CONFINDUSTRIA
ALTO ADRIATICO
Gorizia Pordenone Trieste

VERBALE DI ACCORDO
INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 28 giugno 2021 presso la sede di Gorizia della intestata Confindustria Alto Adriatico si sono incontrati:

- IRISACQUA SRL rappresentata dal dott. Gianbattista Graziani ed assistita dalla intestata associazione in persona del dott. Paolo Colaussi;
- le OO.SS. comprensoriali della FILCTEM-CGIL rappresentate dal sig. Massimiliano Donzelli, della FEMCA-CISL rappresentate dai signori Franco Rizzo e Marcantonio Papagni;
- la RSU Aziendale;

al fine di definire quanto segue:

Premesso che

- le Parti hanno stipulato un Premio di Risultato in data 24 ottobre 2018 con scadenza il 31/12/2020;
- l'Azienda conferma la volontà di proseguire la propria mission con una coerente politica di investimenti per sostenere la propria attività e garantire continuità, elevati livelli di competitività e di occupazione. Evidenzia che al contempo è necessaria una sempre maggiore attenzione alla gestione dei costi e si rendono indispensabili continui interventi atti al miglioramento dell'efficienza, della produttività, della qualità, del servizio ai clienti e, in generale, della flessibilità dell'Azienda;
- In considerazione del contesto generale di mercato, le Parti, in occasione di diversi incontri avuti, hanno evidenziato la necessità di aggiornare la contrattazione aziendale, in funzione delle urgenti esigenze provenienti dallo stesso;
- Le parti, anche in applicazioni dell'art. 5 del CCNL Unico Gas acqua del 7 novembre 2019, convengono di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali delle imprese e delle prerogative sindacali al fine di valorizzare il ruolo delle stesse all'interno dell'azienda. Convengono altresì che detto sistema sia caratterizzato da rapporti sui temi di comune interesse, per il raggiungimento delle condizioni di maggiore efficienza e competitività delle imprese e la valorizzazione delle risorse umane.
- Le Parti, intendono dare applicazione all'art. 9 del CCNL Unico Gas acqua del 7 novembre 2019, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività aziendale attraverso forme di partecipazione diretta dei dipendenti ai risultati aziendali, vengono pertanto definite mediante il presente accordo le modalità di determinazione ed erogazione del premio di risultato per gli anni 2021-2022-2023.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue:

Art.1 – Relazioni industriali

Le parti, con la sottoscrizione del presente protocollo, convengono sull'opportunità di intrattenere corrette e costruttive relazioni sindacali tra organi istituzionali e dirigenza, da una parte, ed RSU e organizzazioni sindacali dall'altra, quale condizione essenziale per contemperare l'efficacia e efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e della

crescita professionale del personale.

Al fine di valorizzare al massimo la risorsa umana, quale elemento strategico e fattore fondamentale di successo dell'azione di Irisacqua, il sistema di relazioni sindacali, che è ampiamente e compiutamente disciplinato nei contratti collettivi nazionali di lavoro, può essere ulteriormente implementato valorizzando il dialogo ed il confronto nel rispetto dei distinti ruoli e delle autonome responsabilità delle parti, garantendo al contempo il principio condiviso della pari dignità degli attori.

Da questo punto di vista si ritiene opportuno dare un nuovo impulso alla partecipazione sindacale che, attraverso la valorizzazione degli istituti contrattuali partecipativi e l'introduzione delle recenti disposizioni disciplinate dall'art. 55 del d.l. 50/2017, permetta la creazione di spazi d'intervento e di coinvolgimento consapevole dei lavoratori e delle loro associazioni nell'organizzazione del lavoro e nei processi.

Il presente protocollo si prefigge pertanto di contribuire al miglioramento del clima aziendale, alla maggiore efficienza delle relazioni sindacali e della contrattazione di secondo livello, nonché alla realizzazione di condizioni volte al raggiungimento di obiettivi aziendali condivisi anche nell'interesse generale del territorio.

In coerenza con quanto sopra definito, tenuto conto anche degli scenari e del carattere strategico del servizio di pubblica utilità in cui Irisacqua è chiamata ad operare, le parti si impegnano altresì a regolamentare i conflitti e le controversie che potrebbero insorgere sulle diverse materie che regolano la vita aziendale.

1.1 Sistema delle relazioni sindacali

1.1.1 Il sistema delle relazioni sindacali si basa sul principio della reciproca responsabilità, della correttezza e della trasparenza nei comportamenti e si svolge nell'ambito delle vigenti disposizioni normative e contrattuali. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) Partecipazione
b) Contrattazione integrativa

1.1.2 La partecipazione, diretta ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale assunte dalla società Irisacqua, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola a sua volta in:

a) Informazione
b) Organismi paritetici di partecipazione

1.2 Informazione

1.2.1. L'informazione è lo strumento cardine per la realizzazione degli obiettivi sanciti dal

presente protocollo. Si attua attraverso la trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte di Irisacqua, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

1.2.2 Deve essere fornita nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. A tale scopo, Irisacqua trasmette alle organizzazioni sindacali tutta la documentazione necessaria, di norma, almeno tre giorni lavorativi prima dell'incontro.

1.2.3 Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa.

1.2.4 Irisacqua si impegna a fornire semestralmente, ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa a livello di sede RSU, il report sull'utilizzo delle ore di lavoro straordinario effettuate nella struttura di riferimento e procederà **all'analisi** dei carichi di lavoro eventualmente verificatasi nelle singole aree produttive.

1.2.5 In linea con quanto delineato al comma 1.2.1, annualmente in occasione della sua approvazione da parte dei Soci, si svolgerà l'incontro di presentazione del Bilancio, che vedrà il coinvolgimento delle Segreterie Territoriali e delle RSU.

1.3 Organismi Paritetici di Partecipazione

1.3.1 L'attuazione del modello di partecipazione ed espletamento delle attività di informazione e confronto vedrà coinvolti gli Organismi Paritetici che sono stati individuati dalle Parti e che congiuntamente alla Direzione Aziendale ed alle Segreterie **Territoriali** garantiranno i diversi livelli di azione della partecipazione.

1.3.2 Gli organismi così costituiti da due R.S.U. e da un numero paritetico di rappresentanti di Irisacqua. È comunque fatta salva la possibilità di una diversa composizione qualora concordata tra le parti.

1.3.3 Gli organismi paritetici si riuniranno due volte l'anno per una durata di 4 ore l'una durante il normale orario lavorativo così da assicurare l'effettiva operatività dei comitati di seguito specificati:

a) Comitato Salute, Sicurezza ed Ambiente (CSSA)
b) Comitato Formazione, Welfare e Sostenibilità (CFWS)
c) Comitato - Gruppo di lavoro Premio di risultato

1.3.3.a Comitato Salute, Sicurezza ed Ambiente

Composto dal Delegato alla Sicurezza, dal RSPP, dal medico competente e dal RLS (o un componente RSU) che con cadenza semestrale si riunirà per analizzare ed approfondire le seguenti tematiche:

- Sicurezza nei luoghi di Lavoro;
- Analisi dei dati relativi agli infortuni;
- Analisi delle attività formative ed informative in tema di Sicurezza e Ambiente.
- analisi della sorveglianza sanitaria e delle indagini ambientali
- attivazione screening medico per il personale dipendente ed eventuali familiari

1.3.3.b Comitato Formazione e Welfare

composto da due delegati dell'azienda e da due delegati delle RSU per l'analisi e l'approfondimento delle seguenti tematiche:

- Welfare;
- Piani formativi aziendali.
- Sportello di supporto psicologico.
- Inquadramenti del personale
- Dinamiche occupazionali e sviluppo professionale
- Situazione lavorativa quote rosa

1.3.3.c Gruppo di lavoro Premio di risultato:

composto da due delegati dell'azienda e da due delegati delle RSU per l'analisi e l'approfondimento delle seguenti tematiche al fine della definizione degli obiettivi del premio di risultato

- risultati economici (consuntivi rispetto a preventivo)
- indicatori di produttività, di qualità e di efficienza
- andamento investimenti e coerenza dei livelli occupazionali rispetto alle attività programmate

1.4 Livelli e materie di contrattazione

1.4.1 La continua innovazione e trasformazione dei processi dei settori produttivi, influisce enormemente sulla competitività delle imprese e di conseguenza anche sul mondo del lavoro. Un modello di governance adattabile unita a differenti livelli di contrattazione collettiva è in grado di creare un sistema efficiente e coerente di regolazione degli assetti e di assicurare una coerenza di sistema.

1.4.2 La contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, a seconda delle materie ad esse imputate.
La contrattazione collettiva nazionale assolverà la sua funzione di regolazione dei rapporti di lavoro e di garanzia dei trattamenti economici, e manterrà la funzione di regolazione delle relazioni sindacali di settore e la bilateralità, incentivando lo sviluppo della contrattazione di secondo livello demandata all'RSU.

1.4.3 Le materie di contrattazione della RSU riguarderanno più esplicitamente ciò che è contrattualmente e sindacalmente previsto al fine di rendere omogenei i trattamenti dei lavoratori, evitare condizioni gravi di dumping e disparità sociale e di spiacevoli disaccordi fra i lavoratori che sicuramente andrebbero ad ostacolare l'operatività e la redditività del progetto aziendale complessivo.

Materie di Contrattazione RSU:

a. premio di partecipazione
b. articolazione orario di lavoro/reperibilità/chiusure collettive
c. tematiche di competenza e quanto altro demandato dal CCNL e normative in

vigore su eventuali ed ulteriori argomenti di valenza locale.

1.4.4 Si specifica inoltre che il premio di partecipazione verrà realizzato secondo quanto disciplinato dall'art. 55 del d.l. 50/2017 in materia di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Art.2 – Premio di risultato- Composizione del premio

L'importo che l'Azienda mette a disposizione per il Premio di Risultato viene fissato rispettivamente per l'anno 2021 in Euro 150.000, per l'anno 2022 in Euro 155.000, per l'anno 2023 in Euro 165.000 (al netto degli oneri previdenziali), che sarà erogato in base ai seguenti Indicatori di Riferimento:

- 50% collegato al Margine Operativo Lordo
- 50% collegato al raggiungimento di obiettivi aziendali di produttività, efficienza, e qualità del servizio.

Gli Indicatori di Riferimento, gli Obiettivi aziendali ed il MOL, saranno oggetto di aggiornamento annuale, tramite accordo con la RSU ed il Gruppo di lavoro preposto.

Art.2.1 – Frazionamento e fiscalità

Il Premio di Risultato sarà erogato per il 50% assieme alla retribuzione di Aprile e per il 50% assieme alla retribuzione del mese di Settembre, fatte salve le quote che il dipendente dovesse destinare a welfare. Non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale, non sarà utilmente computato al fine del TFR.

A scelta del lavoratore che dovrà essere consegnata all'ufficio del personale entro il 31 marzo di ciascun anno alle somme erogate potrà essere applicata direttamente l'aliquota fiscale agevolata vigente ovvero l'aliquota ordinaria salvo conguaglio a fine anno. La scelta così espressa sarà irrevocabile per ciascun anno in corso.

Art.3 – Criteri di distribuzione del Premio di risultato

Art. 3.1 – Indicatore MOL (50%)

Per quanto riguarda la quota rapportata al MOL, tenuto conto dei risultati dell'esercizio 2020 e del budget di previsione per il 2021, il risultato sarà considerato pienamente raggiunto e il coefficiente di applicazione sarà pari a 1 nel caso di MOL uguale o superiore a 11.250.000 Euro. Il risultato sarà considerato negativo nel caso di MOL inferiore a 10.250.000 Euro, nel qual caso il coefficiente di applicazione sarà pari a 0. Per valori di MOL intermedi, il coefficiente aumenterà di 0,1 per ogni 100.000 Euro di MOL superiore a 10.250.000 Euro.

Art. 3.2 – Indicatore Obiettivi Aziendali (30%)

Per quanto riguarda la quota collegata agli obiettivi aziendali, questi sono così individuati:

3.2.1 Rispetto dei seguenti indicatori indicatori di qualità tecnica e commerciale previsti dalle delibere AEEGSI 655/2015/R/idr come modificata e integrata da Delibera ARERA 547/2019 e della delibera ARERA 917/2017/R/idr con un incidenza del 30%

a) M1 – Perdite idriche (5%)

L'obiettivo sarà considerato raggiunto con una riduzione del 4% del valore del M1a pari a 19,35 mc/km/gg

b) M3 – Qualità dell'acqua erogata (5%)

L'obiettivo sarà considerato raggiunto per il 2021 con il rientro in classe B

c) M6 – Qualità dell'acqua depurata (5%)

L'obiettivo sarà considerato raggiunto con una riduzione del 10% del valore di M6 pari a 4,42%

d) Tempo di risposta ai reclami (5%)

L'obiettivo sarà considerato raggiunto se inferiore a 20 gg lavorativi nel 98% dei casi

e) Tempo di risposta alle richieste di informazioni (5%)

L'obiettivo sarà considerato raggiunto se inferiore a 20 gg lavorativi nel 98% dei casi

f) Recupero crediti (5%)

L'obiettivo sarà considerato raggiunto se il tasso di insoluto sarà inferiore al 2% rispetto al 2,12% del 2020.

3.2.2 Investimenti con un'incidenza del 20%

Per ciascun servizio l'obiettivo sarà considerato raggiunto al conseguimento del valore di realizzazione degli investimenti previsti a budget come approvato dall'assemblea dei Soci e riportato nella seguente tabella

Investimenti	BUDGET 2021
Servizio acquedotto	5.476.900
Servizio depurazione	5.295.957
Servizio fognatura	4.310.802
TOTALE	15.083.659

Art.3.3– Ripartizione del Premio

L'importo maturato sarà ripartito in proporzione alle ore effettivamente lavorate nell'anno.

Si precisa che non saranno considerate assenze le ore di permesso sindacale RSU-RLS, i congedi obbligatori di maternità, legge 104 e le giornate di malattia fino a un massimo di 5 giornate lavorative all'anno.

Art.4 – Premio di Risultato di Miglioramento

Le ulteriori somme che saranno generate:

- Dall'applicazione dell'art. 30.5 della Convenzione Contratto. Si precisa che ai fini del calcolo l'1,5% verrà attribuito all'attività di progettazione e l'1,0% all'attività direzione lavori, o lo 0,2% in caso di supervisione sui lavori effettivamente eseguiti e contabilizzati nel periodo.
- Dalla redazione dei PSC ed attività di CSE su lavori di cui al punto precedente. Si precisa che ai fini del calcolo verrà riconosciuto lo 0,5% dell'importo del lavoro per la redazione del PSC e lo 0,5% per l'attività di CSE.
- Dall'esecuzione di lavori per conto terzi (esclusi i lavori di allacciamento acquedotto e il trattamento bottini ma compresa l'esecuzione diretta di allacci di fognatura) nella misura del 10% del margine di contribuzione.
- Dal contenimento degli oneri finanziari (2.500 Euro per ogni decimo di punto di riduzione della percentuale di insolvenza - determinata come rapporto tra crediti insoluti e totale del fatturato per bollette fino alla data del 31/12/2021 rispetto al valore attuale del 2.12%).
- Dalle quote derivanti dal risparmio energetico. Si precisa che ai fini del calcolo verrà riconosciuto il 2% di quanto risparmiato in seguito all'implementazione di metodologie di efficientamento energetico.

saranno distribuite sulla base degli obiettivi di miglioramento contenuti nella Tabella 1

Si precisa che gli importi di cui sopra devono intendersi al lordo degli oneri previdenziali.

La definizione della proposta di Obiettivi di Miglioramento di cui alla Tabella 1 verrà concordata in seno al Gruppo di lavoro Premio di risultato come sopra costituito. Per il solo anno 2021 l'individuazione degli obiettivi di miglioramento di settore dovrà essere effettuata entro il 15 luglio 2021, per i restanti anni dovrà essere effettuata entro il 31 marzo.

Art.4.1 – Attribuzione degli importi di progettazione-supervisione-D.L.

L'importo derivante dall'applicazione dell'art. 30.5 della Convenzione Contratto sarà destinato per l'80% a tutto il personale, mentre il rimanente 20% sarà destinato ai responsabili tecnici ed al personale del settore "Tecnici, investimenti acquedotto, depurazione e fognatura, come individuato nell'Organigramma aziendale, parametrati per categoria di inquadramento come indicati in Tabella 2. e ore effettivamente lavorate.

Art.4.2 – Attribuzione degli altri importi

Il totale derivante dalle altre voci di cui all'art.4 sarà attribuito secondo i "pesi specifici" dei vari uffici, da aggiornarsi a fine anno in funzione di eventuali assunzioni, passaggi di livello e/o concessioni di part time.

La quota attribuita a ciascun settore sarà erogata in base all'effettivo raggiungimento, in tutto o in parte, degli obiettivi migliorativi e verrà diviso tra tutti i componenti di ciascun settore.

Si precisa che non saranno considerate assenze le ore di permesso sindacale RSU-RLS, i congedi obbligatori di maternità, legge 104 e le giornate di malattia fino a un massimo di 5 giornate lavorative all'anno.

Art. 5 Comunicazioni

Alla fine di ogni semestre ciascun responsabile illustrerà al personale del proprio settore l'andamento dei risultati raggiunti in termini di obiettivi aziendali.

Ogni lavoratore riceverà nella busta paga di aprile una comunicazione con l'indicazione dei risultati raggiunti nell'anno precedente relativamente al MOL ed agli Obiettivi Aziendali.

Il dipendente potrà chiedere un colloquio alla Direzione, con l'eventuale presenza delle RSU in qualità di uditori.

Ogni lavoratore riceverà, con la prima busta paga successiva alla stipula del presente accordo, una comunicazione con l'indicazione degli obiettivi per l'anno 2021.

Saranno resi disponibili alle RSU i dati relativi alla determinazione della somma consuntiva disponibile da distribuire mediante il premio

Art.5 – Devoluzione al Welfare

Le parti concordano che il premio di risultato potrà essere erogato, oltre che nelle modalità sopra descritte, anche mediante conversione parziale o totale nelle forme di welfare aziendale che saranno predisposte secondo un regolamento ad hoc definito.

Al dipendente sarà riconosciuto un'extra bonus del 15% sulle somme devolute alle forme di welfare.

Ai dipendenti che aderiscano al FASIE la Società riconoscerà un importo di Euro 139,00 (corrispondente alla quota base dello stesso) attraverso la piattaforma di Welfare aziendale.

Art. 6 - Disposizioni finali

Il sistema di erogazione del premio qui definito persegue gli obiettivi concordati di redditività, efficienza, produttività, qualità e sicurezza. Le Parti intendono dare applicazione a quanto disposto dai vigenti Accordi Interconfederali nonché dal vigente CCNL Unico Gas acqua del 7 novembre 2019, convengono di dar vita ad un Premio di risultato avente carattere incentivante per gli anni di validità del presente accordo.

Le parti si danno atto altresì che il sistema di erogazione aziendale definito ai punti precedenti persegue obiettivi non predeterminabili e che le somme retributive corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui all'art. 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015 e del Decreto Attuativo dd. 25/03/2016, nonchè del regime di decontribuzione di cui all'art. 55 del Decreto Legge 50/2017, in quanto conformi alla normativa in esame, ferma restando l'invarianza degli importi lordi definiti con il presente Accordo.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire gli importi complessivi del premio e delle indennità di cui alla presente intesa in ragione del periodo di riferimento assunto ed omnicomprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in sede di quantificazione degli importi stessi. Inoltre, le parti, ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 del c.c. convengono che gli

CONFINDUSTRIA
ALTO ADRIATICO
Gorizia Pordenone Trieste

importi complessivi del premio e delle indennità di cui alla presente intesa, siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il presente verbale di accordo ha validità dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2023 ed annulla e sostituisce ogni precedente intesa, prassi aziendale o situazione di fatto in essere per qualunque titolo o causa in relazione agli argomenti trattati dal presente accordo. Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Nell'eventualità in cui i prossimi rinnovi contrattuali o la legislazione in materia dovessero introdurre elementi di novità rispetto al contesto organizzativo aziendale o di comparto/settore, le Parti convengono di incontrarsi tempestivamente per apportare alla presente intesa le modifiche che si renderanno necessarie.

Azienda e OO.SS. si impegnano a riferire ai soci, anche attraverso comunicazione congiunta, la possibilità di prevedere, anche per dar seguito all'art.88 comma 2 lettera d della legge regionale 22 febbraio 2021 n. 3, la partecipazione come uditore in seno al coordinamento soci di un rappresentante dei lavoratori.

Letto, approvato e sottoscritto.

IRISACQUA SRL

FEMCA-CISL

FILCTEM-CGIL

RSU Aziendali

CONFINDUSTRIA ALTO ADRIATICO

PROPOSTA PER IL PREMIO DI RISULTATO ESERCIZIO 2021

Settore	Tabella n° 1 - Obiettivi di miglioramento	%	
Tecnici Investimenti, Acquedotto, Fognatura e Depurazione			
		0%	
Servizi operativi - acquedotto - fognatura - depurazione - elettrici			
		0%	
Settore commerciale amministrativo			
		0%	
Settore legale appalti acquisti			
		0%	
Servizi a staff (logistica informatica personale qualità e sicurezza)			
		0%	

Tabella n° 2: Parametri livelli
(aggiornato al 23 giugno 2021)

Livello	Peso
Quadro	200,74
8°	181,29
7°	167,50
6°	153,69
5°	139,96
4°	131,42
3°	122,95
2°	122,95
1°	122,95