

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 giugno 2022, si sono incontrati:

- **Acquedotto Pugliese S.p.A.** rappresentato dal dottor Pietro Scrimieri e dall'avvocato Emanuele Fino

e

- le OO.SS. Regionali Puglia **USB Lavoro Privato, Fesica Confsal e USPPI**, assistite dalle rispettive delegazioni.

Premessa

In coerenza con le previsioni di cui al ccnl gas-acqua ed al vigente protocollo aziendale per le modalità di gestione delle relazioni industriali, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività di AQP anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, le parti si sono incontrate per sottoscrivere un accordo a contenuto economico per il triennio 2022/2024, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata “premio di risultato”.

Tale premio ha le finalità di:

- a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità;
- b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

Tutto ciò premesso, le parti, dopo ampia e approfondita discussione, hanno convenuto di stipulare il seguente accordo che ha validità per il triennio 2022/2024. In particolare, nel presente accordo vengono definiti gli indicatori, i pesi ponderali, il sistema di variabilità del premio e gli importi relativi al triennio poc'anzi indicato.

Popolazione interessata

Tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato della AQP S.p.A. cui è applicato il CCNL Gas – Acqua.

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato con regime orario part-time avranno accesso al Premio di Partecipazione in rapporto all'orario effettivamente svolto.

La maturazione del Premio di Partecipazione decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

In ogni caso, per assunzioni/cessazioni avvenute nel corso dell'anno e per rapporti di lavoro a tempo determinato, l'accesso alle erogazioni sarà riproporzionato ai mesi di servizio prestati.

Indicatori e Pesi Ponderali

- 1) MOL AZIENDALE, intendendo come tale il Margine Operativo Lordo così come indicato nella relazione sulla gestione del Bilancio di Acquedotto Pugliese SpA;
- 2) INVESTIMENTI, intendendo per tali tutti gli interventi necessari a:
 - a. migliorare e/o potenziare la dotazione infrastrutturale esistente e gestita da AQP;

- b. realizzare nuove opere finalizzate ad incrementare la copertura del servizio e/o introdurre elementi di innovazione per ottimizzarne la gestione;

e prendendo a riferimento, il valore consuntivo esposto in bilancio;

3) SINTESI DEI MACRO INDICATORI DI QUALITA' TECNICA E CONTRATTUALE richiesti normativamente da ARERA per l'accesso al sistema di premi e penalità. L'indicatore consiste nella sommatoria dei macro indicatori ARERA e si sviluppa per come di seguito riportato:

- fatto 100 il valore complessivo dell'indicatore di sintesi ARERA, viene assegnato il seguente peso ponderale a ciascuno dei macro indicatori di qualità tecnica e contrattuale sotto riportato:
 - ✓ M1 (perdite idriche) = 20%;
 - ✓ M2 (interruzioni del servizio) =10%;
 - ✓ M3 (qualità dell'acqua erogata) = 10%;
 - ✓ M4 (adeguatezza del sistema fognario) =10%;
 - ✓ M5 (smaltimento fanghi in discarica) = 20%;
 - ✓ M6 (qualità dell'acqua depurata) = 10%;
 - ✓ MC1 (avvio e cessazione rapporto contrattuale) =10%;
 - ✓ MC2 (gestione rapporto contrattuale e accessibilità al servizio) =10%;
- ciascun macro indicatore sarà valutato con il sistema raggiunto/non raggiunto, previo verifica effettuata tramite il report aziendale (es.: M1: raggiunto = 20%; non raggiunto =0);
- l'obiettivo si intenderà perseguito al raggiungimento della percentuale complessiva a definirsi (da intendersi quale sommatoria dei pesi ponderali dei singoli target centrati);

Ad ognuno dei seguenti indicatori è assegnato un peso ponderale secondo quanto riportato di seguito:

Indicatore 1): 30% dell'importo totale del Premio di Partecipazione;

Indicatore 2): 40% dell'importo totale del Premio di Partecipazione;

Indicatore 3): 30% dell'importo totale del Premio di Partecipazione.

Variabilità del Premio

Le parti concordano, per il triennio 2022/2024, che il valore del premio da erogare varierà in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi fissati, come da tabella a seguire:

% raggiungimento obiettivo	< 90%	≥ 90% e ≤ 95%	> 95% e ≤ 105%	> 105% e ≤ 110%	> 110%
% premio erogato	85%	92%	100%	108%	115%

Importo del premio

Le parti convengono che, per il triennio di cui al presente accordo, al raggiungimento del 100% dei valori obiettivo fissati saranno corrisposti gli importi (correlati al 5° livello), di cui alla tabella che segue:

2022	2160
2023	2230
2024	2320

I valori indicati saranno quindi ripartiti in base al livello contrattuale di appartenenza di ciascun lavoratore, secondo la consueta scala di parametrizzazione.

Si precisa che, nel caso di passaggio da un livello ad un altro intercorso nell'arco dell'anno gli importi di riferimento saranno opportunamente proporzionati in ragione del numero dei mesi di permanenza nel nuovo livello.

Periodo di erogazione

L'erogazione del premio avverrà, in caso di raggiungimento dei risultati annuali relativi agli obiettivi concordati, in un'unica soluzione con le retribuzioni dell'anno successivo, dopo l'approvazione del bilancio e comunque non oltre il 31 luglio.

Valori obiettivo

Con specifico riferimento, all'anno 2022, prendendo a riferimento il piano strategico aziendale, vengono fissati a seguire i valori obiettivo:

- 1) MOL = 190,8 M€;
- 2) INVESTIMENTI = 323,3 M€;
- 3) Indicatore di SINTESI OBIETTIVI ARERA = 60%

Per il 2023 ed il 2024 i valori obiettivo saranno fissati, in sede regionale, entro il mese di aprile di ogni anno.

Annualmente, sarà onere dell'Azienda fornire tempestiva comunicazione alle OO.SS. in merito ad eventuali eventi straordinari che dovessero imporre la rideterminazione dei valori obiettivo.

Verifiche Congiunte

Si concorda di rincontrarsi a richiesta di una delle parti, per valutare la coerenza del sistema del Premio rispetto ad eventuali modifiche sopravvenute nello scenario di riferimento. In particolare, le parti prevedono di effettuare, comunque, un incontro nel mese di settembre per una specifica verifica in merito all'andamento degli investimenti

Welfare di produttività

Ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e ss.mm., le parti confermano in relazione al premio di produttività la normazione della opzione di conversione, al fine di consentire la fruizione delle previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato, introdotte dalla citata normativa (in particolare, ad oggi, rientrano nel novero dei dipendenti che possono fruire dei benefici in questione tutti coloro i quali abbiano un reddito non superiore agli 80.000,00 euro lordi annui, potendo costoro fruire della detassazione del premio entro il limite dei 3.000,00 euro lordi annui).

Pertanto, in tempo utile affinché i dipendenti possano consapevolmente scegliere tra premio monetario e/o conversione dello stesso in welfare aziendale, in corrispondenza della erogazione del premio di risultato, saranno implementate le necessarie azioni formative e informative, nonché le comunicazioni utili ad abilitare i dipendenti al ricorso al welfare aziendale secondo i fabbisogni propri e dei propri nuclei familiari.

Annualmente, l'Azienda indicherà il termine entro il quale i dipendenti che rientrano nei limiti delle vigenti disposizioni di legge, dovranno dichiarare l'intendimento di optare per la conversione del premio.

L'opzione di conversione potrà essere esercitata entro il limite del fino al 100% dell'importo del premio conseguito, anche per versamenti volontari al fondo integrativo di previdenza, sempre fruendo dei benefici fiscali all'uopo previsti.

Gli importi oggetto di opzione di conversione costituiranno una voce di credito "welfare", che i dipendenti utilizzeranno, via via, attraverso la piattaforma informatica dedicata, per l'acquisto di beni e servizi welfare di interesse del dipendente e delle famiglie (fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta) rientranti nella casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR, tra i quali, a titolo meramente esemplificativo, spese sanitarie, previdenza integrativa, o servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, cultura, assistenza sociale ecc.

Con l'intento di incentivare l'esercizio dell'opzione di conversione, AQP integrerà le quote del premio che i dipendenti avranno effettivamente convertito in welfare di produttività in misura pari al 15% per il 2022, confermando l'impegno a verifiche e valutazioni circa l'utilizzo dello strumento, ai fini dell'eventuale revisione della predetta misura per gli anni 2023 e 2024.

Laddove al 30 novembre residui sull'apposita piattaforma un credito welfare non speso in beni o servizi (inclusi versamenti al fondo di previdenza), i dipendenti interessati dovranno tramite tempestiva comunicazione da inviare ad AMMRU (entro i termini che saranno appositamente comunicati con successiva nota aziendale) chiarire se intendano:

- a) richiederne il pagamento con la busta paga di dicembre, nel qual caso tali importi saranno oggetto di normale tassazione e privati dell'integrazione aziendale;
- b) richiederne il versamento al fondo di previdenza, fermi restando i benefici correlati alla detassazione ed all'incremento aziendale.

In mancanza di indicazioni dei dipendenti alla predetta data del 30 novembre, il credito welfare residuo sarà direttamente corrisposto con la busta paga di dicembre, nel qual caso tali importi saranno oggetto di normale tassazione e privati dell'integrazione aziendale.

Tutto ciò premesso, le parti si danno atto e resta inteso che:

- gli importi da erogare a titolo di premio di risultato si intendono al lordo delle ritenute fiscali, contributive e di legge ed onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere;
- ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del Premio di Risultato è escluso dalla base di computo del TFR;
- il premio di risultato, come concordato, rientra nelle erogazioni previste dai contratti di secondo livello, di cui all'art. 1, comma 67 della legge 24/12/2007, n. 247;
- il premio di risultato rientra integralmente nelle previsioni di cui al Decreto Interministeriale datato 25/03/2016 del Ministero del lavoro e della Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e della Finanza.

Copia del presente accordo verrà depositata entro 30 giorni da parte della Direzione Aziendale presso gli uffici competenti per l'ottenimento dei benefici previsti dalle vigenti norme.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda

Per le Organizzazioni Sindacali