

VERBALE DI ACCORDO

Tra

La C.I.R.A. Srl, rappresentata da Sig. Bologna Franco in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, assistita dall'Unione Industriali di Savona, in persona del dott. Ezio Ricca

E

La RSA Sig. Bormida Roberto, assistita dalla FP CGIL in persona del Segretario Sig. Antonello Sangiovanni

Le parti, con riferimento allo spirito ed ai contenuti della contrattazione interconfederale in materia e a quanto previsto dal C.C.N.L., concordano di istituire il seguente accordo integrativo per il triennio 2024/25/26, al fine di incrementare la produttività aziendale, migliorare l'organizzazione del lavoro e valorizzare l'impegno e la professionalità del personale operante in Azienda attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti e la fidelizzazione nei confronti dell'Azienda.

1) Organizzazione del lavoro

Per far fronte a particolari esigenze di servizio e garantire la continuità dell'attività operativa su reti la Direzione aziendale potrà attivare, con un preavviso di cinque (5) giorni e previa informazione alla RSA, un regime di turnazione settimanale che consenta lo svolgimento di attività in regime normale anche il sabato e la domenica, attraverso il recupero del riposo in altre giornate nella settimana. A tal fine l'azienda adotterà una turnazione che, nel rispetto dei riposi giornalieri e settimanali previsti dalla legge, potrà riguardare le mansioni indentificate in:

- Addetto conduzione reti ed impianti acquedotto
- Addetto conduzione reti ed impianti fognatura

In dettaglio sarà interessato dalla modalità di cui sopra il personale già compreso nel turno di reperibilità settimanale programmato (una figura per mansione).

2) Premio di risultato

Le parti concordano di istituire per il personale dipendente un premio di risultato, strutturato con una parte fissa denominata Premio Contrattuale Base (PCB) ed una parte variabile denominata Premio Variabile Unitario Teorico (PVUT); quest'ultima voce è legata ad un valore target complessivo definito in €18.000 nonché all'utile di esercizio dell'anno precedente, basata su indicatori variabili legati all'incremento della redditività aziendale (C1) (modulato in fascia di raggiungimento con coefficiente K1) e alla riduzione delle perdite idriche (C2). Il peso dei due indicatori è del 60% per C1 e 40% per C2. In caso di utile di esercizio (dopo le imposte) inferiore a 15K€ il PVUT non sarà erogato.

Il valore consuntivato del PVUT sarà poi riparametrato individualmente in base ad un indicatore di presenza in servizio (CALi), ottenendo così il PVUi (premio unitario variabile individuale).

Il Premio Individuale (Pi) spettante, sarà costituito dalla somma di PB e PVUi.

Il meccanismo di determinazione del Premio è descritto nella seguente tabella:



Personale CCNL Utilitalia	u.m.	Valore obiettivo	Peso ponderale	Premio x fascia di raggiungimento			
C1 - Utile di esercizio aziendale (dopo le imposte)	euro	80.000	0,60	0<x<25.000	25.000≤x<50.000	50.000≤x<75.000	X≥75.000
				K1=0,00	K1=0,60	K1=0,90	K1=1,10
C2 - Riduzione delle perdite idriche % in relazione all'anno a-1 (Valutazione RQTI indicatore M1b)	%	> 3% (riduzione % in riferimento all'anno a-1)	0,40	OK verificato			
VALORE TARGET PREMIO (TP) complessivo Anno 2023 = 18.0000 euro (*)							
(*) Si applica il valore definito unicamente se e solo se l'utile di esercizio aziendale è > 15.000 euro --> altrimenti TP =0							

Premio contrattuale base (PCB) = 330 euro

Premio Variabile Unitario Teorico (PVUT)= $[TP * (0,60 \times K1) + TP * (0,40 \times K2)] / (\text{num. Dipendenti})$

MODALITA' DI EROGAZIONE INDIVIDUALE

L'importo del premio complessivo unitario teorico, sarà rivalutato in relazione alla effettiva presenza individuale al lavoro, attraverso la seguente formula:

$$PVU_i = PVUT * CAI_i$$

$$P_i = PCB + PVU_i$$

dove per CAI_i si intende il Coefficiente di Assenteismo Individuale del dipendente i, in funzione delle giornate di assenza per malattia nell'anno di riferimento (Assenze) e del numero di certificati, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Numero di certificati	Assenze	CAI
<u>0 eventi</u>	<u>0 assenze</u>	<u>1,1</u>
1 eventi	1-5 assenze	1,0
	6-10 assenze	0,9
	<u>11-14 assenze</u>	<u>0,8</u>
2 eventi	2-5 assenze	0,9
	6-10 assenze	0,8
	<u>11-14 assenze</u>	<u>0,7</u>
3 eventi	3-5 assenze	0,8
	6-10 assenze	0,7
	11-14 assenze	0,6

Oltre i 3 certificati e oltre 14 giorni di assenza il valore del CAI sarà pari a 0 (zero).

Il ricovero ospedaliero e il day-hospital e la relativa convalescenza non entreranno a far parte del conteggio delle Assenze di cui sopra.

Eventuali situazioni particolari che abbiano generato un'assenza grave e continuativa e per le quali non è prevista nei punti una eccezione verranno valutati congiuntamente dalla Direzione Aziendale e dalla R.S.A..

DECORRENZA DEL PREMIO, MODALITA' DI EROGAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Premio di Risultato trova applicazione per il triennio 2024/25/26, con cessazione di tutti gli effetti alla scadenza dello stesso e quindi al 31 dicembre 2026.

Il Premio Contrattuale Base (PCB) pari ad € 330, è riconosciuto in Buoni Welfare (Fringe Benefit), e viene accreditato entro il 30 aprile di ogni anno.

Il Premio Variabile Unitario individuale (PVUi) consuntivato in base ai risultati è riconosciuto in Buoni Welfare (Fringe Benefit), e viene accreditato entro il 30 settembre di ogni anno.

Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo di premio spettante complessivo ed onnicomprensivo di ogni propria incidenza (già tenuta conto in sede di quantificazione). Le parti convengono che gli importi erogati a titolo di premio di risultato non rappresentano base di calcolo su alcun istituto legale e contrattuale, diretto e/o indiretto, così come non comportano accantonamento alcuno in relazione alla normativa sul TFR.

Con quanto concordato le parti ritengono assolto ogni obbligo in merito alla contrattazione di produttività ed alle eventuali erogazioni sostitutive previste dal CCNL di riferimento.

PREMIO 2023

Entro il 30 settembre 2024 sarà inoltre erogata a tutti i dipendenti in forza una somma in Buoni Welfare pari a € 330.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente accordo sarà depositato presso la ITL competente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ai fini delle seguenti disposizioni:

- art. 3, comma 2, del Decreto-Legge 14 giugno 1996, n. 318, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 1996, n. 402, in considerazione dell'onnicomprendensività delle somme concordate, che non saranno computate ai fini del calcolo degli istituti contrattuali e di legge, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ.;

Le parti concordano di incontrarsi su richiesta al fine di monitorare l'andamento del premio e valutare eventuali situazioni particolari che emergessero durante la sua vigenza.

Letto, confermato e sottoscritto in data 15 aprile 2024.

p. la C.I.R.A. Srl

p. Unione Industriali Savona

p. la RSA

p. FP CGIL