

PREMIO DI RISULTATO 2022 - ACCORDO SINDACALE

In data 5 luglio 2022 tra:

- la società Como Acqua S.r.l., con sede a Como in via Borgovico n. 148 rappresentata dall'Amministratore delegato sig. Enrico Pezzoli con la presenza altresì del Responsabile Risorse Umane sig. Stefano Carcano e della Responsabile Relazioni Industriali e gestione del personale sig.ra Lorella Grisoni

e

- le COSS provinciali:
FEMCA - Cisl dei Laghi, rappresentata dal sig. Antonio Monsurro;
FILCTEM - Cgil, rappresentata dal sig. Sandro Estelli;
congiuntamente alla RSU Aziendale (sig.ra Mariadele Moiteni, sig.ra Deborah Bordoli, sig. Mauro Volontè, sig. Norberto Ronchetti, sig. Alessandro Della Pria)

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 annuale a contenuto economico, 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 limiti della normativa applicabile nell'anno 2022.

Le parti hanno condiviso anche per quest'anno l'obiettivo di discutere e sottoscrivere un accordo per il premio di risultato annuale.

Le parti, inoltre, condividono che con l'approvazione del rinnovo dei CCNL l'obiettivo di discutere e sottoscrivere uno schema di premio di risultato pluriennale con modalità strutturate e rappresentative di obiettivi a medio - lungo termine accanto a progetti innovativi e di miglioramento della qualità del servizio e dell'efficienza; a tale scopo convengo che ad avvenuta sottoscrizione contrattuale avvieranno un tavolo di confronto.

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 con il presente accordo si convengono gli obiettivi, i criteri di calcolo, gli importi massimi erogabili a consuntivo del premio di risultato per l'anno 2022 destinato al personale avente la qualifica di operaio e impiegato, dal presente accordo sono pertanto esclusi i dipendenti di livello quadro e i Dirigenti.

Le parti così convengono

Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.

DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo è valido per l'anno 2022.



Handwritten signatures and initials, including a large 'R' and 'E' in blue ink, and a stamp 'P. 115'.

INDICATORI DI RISULTATO

Ai fini della tassazione sostitutiva prevista dall'art. 1, comma 182 e ss. della L. n. 208/2015 e ai fini della verifica della realizzazione dell'incremento degli obiettivi individuati dal presente accordo, le Parti concordano che la misurazione dei risultati sarà determinata con riferimento ai seguenti indicatori il cui valore sarà rilevato nell'anno di riferimento e confrontato con il corrispondente valore consuntivato nell'anno precedente:

- Realizzazione investimenti
- Riduzione dei tempi di arrivo sul luogo di chiamata di pronto intervento
- Riduzione dei tempi per realizzazione lavori complessi
- Riduzione degli indennizzi da riconoscere per mancato rispetto del preavviso minimo di 48 h per la sospensione programmata del servizio
- Riduzione percentuale dei crediti scaduti

Ai fini della determinazione del premio, saranno applicati i criteri specificati nell'Allegato A il cui contenuto è parte integrante del presente accordo. In particolare, il premio sarà legato per il

- 5% del suo valore al raggiungimento di un target misurato dal Ebitda;
- 20% del suo valore al raggiungimento di un target aziendale previsto dal budget approvato di realizzazione degli investimenti
- 10% del suo valore al raggiungimento di un target misurato dalla conformità degli scarichi;
- 10% del suo valore all'incidenza delle ordinanze in tema di potabilità;
- 10% del suo valore alla riduzione percentuale dei crediti scaduti;
- 10% del suo valore alla riduzione delle tempistiche necessari per i lavori complessi;
- 10% del suo valore alla riduzione delle tempistiche del tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento;
- 5% del suo valore per riduzione degli indennizzi riconosciuti per mancato rispetto del preavviso di 48h in caso di sospensione programmata del servizio;
- 20% del suo valore al grado di realizzazione degli investimenti previsti dal budget.

Il premio spettante per ogni dipendente sarà determinato moltiplicando il valore economico del premio in base al livello di appartenenza per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi indicati nell'Allegato A. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi sarà data dalla percentuale di raggiungimento dei target di ciascun obiettivo moltiplicata per il peso di percentuale dell'obiettivo stesso. Si intenderà distribubile il premio con un raggiungimento complessivo non inferiore al 40% degli obiettivi indicati nell'Allegato A..

VALORE DEL PREMIO

Il valore del premio è pari ad un massimo di € 1.200 a dipendente riferito al livello 5° livello del CCNL (parametro 139,96); gli importi massimi erogabili per gli altri livelli saranno determinati applicando i parametri contrattuali previsti dal vigente CCNL:

| LIVELLO | PARAMETRI | EURO |
|---------|-----------|----------|
| 8 | 181,29 | 1.554,36 |
| 7 | 167,50 | 1.436,12 |
| 6 | 153,69 | 1.317,72 |
| 5 | 139,96 | 1.200,00 |
| 4 | 131,42 | 1.126,78 |
| 3 | 122,95 | 1.054,16 |
| 2 | 111,15 | 952,99 |
| 1 | 100,00 | 857,39 |

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 2022 di Como Acqua srl e con le competenze del mese di Luglio 2023.

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 trimestrali con la RSU finalizzati a informare e monitorare l'andamento degli obiettivi previsti.

Nell'ambito dell'analisi e del monitoraggio 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 del 2022.

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, ROI, 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 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%.

1000 315

Avranno diritto alla percezione del premio di risultato 2022 i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e in somministrazione che abbiano prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 6 mesi, anche non continuativi.

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 2022;
- in caso di assunzioni avvenute nel corso dell'anno e/o in caso di assenze straordinarie con diritto alla conservazione del posto (congedo parentale, aspettative, sospensioni, altri congedi), 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.

WELFARE

Premessa la volontà condivisa di mantenere anche per l'anno 2022 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*.

Sarà cura dell'Azienda di illustrare a parti sindacali l'organizzazione del piano *welfare* e l'attività di comunicazione e spiegazione del piano stesso. Eventuali integrazioni, specifiche o revisioni sul 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,



pag. 4/10



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.

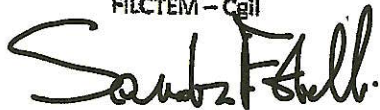
COMO ACQUA S.R.L.



FEMCA - Cisl del Lago



FILCTEM - Cgil



RSU

Bordoli Deborah
Pignone Valter
Della Porta
Pancetti Roberto
Molteni Maria Adel

PREMIO DI RISULTATO 2022 - OBIETTIVI

| obiettivo | target | valore indice per media ponderale | |
|---|--|-----------------------------------|----|
| Ebitda | valore positivo (maggiore di zero) | ottenimento obiettivo 100% | 5 |
| realizzazione piano investimenti | Investimenti previsti in budget 2022 = k € 30.692 | | 20 |
| | % realizzazione | ottenimento obiettivo | |
| | tra il 70% ed il 100% | 100% | |
| | tra il 50% ed il 69,9% | 70% | |
| | tra il 30% ed il 49,9% | 50% | |
| | inferiore 30% del valore previsto a bdg | 0% | |
| | Realizzazione nell'anno 2022 di investimenti per un valore maggiore di quelli realizzati nel 2021 (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 2021 = k € 23.075 | | |
| conformità scarichi | 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 Nitot per impianti con potenzialità maggiore o uguale 2000 A.E. Raggiungimento dell'obiettivo in presenza di giudizio "CONFORME" per almeno il 95% degli abitanti equivalenti serviti. | | 10 |
| incidenza ordinanze potabilità | Valore dell'indicatore relativo all'incidenza delle ordinanze di non potabilità - uguale o inferiore a 0,05%. (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. | | 10 |
| % crediti scaduti | Riduzione della percentuale di crediti scaduti esclusivamente verso clienti industriali e verso utenti rispetto all'anno precedente. Valore % anno 2021 = 39,61% (crediti al 31/12/2021 € 37.425.353 scaduto al 31/12/2021 € 14.823.529) | | 10 |
| | % scaduto 2021 | ottenimento obiettivo | |
| | 37,50% | 100% | |
| | 37,80% | 90% | |
| | 38,10% | 85% | |
| | 38,50% | 80% | |
| tempo di esecuzione lavori complessi | miglioramento % di interventi di esecuzione lavori complessi effettuati entro il termine stabilito da ARERA (30 giorni). Grado di rispetto 2021: 86,92% L'obiettivo è raggiunto con un grado di rispetto uguale o maggiore del 90% | 100% | 10 |
| Tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento (3 ore) | L'obiettivo si intenderà raggiunto se il numero di interventi effettuati sarà maggiore al 97,50 % degli interventi complessivi | 100% | 10 |
| Preavviso minimo per la sospensione programmata 48 h | Il parametro sarà raggiunto se gli indennizzi riconosciuti in riferimento al mancato rispetto saranno inferiori quanto erogato nell'anno precedente | 100% | 5 |
| avvio nuovo ERP gestionale | L'obiettivo si intende raggiunto con l'avvio del nuovo ERP gestionale entro il 31/12/2022 | 100% | 20 |

ALLEGATO 1
PREMIO DI RISULTATO 2022 - ACCORDO SINDACI