

## ACCORDO PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2023 – 2025

In data 23 giugno 2023 tra:

- la società Como Acqua S.r.l., con sede a Como in via Borgovico n. 148 rappresentata dall'Amministratore delegato Enrico Pezzoli con la presenza del Responsabile Risorse Umane rag. Stefano Carcano e della Responsabile Relazioni industriali e gestione del personale rag. Lorella Grisoni
- e
- le OOSS provinciali:  
FILCTEM – Cgil, rappresentata da Dario Cerliani;  
FEMCA – Cisl dei Laghi, rappresentata da Antonio Monsurrò;  
congiuntamente alla RSU Aziendale

È stato stipulato il seguente accordo in tema di premio di risultato.

Conformemente alle previsioni contrattuali e normative in materia di contrattazione di secondo livello, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali viene prevista una contrattazione aziendale di durata triennale, che ha la funzione di definire un'erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato".

L'accordo stipulato e le relative erogazioni potranno usufruire dei benefici dei regimi vigenti di detassazione, nei termini previsti dalla L. 208/2015 e ss.mm.ii.

Le parti confermano la volontà comune di accedere a forme di accordo che recepiscano in seno al premio di risultato la significativa operatività di erogazioni di varia natura in materia di *welfare* aziendale da gestire secondo le normative vigenti sensibili all'importanza di accrescere interventi mirati per i dipendenti su questi temi.

Tutto ciò premesso, le parti così convengono

### DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha validità triennale per gli anni 2023 – 2024 - 2025.

Il premio verrà espresso su base annua, dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

### INDICATORI DI RISULTATO E INCIDENZA

Il premio ha natura variabile ed è determinato dal raggiungimento di specifici indicatori di risultato che potranno essere suddivisi in aziendali, valevoli per la totalità dei lavoratori e di area/settoriali.

### OBIETTIVI AZIENDALI E O DI AREA/SETTORE

Possono essere riassunti in:

- 1) REDDITIVITA' – **Incidenza dal 5% al 20%**
- 2) PRODUTTIVITA' ED EFFICIENZA – **Incidenza dal 60% al 90%**
- 3) QUALITA' E INNOVAZIONE – **Incidenza dal 5% al 20%**

## VALORE DEL PREMIO

LIVELLO	PARAMETRI	QUOTA MASSIMA ANNUA €		
		2023	2024	2025
Quadri	200,74	MBO	MBO	MBO
8	181,29	1593,22	1632,08	1735,70
7	167,50	1472,03	1507,93	1603,67
6	153,69	1350,66	1383,61	1471,45
5	139,96	1230,00	1260,00	1340,00
4	131,42	1154,95	1183,12	1258,24
3	122,95	1080,51	1106,87	1177,14
2	111,15	976,81	1000,64	1064,17
1	100,00	878,82	900,26	957,42

Il premio di risultato sarà maggiorato dalla quota di incremento ARAP prevista dal CCNL Gas Acqua per gli anni 2023 e 2024

Il premio spettante per ogni dipendente (a esclusione dei dipendenti al livello "quadro") sarà determinato moltiplicando il valore economico del premio in base al livello di appartenenza per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi sarà data dalla percentuale di raggiungimento del target di ciascun obiettivo moltiplicata per il peso percentuale dell'obiettivo stesso.

Per quanto concerne gli obiettivi aziendali, si intenderà distribuibile il premio con un raggiungimento complessivo non inferiore al 40% degli obiettivi. Sono considerati obiettivi aziendali gli obiettivi comuni a tutti i dipendenti di tutte le aree/settori della società.

Gli obiettivi per l'anno 2023 vengono riportati nell'allegato A, per gli anni 2024 e 2025 saranno definiti coinvolgendo preventivamente i lavoratori attraverso uno specifico incontro con le RSU nel corso del quale saranno illustrati i dettagli degli obiettivi per l'anno di competenza, incontro da tenersi di norma entro la fine del mese di aprile.

Il premio di risultato ha natura variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti e al loro peso ponderale.

### MODALITA' GENERALI

Il premio sarà erogato a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio di Como Acqua S.r.l. e con le competenze del mese di Luglio dell'anno di competenza.

Tale premio sarà erogato sotto forma di "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale, non sarà computato ai fini del TFR.

La tassazione agevolata, ai sensi delle disposizioni di legge nonché della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018, verrà applicata al realizzarsi dell'incremento di almeno uno dei parametri, tra loro alternativi, rispetto al periodo congruo di riferimento previsto per ogni parametro.

Le parti stabiliscono di realizzare specifici incontri quadrimestrali con la RSU finalizzati a informare sull'andamento degli obiettivi previsti.

Nell'ambito dell'analisi dei parametri degli obiettivi prefissati nel presente accordo, qualora nel corso dell'anno si verificano eventi eccezionali di varia natura così come circostanze relative al contesto nel quale operano i dipendenti che non rientrano nel loro ambito di responsabilità, che incidano in maniera significativa sul raggiungimento degli stessi, le parti si incontreranno per apportare gli opportuni correttivi agli obiettivi

interessati sempre e comunque a garanzia della normativa per la "defiscalizzazione" della contrattazione di secondo livello.

Resta inoltre inteso che in caso di sostanziali modifiche normative e societarie le parti concordano di valutarne l'impatto sul presente accordo

### **APPLICABILITA' DELL'ACCORDO**

L'accordo si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, compresi somministrati, con una presenza minima anche non continuativa di almeno 6 mesi nel corso dell'anno di competenza

### **CRITERI E MODALITA' DI CALCOLO ED EROGAZIONE**

Il premio così determinato verrà corrisposto ai dipendenti in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio in base al rapporto tra le ore lavorate e le ore lavorabili come di seguito indicato:

- |  |                |
|--|----------------|
| - ore lavorate/ore lavorabili maggiore o uguale del 95%                  | riduzione 0%   |
| - ore lavorate/ore lavorabili maggiore o uguale del 90% e minore del 95% | riduzione 10%  |
| - ore lavorate/ore lavorabili maggiore o uguale del 85% e minore del 90% | riduzione 20%  |
| - ore lavorate/ore lavorabili maggiore o uguale del 80% e minore del 85% | riduzione 30%  |
| - ore lavorate/ore lavorabili maggiore o uguale del 75% e minore del 80% | riduzione 40%  |
| - ore lavorate/ore lavorabili maggiore o uguale del 50% e minore del 75% | riduzione 50%  |
| - ore lavorate/ore lavorabili minore del 50%                             | riduzione 100% |

Si intende per:

*Ore lavorabili* = le ore lavorative previste dal CCNL nel rispetto del calendario annuale, con esclusione delle ferie dell'anno in corso e residue anni precedenti, ROL, ex festività, semi-festività.

*Ore lavorate* = le ore risultanti dal LUL più le ore di maternità obbligatoria, maternità anticipata, congedo padre obbligatorio, le due ore giornaliere per allattamento, le ore per infortunio professionale, per ricoveri ospedalieri, per donazione sangue o midollo, per permessi per assemblee e permessi sindacali, esclusi gli straordinari.

La quota del premio non assegnata per effetto della differenza tra ore lavorate e ore lavorabili verrà ridistribuita in proporzione in egual misura tra i dipendenti che hanno ottenuto un rapporto tra ore lavorate e ore lavorabili pari o superiore al 95%.

Inoltre, in relazione alle modalità di calcolo finale del premio lordo erogabile individualmente si specifica quanto segue:

- per contratti a tempo parziale sarà applicata la quota percentuale di riduzione rispetto all'orario di lavoro ordinario, per la quota d'anno in cui tale orario è stato attuato;
- in caso di passaggio di livello in corso d'anno, vi sarà un'erogazione proporzionale ai livelli di inquadramento del dipendente durante l'anno di competenza;
- in caso di assunzioni avvenute nel corso dell'anno e/o in caso di assenze straordinarie con diritto alla conservazione del posto (aspettative, sospensioni, congedi, comandi, distacchi, congedi parentali), sempre a seguito di una presenza minima di 6 mesi complessivi nell'anno, vi sarà un'erogazione in proporzione ai mesi nei quali il dipendente è stato in presenza (ad ogni mese corrisponderà un dodicesimo del valore annuale), a tal fine le frazioni superiori ai 15 giorni verranno computate come mese intero;
- in caso di cessazione, al dipendente dimissionario, non spetterà alcuna somma a titolo di premio di risultato per l'anno in questione. Quanto sopra non si applica nei casi di dimissioni per pensionamento; in detti casi vi sarà un'erogazione in proporzione ai mesi nei quali il dipendente è stato in presenza (ad ogni mese corrisponderà un dodicesimo del valore annuale), a tal fine le frazioni superiori ai 15 giorni verranno computate come mese intero.



L'importo del premio assegnato ad ogni dipendente sarà arrotondato all'euro superiore.

### WELFARE

Premessa la volontà condivisa di mantenere un sistema di *welfare*, l'Azienda intende consentire e incentivare la possibilità per i lavoratori di scegliere tra corresponsione monetaria del P.d.R. o l'opzione per la conversione in *welfare*, ai sensi dell'art. 1, comma 184, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

Le Parti, in applicazione di quanto sopra, concordano che al maturare del Premio di Risultato di destinare, su richiesta del dipendente, al piano *welfare* che sarà attivato dall'azienda una quota pari al 50% o al 100% del totale individuale erogabile del Premio.

Inoltre, per favorire l'accesso alla conversione del premio in piano *welfare*, le Parti concordano che per i dipendenti che esercitano l'opzione di conversione del proprio premio l'azienda erogherà una quota *welfare* aggiuntiva pari al 8% della quota che risulterà convertita in *welfare*.

Eventuali integrazioni, specifiche o revisioni su questo punto saranno oggetto di successiva regolamentazione tra le Parti.

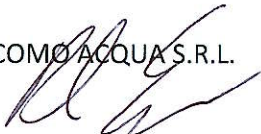
Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si applica la normativa contrattuale.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto ministeriale 25/03/2016, si dichiara che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, di cui all'art. 1, commi 160-162, legge n. 232 (legge di bilancio 2017).

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al citato art. 1, legge 28/12/2015, n. 208, nonché della decontribuzione, qualora ne ricorrano i presupposti il presente accordo viene depositato telematicamente, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità ai sensi e per gli effetti del DM 25/03/2016.

Letto confermato e sottoscritto

COMO ACQUA S.R.L.



FILCTEM – Cgil

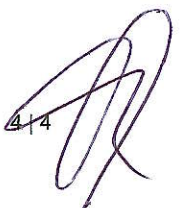


FEMCA – Cisl dei Laghi



RSU

Mauro Volanti  
Maurizio Molteni  
Pierluigi Luchini



# Allegato A

OBIETTIVO	TARGET	VALORE	VALORE 2022 E NOTE	
Ebitda	valore ebitda da budget operativo approvato da assemblea soci €/000 12.241	<i>ottenimento obiettivo</i>	Ebitda anno 2022 €/000 9.554	
	% realizzazione	<i>ottenimento obiettivo</i>		
	tra il 90% ed il 100%	100%		
	tra il 80% ed il 89,9%	70%		
	tra il 70% ed il 79,9%	50%		
	inferiore 70% del valore previsto a bdg	0%		
realizzazione piano investimenti	Investimenti previsti in budget 2023 = k € 34.393		20	Gli investimenti realizzati nell'anno 2022 ammontano ad €/000 37,681
	% realizzazione	<i>ottenimento obiettivo</i>		
	tra il 90% ed il 100%	100%		
	tra il 80% ed il 89,9%	70%		
	tra il 70% ed il 79,9%	50%		
		inferiore 70% del valore previsto a bdg		
Realizzazione nell'anno 2023 degli investimenti programmati nel budget con riferimento ai singoli macro indicatori (da considerare per la verifica: l'importo degli incrementi per acquisizioni di immobilizzazioni materiali e immateriali indicato nel Bilancio di esercizio al 31/12/2022 -Da nota integrativa con esclusioni degli apporti per acquisizioni di rami d'azienda o fusioni) Investimenti realizzati nel 2022 = k € 37.681				
% crediti scaduti	Riduzione della percentuale di crediti scaduti esclusivamente verso clienti		10	crediti scaduti al 31/12/2022= 31,61%
	% scaduto 2023	<i>ottenimento obiettivo</i>		
	30,00%	100%		
	30,50%	90%		
	31,00%	85%		
	31,50%	80%		
tempo di esecuzione lavori complessi	miglioramento % di interventi di esecuzione lavori complessi effettuati entro il termine stabilito da ARERA (30 giorni).	100%	10	Grado di rispetto 2022= 85,53%
	L'obiettivo è raggiunto con un grado di rispetto uguale o maggiore del 90%			
	% rispetto	<i>ottenimento obiettivo</i>		
	rispetto per il 100%	110%		
	uguale o superiore al 90%	100%		
Tempo di attivazione, della fornitura	L'obiettivo si intende raggiunto a seguito riduzione del 20% degli indennizzi riconosciuti nel 2022	100%	5	indennizzi accantonati anno 2022 € 4,650
	% riduzione	<i>ottenimento obiettivo</i>		
	uguale o superiore al 30%	110%		
	uguale o superiore al 20%	100%		
Tempo di disattivazione della fornitura	L'obiettivo si intende raggiunto a seguito riduzione del 30% degli indennizzi riconosciuti nel 2022	100%	5	indennizzi accantonati anno 2022 € 11430
	% riduzione	<i>ottenimento obiettivo</i>		
	uguale o superiore al 40%	110%		
	uguale o superiore al 30%	100%		
Tempo di preventivazione per allaccio idrico con sopralluogo	L'obiettivo si intende raggiunto a seguito riduzione del 50% degli indennizzi riconosciuti nel 2022	100%	5	indennizzi accantonati anno 2022 € 9.120
	% riduzione	<i>ottenimento obiettivo</i>		
	uguale o superiore al 50%	100%		
Tempo per l'emissione della fattura	L'obiettivo si intende raggiunto a seguito riduzione del 50% degli indennizzi riconosciuti nel 2022	100%	10	indennizzi accantonati anno 2022 € 52.530
	% riduzione	<i>ottenimento obiettivo</i>		
	uguale o superiore al 50%	100%		
Tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento (3 ore)	L'obiettivo si intenderà raggiunto se il numero di interventi effettuati entro il tempo massimo sarà maggiore al 97,50 % degli interventi complessivi	100%	10	97,50%
Tempo massimo per l'appuntamento concordato	L'obiettivo si intende raggiunto con il rispetto di almeno il 92%	100%	5	75,20%
Implementazione del sistema di gestione per la parità di genere secondo la PDR 125:2022	L'obiettivo si intende raggiunto con la presentazione delle risultanze del piano strategico a tutti i dipendenti entro il 31/12/2023 come da crono programma allegato al presente documento	100%	10	

