



Il giorno 30 luglio 2018, presso la sede Alfa di Gallarate, si sono incontrati i Sigg.ri:

Alfa S.r.l.
Saverio Maria Bratta
Giuseppina Lanza

Rappresentanze sindacali territoriali
Lorena Panzeri (FILCTEM – CGIL)
Giovanni Furlanetto (FILCTEM – CGIL)
Carlotta Schirripa (FEMCA – CISL)
Rosanna Simonetta (FEMCA – CISL)
Antonio Monsurrò (FEMCA – CISL)
Enrico Savino (UILTEC – UIL)

Per definire il presente accordo sul premio, già esaminato nelle riunioni precedenti e approvato dall'assemblea dei lavoratori.

Si conviene quanto segue per il periodo 1/1/2018 – 31/12/2018

Struttura del sistema incentivante e del premio di risultato

Il sistema incentivante ha la finalità di orientare in modo coordinato l'attività gestionale dei singoli uffici.

In considerazione del processo di progressiva crescita aziendale, riguardante i territori gestiti, le attività svolte e, soprattutto, le risorse umane coinvolte, il sistema incentivante per l'anno 2018 è definito in via semplificata.

Esso si caratterizza per la prevalenza di obiettivi strategici, volti al conseguimento della mission di Alfa di rappresentare il gestore del servizio idrico integrato in Provincia di Varese.

Allo stesso tempo, esso pone le premesse per una successiva elaborazione negli anni seguenti, nei quali l'attenzione sarà focalizzata sugli obiettivi gestionali.

Inoltre, in considerazione della prevalenza riconosciuta agli obiettivi strategici, il sistema incentivante 2018 si applica a tutti gli uffici e le persone coinvolte in modo uniforme.

Nel corso dei prossimi anni, il sistema incentivante potrà cambiare impostazione; la prevalenza degli obiettivi gestionali potrà consentire infatti, un più stretto legame tra risultati dei singoli uffici e relativa incentivazione.

Gli obiettivi strategici posti a base della retribuzione variabile 2018 hanno natura:

1. Dimensionale/Territoriale;
2. Gestionale;
3. Economico – Finanziaria.

La specifica natura ed il peso percentuale per l'anno 2018 attribuito a ciascun obiettivo sono così sintetizzabili:

1. l'obiettivo Dimensionale/Territoriale è rappresentato dal numero di comuni progressivamente gestiti; il suo peso percentuale è il 50%;



2. l'obiettivo Gestionale è costituito dal numero di attività/processi svolti; il suo peso percentuale è il 25%;
3. l'obiettivo Economico – Finanziario è legato al mantenimento e consolidamento dell'equilibrio economico finanziario; il suo peso percentuale è il 25%.

In caso di parziale o mancato raggiungimento di uno dei tre obiettivi, il premio sarà riconosciuto in rapporto alla parte conseguita, come di seguito specificato.

Il premio sarà erogato nel corso del mese di giugno dell'anno successivo; per l'anno 2018, sarà quindi erogato nel corso del mese di giugno 2019.

L'erogazione avverrà in funzione della durata del rapporto di lavoro; pertanto, in caso di assunzione o dimissione in corso d'anno, il premio sarà riconosciuto in proporzione ai mesi di effettivo impiego, fatta salva la possibilità di applicazione di condizioni di miglior favore da parte dell'azienda.

In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale o somministrato, il premio sarà riproporzionato.

In caso di assenza per malattia, il premio sarà riconosciuto in rapporto alla parte conseguita, come di seguito specificato, fino a 10 giorni lavorativi di assenza.

In caso di assenze superiori ai 10 giorni, il premio sarà decurtato tenendo conto delle effettive presenze; ad esempio, in caso di 12 giorni di assenza per malattia, il premio sarà decurtato per l'intero periodo.

In caso di minori erogazioni del premio a seguito di malattia, per tale quota le parti valuteranno un eventuale utilizzo nell'ambito del welfare aziendale.

L'importo del premio definito per l'anno 2018 è pari a € 600,00.

Obiettivo Dimensionale/Territoriale

L'obiettivo è legato al numero di comuni gestiti.

In particolare un comune si considera gestito quando Alfa eroga il servizio in almeno uno dei tre segmenti del servizio idrico integrato (acquedotto, fognatura, depurazione); in caso di gestione integrale del servizio idrico, il comune è comunque computato per 1.

L'obiettivo per l'anno 2018 è considerato raggiunto in caso di:

- comuni gestiti al 31/12/2018 in numero progressivamente pari o superiore a 65; l'obiettivo è raggiunto al 100%;
- comuni gestiti al 31/12/2018 in numero progressivamente inferiore a 65 ma superiore a 45; l'obiettivo è raggiunto in modo proporzionale;
- comuni gestiti al 31/12/2018 in numero progressivamente pari a 45; l'obiettivo non è raggiunto.

Obiettivo Gestionale

L'obiettivo è legato al numero di attività/processi svolti.

Ai fini della determinazione del premio 2018, sono state individuate 4 attività/processi che sintetizzano l'attività svolta e che, ove possibile, consentano un'operatività interdisciplinare; in particolare, le attività/processi svolti sono rappresentati dal numero di:



1. aperture degli sportelli;
2. comuni bollettati;
3. preventivi emessi;
4. attività di pronto intervento.

Ai fini della determinazione del raggiungimento dell'obiettivo gestionale, ciascuno delle attività/processi svolti concorre in egual misura, secondo quanto specificato.

Con riguardo alle aperture degli sportelli, l'obiettivo per l'anno 2018 è considerato raggiunto in caso di:

- aperture degli sportelli al 31/12/2018 in numero progressivamente pari o superiore a 260; l'obiettivo è raggiunto al 100%;
- aperture degli sportelli al 31/12/2018 in numero progressivamente inferiore a 260 ma superiore a 220; l'obiettivo è raggiunto in modo proporzionale;
- aperture degli sportelli al 31/12/2018 in numero progressivamente pari a 220; l'obiettivo non è raggiunto.

Per "apertura degli sportelli", si intende la presenza in un singolo ufficio a prescindere dalla effettiva durata.

Con riguardo ai comuni bollettati, l'obiettivo per l'anno 2018 è considerato raggiunto in caso di:

- comuni bollettati al 31/12/2018 in numero pari o superiore a 30; l'obiettivo è raggiunto al 100%;
- comuni bollettati al 31/12/2018 in numero inferiore a 30 ma superiore a 25; l'obiettivo è raggiunto in modo proporzionale;
- comuni bollettati al 31/12/2018 in numero pari a 25; l'obiettivo non è raggiunto.

Con riguardo ai preventivi emessi, l'obiettivo per l'anno 2018 è considerato raggiunto in caso di:

- preventivi emessi al 31/12/2018 in numero pari o superiore a 960; l'obiettivo è raggiunto al 100%;
- preventivi emessi al 31/12/2018 in numero inferiore a 960 ma superiore a 760; l'obiettivo è raggiunto in modo proporzionale;
- preventivi emessi al 31/12/2018 in numero pari o inferiore a 760; l'obiettivo non è raggiunto.

In considerazione del minore numero di preventivisti rispetto alle risorse disponibili negli altri uffici, l'obiettivo sarà riparametrato in caso di modifica del numero di attuali preventivisti, pari a 3.

Con riguardo alle attività di pronto intervento, l'obiettivo per l'anno 2018 è considerato raggiunto in caso di:

- interventi di riparazione/manutenzione al 31/12/2018 in numero pari o superiore a 1980; l'obiettivo è raggiunto al 100%;
- interventi di riparazione/manutenzione al 31/12/2018 in numero inferiore a 1980 ma superiore a 1680; l'obiettivo è raggiunto in modo proporzionale;



- interventi di riparazione/manutenzione al 31/12/2018 in numero pari o inferiore a 1680; l'obiettivo non è raggiunto.

Obiettivo Economico – Finanziario

L'obiettivo è legato al mantenimento e consolidamento dell'equilibrio economico finanziario. L'equilibrio economico finanziario è ricondotto al conseguimento e al livello del Margine Operativo Lordo (MOL) positivo.

Il Margine Operativo Lordo è determinato come differenza tra tutti i ricavi di gestione e i correlati costi operativi (personale, energia elettrica, manutenzioni, fanghi, spurghi, materiale di consumo, assicurazioni, affitti, ecc.) con esclusione degli ammortamenti e accantonamenti.

L'obiettivo è considerato raggiunto nelle seguenti modalità:

- miglioramento superiore al 3% del MOL 2017; l'obiettivo è raggiunto al 100%;
- miglioramento dallo 0,1% al 3% del MOL 2017; l'obiettivo è raggiunto in modo proporzionale;
- nessun miglioramento del MOL 2017; l'obiettivo non è raggiunto.

Ad esempio, in caso di miglioramento del Margine Operativo Lordo dell'1%, il risultato sarà conseguito per un terzo.

Clausole di salvaguardia

Nell'ambito della analisi e del monitoraggio dei parametri degli obiettivi prefissati nel presente accordo, qualora nel corso dell'anno si verificano eventi eccezionali di varia natura che incidano in maniera significativa sul raggiungimento degli stessi, sussiste l'impegno delle Parti di incontrarsi con la Direzione per apportare gli opportuni correttivi agli obiettivi interessati.

Erogazione del premio effettivo

Le Parti, considerati l'art. 1, commi da 182 a 191 della Legge 208/2015, l'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 nonché l'art. 14 del D.lgs.151/2015 e s.mm.ii., dichiarano che gli importi previsti nel presente contratto collettivo aziendale a titolo di premio di risultato possiedono le caratteristiche tecniche necessarie per poter essere annoverati tra gli importi potenzialmente beneficiari delle agevolazioni fiscali applicabili alla contrattazione di secondo livello, in attuazione di quanto disposto dall'art. 1, commi 182, 189 e 190 Legge 208/2015, come attuato dal Decreto 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e come esplicitato nella circolare 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate.

Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi per adempiere a qualsiasi ulteriore formalità si renda necessaria al fine di conseguire i vantaggi contributivi e/o fiscali che dovessero rendersi fruibili in relazione alle modifiche dell'ordinamento.

DK



Produttività – punto 3) Parte Economica del CCNL 18/05/2017

L'importo previsto dalla "Parte economica – punto 3" del CCNL gas acqua 18/05/2017 di 154 € lorde al parametro 139,96 - 5° livello verrà erogato in base alla percentuale complessiva del Premio raggiunta senza incidenza alcuna delle voci di assenteismo.

Le Parti concordano che prima dell'erogazione del Premio, la Direzione Aziendale informerà le OO.SS. in merito all'andamento degli indicatori che concorrono alla determinazione del Premio stesso.

Il regime di detassazione opera atteso il conseguimento di risultati incrementali rispetto ad almeno uno degli obiettivi, tra loro alternativi, previsti nel PdR, a nulla rilevando a tal fine la strutturazione del premio stesso.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva ove nel corpo del contratto aziendale sia contemplato il raggiungimento, in via alternativa, dei medesimi obiettivi previsti anche ai fini della determinazione del quantum, si ritiene che il regime di detassazione operi ugualmente sul premio, in quanto il risultato incrementale si è comunque registrato su uno dei tre obiettivi previsti come alternativi dal presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto

Alfa S.r.l.

Saverio Maria Bratta

Giuseppina Lanza

Delegati sindacali

Giovanni Furlanetto (FILCTEM – CGIL)

Rosanna Simonetta (FEMCA – CISL)

Antonio Monsurrò (FEMCA – CISL)

Organizzazioni sindacali

Lorena Panzeri (FILCTEM – CGIL)

Carlotta Schirripa (FEMCA – CISL)

Enrico Savino (UILTEC – UIL)

AGLI ATTI DELLA SOCIETÀ È CONSERVATA COPIA DEBITAMENTE SOTTOSCRITTA