



Acquedotto Langhe e Alpi Cuneesi S.p.A.

Società soggetta al controllo della Provincia di Cuneo
Sede in Cuneo – Corso Nizza, 9 - tel. 0171697550 - fax 0171603693 - reperibilità 3484539005
PEC acquedotto.langhe@legalmail.it - www.acquambiente.it
Capitale sociale € 5.000.000 i.v.
Registro Imprese di Cuneo numero 00451260046
Codice fiscale e partita IVA 00451260046
Codice SID fatturazione elettronica 5RUO82D

**ACCORDO TRA L'ACQUEDOTTO LANGHE E ALPI CUNEESI S.p.A. e LA
F.I.L.C.T.E.M - C.G.I.L. AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEL
PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL TRIENNIO 2019/2021**

In data 10 dicembre 2019, presso gli uffici dell'Acquedotto Langhe e Alpi Cuneesi S.p.A., in Cuneo, Corso Nizza, 9 si è concluso l'accordo che segue tra:

L'Acquedotto Langhe e Alpi Cuneesi S.p.A. con sede in Cuneo, corso Nizza, 9 – (Registro Imprese di Cuneo numero 00451260046 Codice fiscale e partita IVA 00451260046), rappresentato dal Vice Presidente, con funzioni vicarie di presidente, signor TRAVAGLIO Marino

e la F.I.L.C.T.E.M – C.G.I.L. rappresentata dal signor LO NIGRO Giovanni.

Le parti, come sopra individuate

PREMETTONO

- che ALAC S.p.a. si Identifica, tra le società di servizi, con in una particolare tipologia, in quanto fornitore “grossista” a favore di grandi utenze;
- che il valore e la qualità del proprio servizio consiste prevalentemente nella efficiente gestione delle condotte e nella costante regolazione dei necessari flussi idrici, assumendo gli aspetti promozionali nei riguardi della clientela un aspetto secondario;
- che l'esiguità dei dipendenti della Società e la necessaria suddivisione delle competenze fa coincidere la valutazione dell'apporto personale con il risultato raggiunto dal settore di appartenenza;
- che questa specificità, lungi dal deresponsabilizzare il dipendente, al contrario lo coinvolge da vicino nelle problematiche gestionali, dando pieno significato alle finalità previste dall'art. 9 del CCNL, consistenti nel:
 1. 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; tali programmi riguardano l'intera azienda, le sue articolazioni e gruppi di lavoratori;

2. 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;
- che è opportuno dare al presente accordo una durata triennale e più precisamente dal 2019 al 2021;
 - che è corretto determinare il premio in relazione ai risultati correlati al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'inizio di ogni anno (preferibilmente entro il mese di maggio); obiettivi che devono essere raggiungibili e misurabili.

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

1. definizione del valore economico del premio

Il valore economico del premio corrisponde all'80% della retribuzione minima tabellare, come definita all'art. 36 del vigente CCNL a decorrere dal 1° aprile 2018 per il livello di inquadramento del dipendente, secondo la seguente tabella:

Livello	Base premio di produttività in € (80% del Minimo tabellare)	2019 e 2020 + 5% su base premio di produttività	2021 +10% su base premio di produttività
Q	2.373,08 €	2.491,73 €	2.610,39 €
8	2.143,05 €	2.250,20 €	2.357,35 €
7	1.980,05 €	2.079,05 €	2.178,05 €
6	1.816,86 €	1.907,71 €	1.998,55 €
5	1.654,47 €	1.737,20 €	1.819,92 €
4	1.553,52 €	1.631,20 €	1.708,87 €
3	1.453,42 €	1.526,09 €	1.598,76 €
2	1.314,22 €	1.379,93 €	1.445,64 €
1	1.182,14 €	1.241,25 €	1.300,36 €

L'importo base del premio di produttività è inclusivo della quota parametrizzata prevista (al punto 3. della parte economica in merito di Premio di risultato/produttività) dall'accordo del 18/05/2017, allegato 1 del CCNL aggiornato al 18/05/2018.



La dotazione annuale del fondo è determinata da un importo corrispondente al totale dei premi di produttività erogabili nella misura massima a ciascuno dei dipendenti in servizio nel corso dell'anno.

L'importo base del premio di produttività viene aumentato del 5% annuo per gli anni 2019 e 2020 e del 10% per l'anno 2021, come esposto nella precedente tabella.

Qualora durante il triennio 2019-2021 nuovi accordi contrattuali elevino l'importo dei minimi tabellari e/o introducano voci che necessariamente devono confluire nel premio di risultato, verrà conseguentemente elevato l'importo base del premio, assorbendo in tutto o in parte la percentuale incrementativa del 5% o del 10% del minimo tabellare oggi vigente.

Nel caso in cui durante l'anno di riferimento, la Società decida di avvalersi della struttura interna per la predisposizione di progetti, si riconosce per le attività di programmazione della spesa per gli investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti di gara, del progetto, dei tempi e dei costi prestabiliti, l'importo fino al limite massimo del 2% sull'importo dei lavori, servizi e forniture posti a base di gara previsto dall'art. 113, comma 2 del D.lgs. 50/2016 coordinato con il D.lgs. 56/2017. Il corrispettivo di cui sopra sostituisce, in tutto o in parte, il premio di risultato.

2. Determinazione degli obiettivi

Gli obiettivi sono strutturati in:

- Obiettivi della Società – per un peso di 40 punti su 100 - PARTE A
- Obiettivi di Area – per un peso di 60 punti su 100 - PARTE B
- Comportamento individuale – PARTE C

Gli obiettivi del 2019 sono i seguenti:

PARTE A: Obiettivi della Società

(incrementi di produttività/efficienza)

Peso 40 punti (10 punti per ogni indice– scala di valutazione 0, 5, 10 – min 0 punti max 40 punti). Questi parametri sono relativi agli indicatori di rischio che vengono riportati nella relazione sulla gestione del CdA.

- MOL non inferiore del 10% rispetto all'anno precedente e utile maggiore di 0;
- La gestione operativa della società (differenza tra valore e costi della



produzione: A meno B) NON abbia, rispetto all'esercizio precedente, un trend negativo per tre esercizi consecutivi in misura pari o superiore del 10%;

- I risultati di esercizio cumulati negli ultimi tre esercizi NON abbiano eroso il patrimonio netto in una misura superiore al 10%.
- Le relazioni redatte dal Collegio Sindacale negli ultimi tre esercizi NON rappresentino dubbi di continuità aziendale.

PARTE B: Obiettivi di area

(incrementi di produttività/qualità/efficienza/innovazione)

Peso 60 punti (15 punti per ogni indice – scala di valutazione 0,5,10,15 – min 0 punti max 60 punti)

- Area Amministrativa
 - o Rispetto dei tempi nella predisposizione delle pratiche
 - o Rispetto dei tempi nell'evasione delle richieste
 - o Recupero crediti
 - o Contenimento del ricorso al lavoro straordinario non preventivamente autorizzato
- Area Tecnica
 - o Rispetto dei tempi nella predisposizione delle pratiche
 - o Rispetto dei tempi nell'evasione delle richieste
 - o Gestione della programmazione e progettazione
 - o Contenimento del ricorso al lavoro straordinario non preventivamente autorizzato
- Area Manutenzione
 - o Rispetto dei tempi di intervento
 - o Rispetto della programmazione
 - o Cura automezzi
 - o Contenimento del ricorso al lavoro straordinario non preventivamente autorizzato

PARTE C: Comportamento individuale

In mancanza di provvedimenti disciplinari, al dipendente viene erogato il premio nella misura maturata dall'applicazione dei parametri precedenti.

Detto premio viene percentualmente decurtato o azzerato nei riguardi del dipendente al quale siano state irrogate sanzioni disciplinari nei termini di cui all'art. 21 del CCNL, secondo la tabella sottoriportata:



Sanzioni previste al punto 1 (rimprovero scritto)	-2 %
Sanzioni previste al punto 2 (multa)	- 4 %
Sanzioni previste al punto 3 (sospensione da 1 a 2 giorni)	-6 %
Sanzioni previste al punto 3 (sospensione da 3 a 10 giorni)	-8%
Sanzioni previste al punto 5 (licenziamento con preavviso)	-10%
Sanzioni previste al punto 5 (licenziamento senza preavviso)	-10%

La decurtazione si riferisce ad ogni singolo provvedimento

3. Attività di servizio ai fini del riconoscimento del premio

Il premio maturato dal singolo dipendente viene proporzionato al periodo di effettiva presenza in servizio nell'arco dell'anno di riferimento, calcolato in 365 giorni; non vengono considerate assenze dal servizio le ferie e i permessi ex festività, gli infortuni sul lavoro, le astensioni obbligatorie per gravidanza, i congedi parentali, i ricoveri ospedalieri e la loro convalescenza, i permessi sindacali, i permessi per allattamento, i permessi per volontariato, i permessi per controllo prenatali, i permessi per lutto e gravi motivi familiari, le donazioni di sangue e le assenze ex legge 104/92, le assenze determinate dalla necessità di sottoporsi a percorsi terapeutici particolari (es. chemioterapia, dialisi).

4. Determinazione dell'indice di valutazione e dell'importo del premio di produttività

Sulla base delle risultanze riportate in una scheda individuale, si ricava il premio di produttività individuale sulla base della seguente formula:

$$\text{PPI} = [\text{BPP} + (\text{BPP} * \text{PI})] * (\text{A} + \text{B} - \text{C}) * [(\text{365} - \text{ASS}) / \text{365}]$$

Dove:

PPI = premio di produttività individuale

BPP = base premio di produttività (80% minimo tabellare 2019)

PI = percentuale incrementativa

A = indice risultante dalla valutazione parte A

B = indice risultante dalla valutazione parte B

C = decremento risultante dalla tabella parte C

ASS = giorni di assenza dal servizio

RIEPILOGO INDICE DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' E CALCOLO PREMIO

Parametro	Punteggio
A – obiettivi della Società	Max 40
B – obiettivi di area	Max 60
TOTALE A+B	Max 100
C – comportamento individuale (decrementativo da 0 a 100)	Max -100



II - INDICE INDIVIDUALE A+B-C	Max 100
ASS - ASSENZE (in giorni)	
BPP – BASE PREMIO DI PRODUTTIVITA'	
PI – percentuale incrementativa di BPP	
PPI - Premio di Produttività individuale = [BPP+(BPP*PI)] *(A+B-C) *[(365-ASS) /365]	

5. Erogazione del premio di produttività

Il premio di produttività viene corrisposto ai dipendenti entro il mese successivo all'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea dei soci.

6. Conformità art. 2, comma 2, del Decreto Interministeriale del 25/03/2016

Le parti si danno atto che l'accordo è conforme alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2, del Decreto Inter-ministeriale del 25/03/2016, emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di cui è stato pubblicato l'avviso nella Gazzetta Ufficiale del 14/05/2016, serie generale n. 112, al fine di accedere ai benefici previsti dalla normativa in materia di agevolazioni fiscali, secondo quanto previsto dall'art. 1, commi 182-191, della Legge 24 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016) e successive modifiche.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Acquedotto Langhe e Alpi Cuneesi S.p.A.

Il Vice Presidente:

TRAVAGLIO Marino

Per le Organizzazioni Sindacali:

F.I.L.C.T.E.M – C.G.I.L. Signor:

LO NIGRO Giovanni