



Il valore del premio disponibile è pari ad un massimo di €1.000 dipendente corrispondente al parametro 130,96 (5° livello) del vigente CCNL riparametrato per gli altri livelli sulla base del parametro contrattuale di riferimento come dalla seguente tabella:

LIVELLO	PARAMETRI
Q	200,74
8	181,29
7	167,5
6	153,69
5	139,96
4	131,42
3	122,95
2	111,15
1	100

Si dà atto che il valore di cui al periodo precedente comprendo la quota annuale una tantum disposta dall'accordo per il rinnovo del CCNL gas segue 7 novembre 2019.

Modalità di valutazione del raggiungimento obiettivi: fatto 100 l'importo massimo di cui sopra, il premio sarà diviso sui seguenti indici.

**1) Redditività**

**Indice 20**

L'indice di redditività è correlato al risultato economico relativo alle gestione caratteristica dell'azienda (MOL) ed è determinato come segue:

valore della produzione (voce A del bilancio con esclusione degli importi compresi nella voce A5 relativi a rettifiche di fondi rischi, ammortamenti e accantonamenti accantonati negli esercizi precedenti tra i costi della produzione) - costi della produzione (voce B del bilancio, escluse le voci ammortamenti, accantonamenti per rischi e altri accantonamenti).

L'obiettivo si intende raggiunto in base ai seguenti parametri:

MOL/valore della produzione x 100 > o uguale al 18%	100%
MOL/valore della produzione x 100 > del 16% e fino al 18%	90%
MOL/valore della produzione x 100 > del 14% e fino al 16%	80%
MOL/valore della produzione x 100 > del 12% e fino al 14%	70%
MOL/valore della produzione x 100 > del 10% e fino al 12%	40%
MOL/valore della produzione x 100 < del 10%	0%

**2) Produttività, efficienza e qualità**

**Indice complessivo 80**

**Piano subentri in gestione in economia**

**Indice 20**

L'obiettivo si intende raggiunto in base ai seguenti parametri:

percentuale di subentri pari o superiore al 60% dei previsti	100%
percentuale di subentri tra il 40% e il 60% dei previsti	70%
percentuale di subentri tra il 20% e il 40% dei previsti	50%
percentuale di subentri inferiore al 20% dei previsti	0%

BP 17/2019

*Volanti*  
*EP*  
*Bordoli Deborah*  
*Veronica*

**Certificazione qualità/sicurezza/ambiente**

**Indice 20**

Il raggiungimento dell'obiettivo consiste nell'avvenuta attivazione della procedura per l'ottenimento della ISO 9001 entro il 31.12.2020.

Giudizio di conformità espresso da ARPA degli scarichi degli impianti di depurazione gestiti rispetto ai limiti prescritti in autorizzazione per i parametri Ptot e/o Nit per impianti con potenzialità maggiore o uguale 2000 A.R **Indice 20**

Raggiungimento dell'obiettivo in presenza di giudizio "CONFORME" per almeno il 85% degli abitanti equivalenti serviti.

Valore dell'indicatore relativo all'incidenza delle ordinanze di non potabilità - uguale o inferiore a 0,10%". **Indice 20**

(indicatore da accertare limitatamente al perimetro gestionale di Como Acqua ed escludendo le ordinanze sindacali di non potabilità emesse in data anteriore alla decorrenza del subentro gestionale)

L'obiettivo si intenderà raggiunto se sarà verificata la condizione sopra indicata.

Modalità di erogazione:

Il premio così determinato e parametrato secondo i valori della tabella dei parametri livello del CCNL Gas-Acqua, di seguito riportata, verrà erogato, sotto forma di una tantum, a seguito dell'approvazione del bilancio al 31.12.2020 da parte dell'Assemblea dei soci e con le competenze del mese di luglio 2021.

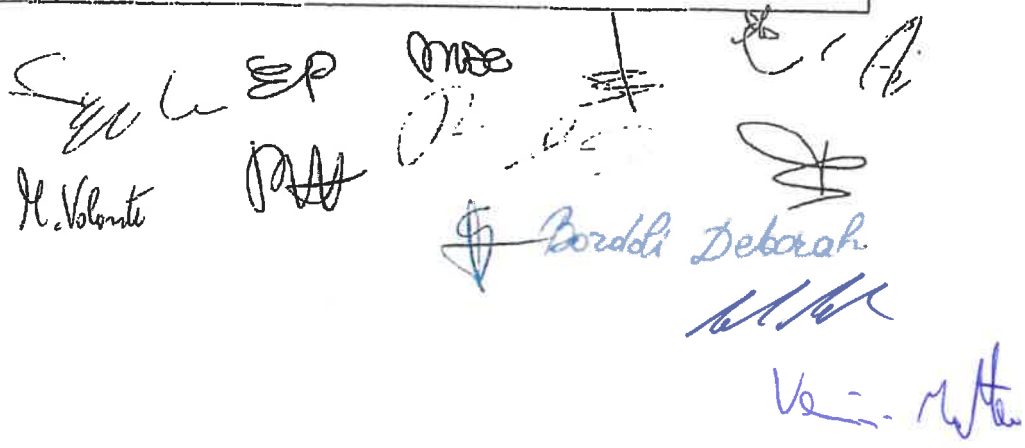
Per i contratti a tempo determinato il premio sarà riproporzionato alla durata del contratto nell'anno 2020, mentre per il lavoro part-time verrà riproporzionato alla percentuale di lavoro.

LIVELLO	PARAMETRI	VALORE MASSIMO
Q	200,74	1.434,27
8	181,29	1.295,30
7	167,5	1.196,77
6	153,69	1.098,10
5	139,96	1.000,00
4	131,42	938,98
3	122,95	878,47
2	111,35	794,16
1	100	714,49

Il premio 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%

BA 17, Co. Ac


  
 H. Volante
   
 SP
   
 Bordoli Deborah
   
 Verini

- 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 ed eventuali residue, ROL, ex festività, semi-festività.

Ore lavorate = le ore risultanti dal LUL più le ore di maternità obbligatoria, le due ore giornaliere per allattamento, le ore per infortuni, permessi per assemblee e permessi sindacali, esclusi gli straordinari

Avranno diritto alla percezione del premio di risultato 2020 i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato, determinato e in somministrazione che abbiano prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 6 mesi, anche non continuativi.

Per i rapporti conclusi nel corso dell'anno, l'importo del premio sarà riproporzionato in base alla durata del rapporto di lavoro.

La quota del premio non assegnata per effetto della differenza tra ore lavorate e ore lavorabili verrà ridistribuita in proporzione all'entità del premio assegnato.

Letto, approvato e sottoscritto il giorno 17 dicembre 2020.

PI-CTEM - Cgil rappresentata da

*[Handwritten signature]*

FEMCA - Cisl del Lago rappresentata da

*[Handwritten signature]*

Per le RSU

*[List of handwritten signatures for RSU: Andrea Job, ...]*  
 Il Presidente Ing. Eraldo Pezzoli

*[List of handwritten signatures: Borzelli Deborah, ...]*  
 Vari: *[Handwritten note]*