

VIVA Servizi SpA - Protocollo 2022/18448 del 13/07/2022
DIR GEN
DIRTEC
RVD
AI
APC
ST
AAR
AAP
IA
SS
ASI

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 04/07/2022, si sono incontrati ad Ancona, presso la sede legale di Viva Servizi S.p.a., sita in Ancona - Via del Commercio 29:

- La Direzione aziendale:

- Moreno Clementi;

- I rappresentanti delle OO.SS. territoriali:

- per la FILCTEM CGIL ANCONA – David Visani, Yuri Galeazzi;
- per la FEMCA – CISL MARCHE – Angelo Paolucci;
- per la UILTEC MARCHE – Castelli Alan, anche componente RSU, Manuel Broglia;
- per la CISAL FEDERENERGIA MARCHE – Flavio Agostinelli, Maximiliano Nicolini;

- La R.S.U. aziendale composta da:

- Alan Castelli;
- Ilaria Del Ministro;
- Cinzia Garbuglia;
- Roberto Mazzarini;
- Danilo Paoltroni;
- Rossano Spaccia;
- Giovanni Vitaletti.

PREMESSO CHE:

- l'istituto del PREMIO DI RISULTATO è disciplinato dall'art. 9 del C.C.N.L. unico di settore gas acqua 07.11.2019, conformemente a quanto indicato dall'art. 4 dello stesso C.C.N.L.;
- il citato articolo contrattuale demanda alla contrattazione di secondo livello la definizione di una retribuzione annua variabile collegata a risultati concreti di

A. V.

[Handwritten signatures and initials]
Cinzia Garbuglia
Roberto Mazzarini
Giovanni Vitaletti
A. V.

redditività, produttività, efficienza, qualità ed innovazione che ha lo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende;

- Tale premio ha la 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, qualità ed innovazione; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
 - 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;
- il conseguimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza, qualità ed innovazione determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione;
- i programmi ed obiettivi che le parti individuano a livello aziendale possono consistere anche in azioni di miglioramento dell'efficacia interna e dell'efficacia del servizio, attraverso più elevati standard di qualità, in sintonia con le azioni che le imprese realizzano per dare concreta attuazione alla "Carta dei servizi" ed alle indicazioni delle Autorità di settore ed attraverso progetti di innovazione organizzativa e tecnologica;
- gli incrementi di produttività/redditività possono realizzarsi anche attraverso l'introduzione di ulteriori elementi di flessibilità nell'articolazione degli orari di lavoro che possono determinare un maggior benessere dei lavoratori (basti pensare, a titolo esemplificativo, alla possibile riduzione dei costi per il raggiungimento della sede di lavoro in un contesto caratterizzato da un significativo incremento dei costi dei carburanti);

A. D.

[Handwritten signatures and initials]

VIVA Servizi SpA - Protocollo 2022/18448 del 13/07/2022

LE PARTI CONCORDANO CHE:

relativamente alla retribuzione variabile denominata PREMIO DI RISULTATO di cui all'art. 9 del vigente CCNL gas acqua degli anni 2022 – 2023 – 2024 si farà riferimento ai criteri generali di seguito indicati:

- I. l'importo del premio viene definito annualmente in base:
 - alle previsioni aziendali sull'andamento economico e sulla redditività complessiva attesa;
 - alla dinamica del costo del lavoro e delle retribuzioni del settore;
 - agli incrementi di produttività, efficienza, qualità ed innovazione;

- II. la corresponsione del premio è collegata al conseguimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che vengono misurati attraverso indicatori da definire annualmente con accordo aziendale che dovrà definire anche i valori posti ad obiettivo;

- III. il premio verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato, sempreché il rapporto di lavoro sia in essere nel corso dell'anno per almeno 4 mesi;

- IV. il premio, commisurato al risultato conseguito rispetto agli obiettivi assegnati, sarà erogato in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio; pertanto il premio sarà decurtato proporzionalmente in relazione alle assenze dal servizio effettuate nel corso dell'anno eccezion fatta per le causali di seguito indicate che vengono considerate quale effettiva presenza in servizio:
 - riposi fisiologici;
 - ferie;
 - permessi individuali retribuiti (art. 29);
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
 - permessi sindacali;
 - maternità obbligatoria;
 - permessi e congedi ex Legge 104/92 (a partire dall'anno 2023);

[Handwritten signature]
A. D.

[Handwritten signature]
R. Pacini
C. G. G. G.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Roberto M.
L. G. G. G.

[Large handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- permessi donazione sangue;
- permessi per protezione civile non comportanti oneri economici per l'Azienda;

V. il premio non verrà corrisposto ai lavoratori che saranno assenti dal servizio per un periodo superiore a 100 giorni lavorativi, senza considerare le cause di assenza di cui al precedente punto IV.

In caso di assunzione/cessazione in corso d'anno il limite sopra indicato sarà riproporzionato in base al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno;

VI. la liquidazione dei relativi importi sarà effettuata ad avvenuta verifica della documentazione comprovante il grado di conseguimento degli obiettivi relativi agli standard organizzativi e ad avvenuta approvazione del Bilancio di Esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione.

Si provvederà all'erogazione del premio soltanto in caso di risultato netto di esercizio positivo o di pareggio, ancorché siano stati conseguiti totalmente o parzialmente gli obiettivi assegnati.

In caso di risultanze negative di Bilancio, il premio sarà erogato per la sola quota corrispondente a determinare il pareggio di Bilancio; tale quota sarà ripartita in maniera proporzionale per i vari livelli di inquadramento;

VII. ai sensi di quanto previsto dalla Legge 208/2015 e s.m.i., l'erogazione in denaro del premio di risultato potrà essere sostituita totalmente o parzialmente, su libera scelta del lavoratore e secondo le regole di seguito indicate, e comunque entro i limiti previsti dalla normativa vigente, dall'erogazione di beni e servizi indicati dall'art. 51 del T.U.I.R. ricompresi in un piano Welfare; la gestione delle somme destinate al conto Welfare dovrà avvenire secondo i criteri di seguito indicati:

a) **periodicità della scelta**: annuale:

b) **importi da destinare al Piano Welfare**: ogni lavoratore potrà decidere ogni anno l'ammontare dell'importo del Premio di risultato maturato da destinare al Piano Welfare fermo restando il limite minimo di € 250,00;

A. D.
Spauri
Ciao Sg/6
Roberto
4
h/lu

- c) **spese destinabili al Piano Welfare:** il premio di risultato destinato al piano Welfare potrà essere utilizzato dal lavoratore per l'acquisizione di beni e servizi nell'intero anno solare di corresponsione del premio; relativamente alle spese finanziabili con modalità "rimborso", potranno essere recuperate anche le spese sostenute prima dell'opzione esercitata, nei limiti delle previsioni normative;
- d) **residui non utilizzati nell'anno di riferimento:** qualora l'importo destinato al Piano Welfare da parte dei singoli lavoratori non venga integralmente usufruito entro il 31/12 dell'anno solare di riferimento, l'importo residuo potrà essere trasferito nel Piano Welfare dell'anno successivo;
- e) **modalità di erogazione dei servizi Welfare:** l'erogazione dei servizi avverrà attraverso apposita piattaforma informatica, gestita da società specializzata alla quale ciascun lavoratore dovrà accedere con apposite credenziali;
- f) **incremento del valore del premio:** al fine di incentivare l'adesione al Conto Welfare, la contrattazione annuale potrà prevedere un incremento del valore del premio da erogare al singolo lavoratore nel caso di destinazione dello stesso al Piano Welfare, sia nel caso di destinazione dell'intero ammontare che nel caso di destinazione di una parte di esso; ciò in considerazione delle agevolazioni contributive previste dalla normativa sopra richiamata;

VIII. nei riguardi dei dipendenti totalmente distaccati presso altri datori di lavoro non si farà riferimento agli indicatori del premio di cui al presente accordo ma saranno individuati indicatori/obiettivi, criteri e modalità da parte di dette società distaccatarie, fermo restando l'invariabilità gli importi dei premi per livello di inquadramento.

[Handwritten signatures and initials]

Roberto...

Walter...

R/pacare

5

LE PARTI CONCORDANO ALTRESI':

sulla base della disciplina generale sopra definita, **di regolamentare il premio di risultato per l'anno 2022** come di seguito specificato:

1) gli indicatori ed i relativi valori a cui far riferimento per la verifica del conseguimento di incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza a cui è correlata l'erogazione del premio di risultato sono quelli di seguito indicati:

a) Realizzazione investimenti (macroindicatore MI perdite idriche e prerequisito 3 conformità normativa acque reflue) – PESO 60%

-	> a € 12.0000.000	100%
-	tra € 12.000.000 e € 11.000.000	95%
-	tra € 10.999.999 e € 10.100.000	85%
-	< € 10.100.000	0%

b) MOL (al netto costi Energia Elettrica e gas uso ind.le)/numero medio dipendenti – PESO 40%

-	> € 99.711	100%
-	< € 99.711	0%

Le parti si danno atto che i sopraindicati obiettivi ed i relativi criteri di misurazione e verifica degli incrementi di redditività, qualità, ed efficienza ad essa correlati sono conformi a quanto previsto dal Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 emesso in attuazione dell'art. 1 comma 188 della Legge 28/12/2015 n. 208;

2) qualora, dopo la data di sottoscrizione del presente accordo, si verificassero delle situazioni di carattere straordinario tali da incidere in maniera significativa sulla possibilità del conseguimento degli obiettivi assegnati le Parti si impegnano a ridefinire tempestivamente gli obiettivi stessi;

A. D.
 Y. C. C.
 C. S. S.
 C. S. S.

[Handwritten signatures and initials]

- 3) l'importo del premio massimo erogabile, in caso di conseguimento del 100% di tutti gli obiettivi concordati, viene determinato per ogni livello di inquadramento come segue:

Livello Q	€ 1.715;
Livello 8	€ 1.715;
Livello 7	€ 1.516;
Livello 6	€ 1.819;
Livello 5	€ 1.694;
Livello 4	€ 1.594;
Livello 3	€ 1.493;
Livello 2	€ 1.384;
Livello 1	€ 1.141;

- 4) gli importi sopra indicati saranno automaticamente incrementati sulla base di quanto previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL 7/11/2019 qualora lo stesso dovesse prevedere importi da destinare alla contrazione aziendale in materia di premio di risultato;
- 5) ai sensi di quanto previsto al precedente punto VII, f) nell'ipotesi in cui il lavoratore decida di destinare parte del proprio premio al Piano Welfare, l'importo del premio destinato al welfare sarà incrementato nella misura del 10%. Nel caso in cui il lavoratore decida di destinare tutto il proprio premio al Piano Welfare l'incremento riconosciuto sarà del 15%.

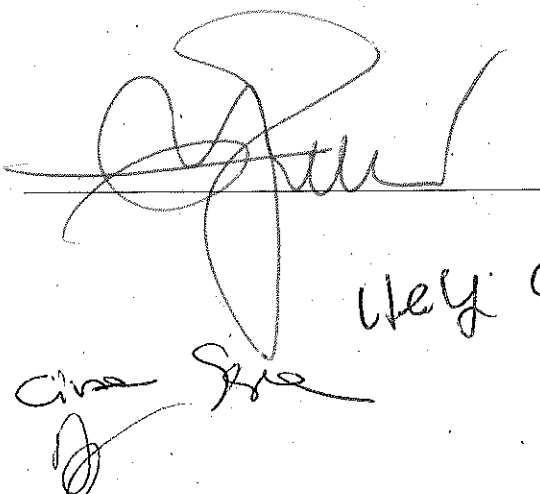
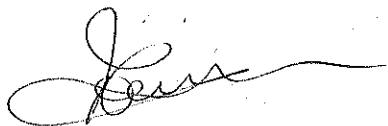
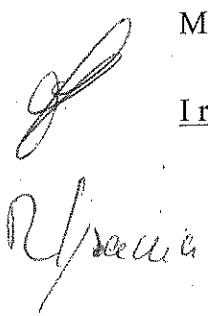
*_*_*_*_*

Letto, confermato e sottoscritto dalle Parti:

La direzione aziendale:

Moreno Clementi

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali:



Key Si

David Visani (FILCTEM CGIL ANCONA)

David Visani

Yuri Galeazzi ((FILCTEM CGIL ANCONA)

Yuri Galeazzi

Angelo Paolucci (FEMCA – CISL MARCHE)

Angelo Paolucci

Castelli Alan (UILTEC MARCHE)

Alan Castelli

Manuel Broglia (UILTEC MARCHE)

Manuel Broglia

Flavio Agostinelli (CISAL FEDERENERGIA MARCHE)

Flavio Agostinelli

Maximiliano Nicolini (CISAL FEDERENERGIA MARCHE)

Maximiliano Nicolini

La R.S.U. aziendale:

Alan Castelli

Ilaria Del Ministro

Cinzia Garbuglia

Roberto Mazzarini

Danilo Paoltroni

Rossano Spaccia

Giovanni Vitaletti

Ilaria Del Ministro

Cinzia Garbuglia

Roberto Mazzarini

ASSENTE

Rossano Spaccia

Giovanni Vitaletti