



Acquedotto Langhe e Alpi Cuneesi S.p.A.
società soggetta al controllo della Provincia di Cuneo
12100 Cuneo – Corso Nizza, 9



Co.Ge.S.I.

**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 2022/2024**

In data 23 giugno 2022, 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 Presidente, signor TRAVAGLIO Marino

e la F.I.L.C.T.E.M – C.G.I.L. rappresentata dal signor BIANCOTTO Walter.

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 2022 al 2024;
- 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

1. Definizione del valore economico del premio

Il valore economico del premio viene corrisposto come segue:

- anno 2022: il premio corrisponde al 95% della retribuzione minima tabellare, come definita all'art. 36 del vigente CCNL a decorrere dal 1° settembre 2021 per il livello di inquadramento del dipendente;
- anno 2023: il valore del premio corrisponde all'importo più favorevole tra il 95% della retribuzione minima tabellare, come definita all'art. 36 del vigente CCNL a decorrere dal 1° settembre 2021 e l'80% del nuovo minimo tabellare, stabilito dall'aggiornamento CCNL (previsto a fine 2022);
- anno 2024: il premio corrisponde al valore economico del premio di produttività del 2023, incrementato del 5%.

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa:

Livello	2022	2023 il più favorevole tra:		2024 il più favorevole tra:	
	95% del minimo tabellare in vigore dal 01/09/2021	95% del minimo tabellare in vigore dal 01/09/2021	80% del nuovo minimo tabellare (rinnovo CCNL 2022)	+5% su valore premio di produttività 2023 (95% del min. tab. in vigore dal 01/09/2021)	+5% su valore premio di produttività 2023 (80% del nuovo min. tab. (rinnovo CCNL 2022))
Q	2.929,63 €	2.929,63 €	80% * nuovo min. tab. €	3.076,11 €	(80%* nuovo min. tab.) € + 5%
8	2.645,65 €	2.645,65 €	80% * nuovo min. tab. €	2.777,93 €	(80%* nuovo min. tab.) € + 5%
7	2.444,43 €	2.444,43 €	80% * nuovo min. tab. €	2.566,65 €	(80%* nuovo min. tab.) € + 5%
6	2.242,97 €	2.242,97 €	80% * nuovo min. tab. €	2.355,12 €	(80%* nuovo min. tab.) € + 5%
5	2.042,49€	2.042,49€	80% * nuovo min. tab. €	2.144,61 €	(80%* nuovo min. tab.) € + 5%
4	1.917,87 €	1.917,87 €	80% * nuovo min. tab. €	2.013,76 €	(80%* nuovo min. tab.) € + 5%
3	1.794,28 €	1.794,28 €	80% * nuovo min. tab. €	1.883,99 €	(80%* nuovo min. tab.) € + 5%
2	1.622,04 €	1.622,04 €	80% * nuovo min. tab. €	1.703,14 €	(80%* nuovo min. tab.) € + 5%
1	1.459,39 €	1.459,39 €	80% * nuovo min. tab. €	1.532,36 €	(80%* nuovo min. tab.) € + 5%

L'importo base del premio di produttività è inclusivo della quota parametrizzata prevista (nella parte economica in merito di Premio di risultato/produttività) dall'accordo del 18/05/2017, allegato 1 del CCNL aggiornato al 07/11/2019.

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.

Qualora durante il triennio 2022-2024 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 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, la corresponsione di un incentivo previsto dall'accordo integrativo per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche del 18 dicembre 2020. 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

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 max 40 punti).

I parametri sono relativi agli indicatori di rischio 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 (20 punti per ogni indice)

Area Amministrativa

- rispetto delle tempistiche delle scadenze fiscali;
- riscontro non conformità verbali OdV ($100\% < 2$ - % proporzionale da 2 a 6 - $> 6 = 0$);
- predisposizione della situazione economica-patrimoniale al 31/12/anno precedente entro il mese di marzo dell'anno successivo (10 pt) e relazione semestrale dell'esercizio in corso entro il mese di ottobre (10 pt).

Area Tecnica

- riscontro non conformità verbali OdV ($100\% < 2$ - % proporzionale da 2 a 6 - $> 6 = 0$);
- gestione della programmazione e progettazione (avvio procedimento entro 30 giorni dall'approvazione);
- programmazione mensile e verifica al mese successivo della gestione della rete ($100\% < 1$ - % proporzionale da 1 a 3 - $> 3 = 0$).

Area Manutenzione

- non rispetto dei tempi di intervento in reperibilità ($100\% < 2$ - % proporzionale da 2 a 6 - $> 6 = 0$);
- riscontro non conformità verbali OdV ($100\% < 2$ - % proporzionale da 2 a 6 - $> 6 = 0$);
- riscontro non corretta verifica degli automezzi tramite la compilazione dei verbali settimanali ($100\% < 6$ - % proporzionale da 2 a 12 - $> 12 = 0$).



3. Attività di servizio ai fini del riconoscimento del premio

In funzione delle giornate di assenza rispetto all'anno di riferimento, l'erogazione del premio di risultato verrà corrisposto ai dipendenti tenendo conto delle condizioni previste nella tabella sotto riportata:

GIORNI TOTALI DI ASSENZA	0-1 EVENTO	2 EVENTI	3 EVENTI	4 EVENTI	5 EVENTI	>5 EVENTI
0-3	100%	100%	100%			
4-8	100%	98%	95%	90%	80%	70%
9-12	95%	90%	80%	75%	65%	50%
13-16	90%	80%	70%	65%	55%	40%
17-24	85%	75%	65%	55%	50%	35%
25-28	80%	70%	60%	50%	45%	30%
29-32	75%	65%	55%	45%	40%	25%
>32	70%	60%	50%	40%	35%	20%

Sono considerate assenze le seguenti causali:

- malattia;
- assenze non giustificate.

Non sono da considerare assenze le seguenti causali:

- ferie e permessi ex festività;
- infortuni sul lavoro;
- astensioni obbligatorie per maternità;
- congedi parentali;
- ricoveri ospedalieri e convalescenza conseguente;
- permessi sindacali;
- permessi per volontariato previsti dalla normativa vigente;
- permessi per controlli prenatali;
- permessi per allattamento;
- permessi per lutto e gravi motivi familiari;
- permessi per donazioni di sangue;
- assenze ex legge 104/92;
- assenze determinate dalla necessità di sottoporsi a percorsi terapeutici particolari (es. chemioterapia, dialisi);

L'evento è il periodo che intercorre dal giorno in cui inizia la malattia/assenza ingiustificata a quando termina la stessa. La continuazione della malattia/assenza ingiustificata non viene considerata come ulteriore evento.

Il premio verrà erogato a tutto il personale in forza nel corso dell'anno corrispondendogli tanti dodicesimi di premio per quanti sono i mesi di servizio prestati. Al personale sarà pagata la percentuale corrispondente al periodo che intercorre tra il mese di assunzione e il termine dell'anno. Parimenti al personale che termina il rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di Premio di Risultato annuo maturato.



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: $PPI = [BPPn] * (A+B) * (\%ASS)$

dove:

PPI = premio di produttività individuale

BPPn = base premio di produttività dell'anno di riferimento

A = indice risultante dalla valutazione parte A (max 40/40)

B = indice risultante dalla valutazione parte B (max 60/60)

%ASS = percentuale risultante dalla tabella al punto 3

RIEPILOGO INDICE DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' E CALCOLO PREMIO

Parametro	Punteggio
A – obiettivi della Società	Max 40/40
B – obiettivi di area	Max 60/60
TOTALE A+B	Max 100/100
%ASS - ASSENZE (tabella punto 3)	
BPPn – BASE PREMIO DI PRODUTTIVITA'	
PPI - Premio di Produttività individuale = $(BPPn) * (A+B) * (\%ASS)$	

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

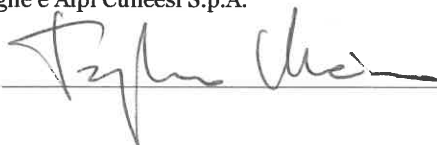
Le parti si danno atto che l'accordo è conforme alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2, del Decreto Interministeriale del 25/03/2016, emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di cui è stato pubblicato l'avviso nella Gazzetta 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 Presidente:

TRAVAGLIO Marino



Per le Organizzazioni Sindacali:

F.I.L.C.T.E.M – C.G.I.L. Signor

BIANCOTTO Walter

