



## VERBALE di ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNO 2020

Il giorno 31 Luglio 2020, si sono incontrati:

- **ALFA S.r.l.**, rappresentata dall' Amministratore delegato arch. Beatrice Bova (di seguito denominata ALFA o l'Azienda);
- **OO.SS** rappresentate da Lorena Panzeri e Carlo Dovico (Filctem Cgil) e Antonio Monsurrò (Femca- Cisl);
- **RSU** aziendali sigg.ri Luca Alberti - Gioele Nicola Tosi - Stefania Grassi - Giampaolo Rapa.

### PREMESSO CHE

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 2020 è definito in via semplificata anche per l'anno in corso.

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 dopo che l'assetto politico/organizzativo sarà stabilizzato.

Inoltre, in considerazione della prevalenza riconosciuta agli obiettivi strategici, il sistema AR incentivante 2020 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 dipartimenti.

Tutto ciò premesso, con il presente Accordo si conviene, per il periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2020, quanto segue.

Gli obiettivi strategici posti a base della retribuzione variabile 2020 hanno natura:

- Dimensionale/Territoriale;
- Gestionale;
- Economico - Finanziaria.



La specifica natura ed il peso percentuale per l'anno 2020 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 2020, sarà quindi erogato nel corso del mese di giugno 2021.

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 2020 è pari a € 900,00 (euro novecento/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 2020 è considerato:

1. *raggiunto al 100%*: in caso di comuni gestiti al 31/12/2020 in numero progressivamente pari o superiore a 100 ;



3. Con riguardo ai **preventivi emessi**, l'obiettivo per l'anno 2020 è considerato:
- raggiunto al 100%:* in caso di prestazioni effettuate al 31/12/2020 in numero pari o superiore a **1800** (o comunque sia, al **100%** delle attività pregresse qualora in numero inferiore a quello indicato) ;
  - raggiunto in modo proporzionale:* in caso di prestazioni effettuate al 31/12/2020 in numero inferiore a **1800** ma superiore a **1440** (o comunque sia, ricompresa tra il **100%** e l'**80%** delle attività pregresse qualora in numero inferiore a quello indicato);
  - non raggiunto:* in caso prestazioni effettuate al 31/12/2020 in numero pari o inferiore a **1440**.
4. Con riguardo alle **attività di pronto intervento**, l'obiettivo per l'anno 2020 è considerato:
- raggiunto al 100%;* in caso di interventi di riparazione/manutenzione al 31/12/2020 in numero pari o superiore a **3000**;
  - raggiunto in modo proporzionale:* in caso di interventi di riparazione/manutenzione al 31/12/2020 in numero inferiore a **3000** ma superiore a **2400**;
  - non raggiunto:* in caso interventi di riparazione/manutenzione al 31/12/2020 in numero pari o inferiore a **2400**.

### **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 al 100%:* in caso di miglioramento superiore al **3%** del MOL 2019;

*raggiunto in modo proporzionale:* in caso di miglioramento dallo **0,1%** al **3%** del MOL 2019;

*non raggiunto:* in caso nessun miglioramento del MOL 2019.

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



2. *raggiunto in modo proporzionale*: in caso comuni gestiti al 31/12/2020 in numero progressivamente inferiore a **100** ma superiore a **60**;
3. *non raggiunto*: in caso di comuni gestiti al 31/12/2020 in numero progressivamente pari a **60**.

### **Obiettivo Gestionale**

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

Ai fini della determinazione del premio 2020, 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 di seguito specificato.

1. Con riguardo alle **aperture degli sportelli**, l'obiettivo per l'anno 2020 è considerato:  
*raggiunto al 100%*: in caso di aperture degli sportelli al 31/12/2020 in numero progressivamente pari o superiore a **300** l'obiettivo è raggiunto al 100%;  
*raggiunto in modo proporzionale*: in caso di aperture degli sportelli al 31/12/2020 in numero progressivamente inferiore a **300** ma superiore a **250**;  
*non raggiunto*: in casi di aperture degli sportelli al 31/12/2020 in numero progressivamente pari **250**.  
Per "apertura degli sportelli", si intende la presenza in un singolo ufficio a prescindere dalla effettiva durata.
2. Con riguardo ai **comuni bollettati**, l'obiettivo per l'anno 2020 è considerato:  
*raggiunto al 100%*: in caso di comuni bollettati al 31/12/2020 in numero pari o superiore a **60**;  
*raggiunto in modo proporzionale*: in caso di comuni bollettati al 31/12/2020 in numero inferiore a **60** ma superiore a **55**;  
*non raggiunto*: in caso di comuni bollettati al 31/12/2020 in numero pari a **55**.



### **Clausole di salvaguardia**

Nell'ambito della analisi e del monitoraggio dei parametri degli obiettivi prefissati nel presente accordo, che le Parti si impegnano ad effettuare periodicamente, qualora nel corso dell'anno si verificassero 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.

### **Produttività - CCNL GAS ACQUA**

In caso di raggiungimento degli obiettivi di cui al presente accordo la società erogherà ai lavoratori, sotto forma di "una tantum", una quota incrementale al premio, in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato, il cui valore parametrato è previsto nella tabella pubblicata nella parte economica, lettera c) del vigente CCNL, per l'anno 2020.  
L'erogazione di tale quota avverrà contestualmente al pagamento del Premio di risultato 2020.

### **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 aziendale a titolo di premio di risultato e di produttività, 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 rendesse necessaria al fine di conseguire i vantaggi contributivi e/o fiscali che dovessero rendersi fruibili in relazione alle modifiche dell'ordinamento.

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.**

Beatrice Bova

**Per la Filctem Cgil Femca Cisl Varese**

L. Panzeri - C. Dovico - A. Monsurrò

**Per la Rsu**



L. Alberti      -      G. N. Tosi      -      S. Graçsi      -      G. Rapa

**AGLI ATTI DELLA SOCIETÀ È CONSERVATA COPIA DEBITAMENTE SOTTOSCRITTA**