cioè +5%)	→ punti 50
Se il rapporto è superiore a 1 e inferiore a 1,05 (cioè superiore al MOL dell'anno precedente con un incremento inferiore al 5%)	→ si procede per interpolazione lineare

Al fine di procedere ad una comparazione di dati omogenei si conviene di non considerare nella determinazione dei dati di bilancio le operazioni straordinarie quali, ad esempio, alienazione di immobili.

2.2.b) Indice di qualità (Q)

Tempi ARERA **Valore totale 20 punti**

Le Parti stabiliscono di adottare alcuni tra gli indici di qualità del Servizio idrico/fognario la cui rilevazione si configura come obbligatoria per la trasmissione all'Autorità. (Q)= (q.1+q.2.+....+q.10)

a.1) indice **q.1 -** è correlato al tempo di preventivazione per allaccio idrico, che viene previsto in **10 gg lavorativi per allacci idrici senza sopralluogo, 20 gg lavorativi per allacci idrici con sopralluogo**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore
f.1) indice **q.2 -** è correlato al tempo di preventivazione per allaccio fognario, che viene previsto in **10 gg lavorativi per allacci idrici senza sopralluogo, 20 gg lavorativi per allacci idrici con sopralluogo**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore
a.2) indice **q.3** è determinato dal rispetto dei tempi di preventivazione per lavori, che viene previsto in non più di **10 gg lavorativi per lavori senza sopralluogo, 20 gg lavorativi per lavori con sopralluogo**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore
a.3) indice **q.4** è determinato dal rispetto dei tempi di esecuzioni di allaccio servizio idrico, che viene previsto in non più di **15 gg lavorativi se comporta l'esecuzione di lavori semplici, 30 gg lavorativi se comporta l'esecuzione di lavori complessi**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore
f.2) indice **q.5** è determinato dal rispetto dei tempi di esecuzioni di allaccio fognario, che viene previsto in non più di **15 gg lavorativi se comporta l'esecuzione di lavori semplici, 30 gg lavorativi se comporta l'esecuzione di lavori complessi**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore

a.4) indice **q.6** è determinato dal rispetto dei tempi di esecuzione lavori, che viene previsto in non più **10 gg lavorativi per lavori semplici, 20 gg per lavori complessi**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore
a.5) indice **q.7** è determinato dal rispetto dei tempi di attivazione della fornitura, che viene previsto in non più **5 gg lavorativi**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore
a.6) indice **q.8** è determinato dal rispetto dei tempi di esecuzione volturai, che viene previsto in non più **5 gg lavorativi**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore
a.7) indice **q.9** è determinato dal rispetto dei tempi di disattivazione della fornitura, che viene previsto in non più **variato: 7 gg lavorativi**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore
a.8) indice **q.10** è determinato dal rispetto dei tempi di riattivazione della fornitura in seguito a disattivazione per morosità, che viene previsto in non più di **variato: 2 gg feriali**	Punti **2** se il tempo medio rilevato è uguale o inferiore, punti **0** se il tempo è superiore

La consuntivazione degli indicatori produttività/efficienza, con particolare a quelli di cui alla tabella che precede, andrà eseguita previa valutazione tra RSU e Direzione del Personale dei fattori non imputabili ai lavoratori, che abbiano contribuito ad impedire, in tutto e/o in parte, il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
Resta inteso che gli obiettivi indicati nel presente documento potranno essere annualmente oggetto di rivisitazione e modifica, previo accordo.

2.2. c) Indici di sicurezza sul lavoro (S) Valore totale 20 punti

Le Parti concordano di correlare una quota pari al 20% del Premio a indici connessi alla sicurezza sul lavoro.

S= (s.1+s.2)

c.1) indice **s.1** è correlato alla riduzione percentuale del numero degli infortuni (ogni 100 addetti) - SA	Punti **10** nel caso di riduzione rispetto alla media dei tre anni precedenti con indice maggiore di 0 in caso contrario punti **0** (per il 2022 raffronto con anno precedente e per il 2023 raffronto con biennio precedente)

c.2) indice **s.2** è correlato alla diminuzione delle giornate di assenza per infortunio per addetto –SA	Punti **10** nel caso di riduzione rispetto alla media dei tre anni precedenti con indice maggiore di 0 in caso contrario punti **0** (per il 2022 raffronto con anno precedente e per il 2023 raffronto con biennio precedente)

Le Parti concordano altresì di non considerare nel computo degli infortuni quelli accaduti *in itinere*.

2.2.d) Indice di produttività (P) **Valore totale 10 punti**

Le Parti concordano di correlare una quota del Premio pari a 10 punti percentuali al tasso di assenteismo.
In presenza di tasso di assenteismo uguale o inferiore rispetto all'anno precedente a quello di riferimento verranno corrisposti i dieci punti.
In caso di peggioramento si agirà per interpolazione tra il valore dell'anno precedente (x) e x+5%,

Il tasso di assenteismo è calcolato secondo la seguente formula

(Giorni assenze eventi malattia <= 3)*100/(Giorni lavorativi per singolo dipendente*Forza media (esclusi dirigenti))

L'Azienda per il tramite del servizio personale presenterà alle OOSS il documento di rendicontazione del premio preliminarmente all'erogazione e comunicherà ad ogni dipendente il grado di raggiungimento del premio.

2.3) Formula per la determinazione dell'ammontare erogabile del Premio di Risultato

PRS = IME/100*(R+Q+S+P)

2.4) Verifica congiunta

Sono previsti incontri quadrimestrali (marzo, luglio e novembre) con le OOSS per valutare, ove disponibili, l'andamento degli indici e l'adeguatezza degli obiettivi.

2.5) Erogazione del Premio di risultato

Una volta determinato l'ammontare globale di premio erogabile si procederà riparametrando gli importi secondo la scala parametrica contrattuale.

Il premio verrà erogato nel mese di luglio successivo all'anno di riferimento di ciascun anno.
Il Premio di Risultato risultante dall'applicazione del presente Accordo ha carattere di variabilità e viene erogato sotto forma di "una tantum". Non ha riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non è computato ai fini del trattamento di fine rapporto ex art. 2120 c.c..

2.6) Applicabilità e durata del presente accordo

Le Parti si danno atto che il presente accordo, triennale, valido per gli anni 2022-2023-2024, si applica a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato e determinato regolati dal CCNL Settore gas acqua.

2.7) Decurtazioni

Le giornate di assenza (esclusi ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, assenze per maternità-obbligatori- permessi concessi ai donatori di sangue, di midollo osseo, congedi matrimoniali, permessi sindacali e permessi a giornata ex lege 104/92 per assistenza ai disabili gravi, patologia COVID)) vanno sommati a e decurtati:

da 0 a 15 nessuna decurtazione
da 16 a 30 un dodicesimo
da 31 a 45 due dodicesimi
oltre 45 giorni nessuna erogazione (esclusi ricoveri e gravi patologie certificate)

Elementi sanzionatori

Per provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto -3% per ciascuno.
Per violazione sicurezza -5%
Per maggiore di tre sanzioni niente premio

Il totale degli importi non erogati per assenze e provvedimenti disciplinari saranno redistribuiti esclusivamente tra il personale che abbia tenuto un atteggiamento virtuoso, che non abbia quindi effettuato più di 15 giorni di assenza e non abbia avuto provvedimenti superiori al rimprovero scritto.

2.8) Disposizioni finali – Clausola di adeguamento

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo valgono le disposizioni di cui all'art. 9 "Premio di risultato" del vigente CCNL per i lavoratori del Settore Gas Acqua.

Il presente progetto si adeguerà automaticamente – previa contrattazione se necessaria – alle norme di legge e di contratto che verranno emanate in materia.

3) Welfare aziendale

Le Parti riconoscono nelle politiche di welfare aziendale uno strumento fondamentale per favorire la produttività del lavoro e la conciliazione casa-lavoro.
A tale scopo le Parti, con il presente Accordo sul Premio di Risultato, intendono promuovere e normare ai sensi della Legge 208/2015, art. 1 comma 184 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 (917/1986).
Le parti confermano pertanto l'istituzione di un Piano di Welfare individuale rivolto alla generalità dei dipendenti che, su libera scelta del lavoratore, potrà essere utilizzato, in sostituzione di parte dell'erogazione in denaro del premio di risultato relativo agli anni 2022, 2023 e 2024.
L'eventuale adesione al Conto Welfare potrà essere effettuata senza limiti di conversione e sarà esercitata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione nelle modalità che saranno indicate dall'Azienda.
A fronte di quanto sopra sarà individuata una piattaforma Welfare che permetterà a ciascun dipendente di fruire di un pacchetto di servizi per la persona e la famiglia e comprenderà, oltre la previsione del versamento in favore del Fondo Complementare PEGASO o di altri Fondi (bancari o assicurativi) di Previdenza, il rimborso delle spese scolastiche, assistenza ad anziani e buoni benzina.
L'opzione esercitata dal lavoratore si intende valida per il solo anno a cui il PdR si riferisce: essa dovrà quindi essere esercitata nuovamente per l'anno successivo con la medesima modalità qui prevista.
Per la quota utilizzata sulla piattaforma Welfare verrà riconosciuto al lavoratore un aumento del PDR

- pari al 10% dell'importo opzionato (es. 200 euro lordi = 220 € sul conto Welfare), per opzioni uguali o superiori al 40% del premio;
- pari al 14% dell'importo opzionato (es. 200 euro lordi = 228 € sul conto Welfare), per opzioni uguali o superiori al 60% del premio;
- pari al 18% dell'importo opzionato (es. 200 euro lordi = 236 € sul conto Welfare), per opzioni uguali o superiori al 80% del premio;

In caso di mancato esercizio dell'opzione da parte del lavoratore nei termini previsti, il PdR sarà erogato in busta paga ed assoggettato alla normativa contributiva e fiscale vigente.
Gestione dei residui di welfare: nel caso in cui alla data del 30 novembre dell'anno di fruizione il dipendente abbia utilizzato solo in maniera parziale il proprio Conto Individuale Welfare, , la quota non fruita verrà versata nella previdenza complementare integrativa relativa al Fondo Pegaso ovvero potrà, su espressa richiesta del lavoratore, essere liquidata con il cedolino paga del mese di dicembre di ciascun anno al valore di riferimento (ossia senza la percentuale aggiuntiva ~~del 10%~~).
Le Parti concordano che, trattandosi della prima esperienza aziendale di introduzione di una Piattaforma Welfare, si incontreranno almeno trimestralmente per verificarne l'andamento, il livello di adesione ed affrontare le eventuali problematiche gestionali che si dovessero riscontrare.

Ai sensi dell'art. 9 CCNL 7.11.2019 le Parti riconoscono inoltre la possibilità, per il personale che ne faccia espressa richiesta entro il 30 aprile dell'anno di liquidazione, di convertire il PDR individualmente spettante, anche in misura piena, in giornate/ore di permesso.
Il numero delle ore sarà calcolato rapportando il valore lordo della quota di Premio destinato con la retribuzione oraria lorda corrisposta alla data di liquidazione/riconoscimento del Premio. I permessi aggiuntivi seguiranno la stessa sorte dei permessi retribuiti di cui all'art. 29 CCNL e saranno pertanto liquidati nel caso in cui non saranno effettivamente usufruiti nell'anno di liquidazione/richiesta.
Es. di calcolo 1.600 euro importo PDR 2022. Retribuzione oraria lorda al 27.5.2023 € 16,25.
800 euro (destinazione pari al 50%) diviso 16,25 euro = 49,25 ore
Le Parti, stante il carattere sperimentale del presente istituto, si impegnano a rivedere annualmente il valore percentuale della quota o a definire una diversa tempistica della richiesta.

Per l'anno 2022, in considerazione del completamento del processo di aggregazione delle varie realtà comunali ed aziendali che sono andate a comporre Rivieracqua SCpA ed a compenso dell'impegno del personale dipendente si stabilisce di erogare a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato regolato dal ccnl gas acqua un buono carburante da euro 250 entro la fine del mese di settembre 2022.

Sanremo, 5 luglio 2022

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Filctem CGIL

Per la Femca CISL

Per la Uilctem UIL

Per Rivieracqua SCpA