

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO
ANNO 2023

Oggi, 22 dicembre 2022 nella sede di Emiliambiente SpA a Fidenza in via Gramsci 1/b, tra Emiliambiente SpA, rappresentata Legale Rappresentante Adriano Fava, con l'assistenza della Dott.ssa Monica Caffarra, Responsabile Risorse Umane, e la RSU aziendale, nelle persone dei Sig.ri Michela Bertolini, Bozzi Davide e Lucilla Coppola, assistiti dalle rappresentanti sindacali territoriali di FILCTEM CGIL, nella persona del sig. Paolo Chiacchio, e di UILTEC UIL, nella persona del sig. Arduino Becattini, si è stipulato il presente accordo aziendale integrativo sul premio di risultato (dal 1 livello al Q).

PREMESSA

- Emiliambiente è una S.p.A. a totale partecipazione pubblica locale, soggetta all'attività di direzione e coordinamento degli EE.LL. Soci (c.d. Società in "house providing") svolta da specifico organismo, quale è il Comitato di Coordinamento e Controllo, previsto dallo Statuto di Emiliambiente S.p.A. e composto dal legale rappresentante di ciascun Ente Pubblico socio;
- Le disposizioni introdotte dal D.Lgs 19 agosto 2017 n. 175 "Decreto Madia" e ss.mm., che ha sancito una complessiva riorganizzazione del settore delle società partecipate, impongono a Emiliambiente di tener conto degli obiettivi "ove possibile, (...) in sede di contrattazione di secondo livello" riguardo il contenimento "spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale";
- Che, nell'ambito degli obiettivi soprarichiamati appare opportuno giungere a una razionalizzazione di criteri e della misura di assegnazione della retribuzione premiante per i dipendenti della Società, avendo riguardo ai livelli di inquadramento;
- Le parti hanno sottoscritto il 20 dicembre 2019, l'accordo triennale 2020/2022 per la determinazione del premio di risultato 2020/2022, integrato dagli ulteriori accordi del 23.12.2020 e 1.12.2021;
- Considerato l'art. 9 CCNL del 7.12.2019 settore gas-acqua (invariato con rinnovo del 30.09.2022) **i cui contenuti si intendono integralmente recepiti nel presente accordo**, e le finalità dello stesso che si riportano;

*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** e 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.


Fava 1 M B C de B

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

Le premesse e le considerazioni di cui sopra sono parte integrante del presente accordo.

Di seguito si concordano le linee di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato.

DURATA

Il presente accordo ha durata per il solo anno 2023. Le parti stabiliscono fin da ora di definire e sottoscrivere entro l'anno 2023 i criteri per l'accordo del periodo a completamento del triennio (anni 2024 e 2025).

FINALITA'

I punti fondanti dell'accordo si riferiscono agli obiettivi di incremento di redditività, produttività e qualità riportate al comma a) dell'art. 9 del contratto collettivo nazionale citato e sono di seguito sintetizzabili:

1) Redditività

Emiliambiente stabilisce di porre al centro dell'accordo il rispetto del Piano Economico Finanziario approvato da Atersir e ARERA.

2) Produttività, qualità ed efficienza

In questa delicata fase temporale occorre innanzitutto condividere con tutto il personale dipendente, e con le rappresentanze sindacali aziendali e provinciali, la logica della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori nell'ottica del miglioramento continuo di tutti i processi aziendali; in particolare si ritiene opportuno assegnare al Cliente e alle parti interessate (azionisti, personale interno, e comunità) un ruolo centrale nelle strategie aziendali. In tale ottica diventa fondamentale strumento strategico di riferimento la Carta dei Servizi unica per il territorio del SubAmbito provinciale di Ato2- Parma, contenente gli standard minimi del servizio che i gestori devono garantire al cliente; si ritiene inoltre che l'incentivazione della produttività, qualità ed efficienza si realizzino con l'individuazione di specifici obiettivi misurabili e correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, ritenuti idonei a rappresentare un miglioramento delle performances, portati alla conoscenza dei lavoratori attraverso le schede di assegnazione individuali;

3) Percezione positiva del cliente

La natura stessa di Emiliambiente, quella dell'azienda partecipata a capitale interamente pubblico, gestore in house su un territorio di 11 dei 39 comuni della provincia di Parma, indica la priorità dell'impostazione del lavoro quotidiano nello sforzo costante della vicinanza ai cittadini, in modo da garantire un servizio centrato sulle loro esigenze precipue.

4) Partecipazione dei lavoratori ai benefici conseguiti

Come già premesso al punto 1) ottimizzare le attività, oltre che raggiungere determinati obiettivi significa valorizzare l'Azienda in cui si opera, rendendola sempre più efficace, efficiente ed in grado di produrre utili per i soci.

Al raggiungimento di questi obiettivi e quindi al conseguimento di benefici, vi saranno effettivi miglioramenti economici, ed in quest'ottica si inserisce a pieno titolo il premio di risultato inteso come integrazione variabile della retribuzione trattata a livello nazionale, che dovrà tradursi, all'interno di



2

Emiliambiente, in una remunerazione in funzione dei risultati ottenuti sia dal singolo lavoratore che da gruppi di lavoratori che operano in aree funzionali e/o omogenee.

CONDIZIONI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO

Non verrà erogato il premio per il suo valore complessivo qualora il risultato netto del 2023, ricalcolato scorporando il maggior costo dell'energia elettrica e degli oneri collegati (incremento prezzi appalti) dell'esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2021, considerato il valore complessivo del premio, risulti inferiore a 0.

Qualora gli obiettivi fossero stati raggiunti e si verificasse la condizione sopra esposta, l'ammontare complessivo del premio verrà ridotto proporzionalmente.

Il premio dei singoli dipendenti verrà riparametrato al valore complessivo di riduzione del premio cumulato per verificare la condizione sopra esposta.

Esempio:

	energia elettrica	servizi	Risultato d'esercizio	Storno differenza ee	Storno differenza servizi	Nuovo risultato
anno 2021 (dati Bil. consuntivo)	1.972.753	5.202.578	4.503.741			
Anno 2023 (dati Budget previsione approvato dal cda del 12.12.2022)	4.688.040	7.247.865	-2.536.621	2.715.287	2.045.287	+2.223.953
Differenza	2.715.287	2.045.287				

OBIETTIVI AZIENDALI

Il premio verrà erogato secondo i seguenti criteri e pesi:

- EFFICIENTAMENTO INDICATORI DI QT, QC e CONSUMI ENERGETICI (PESO 70%)
- CUSTOMER SATISFACTION (PESO 30%)

Atene

3

[Signature]

RA

[Signature]

[Signature]

OBIETTIVI AZIENDALI

L'obiettivo aziendale (**peso 100%**), utile anche ai fini della detassazione dei premi di risultato di cui al presente accordo è il seguente:

- **EFFICIENTAMENTO DEGLI INDICATORI DI QT E QC (PESO 70%)**

- Miglioramento nel 2023 del valore 2022 di almeno 3 dei seguenti 5 indicatori:

Indicatori QT	Da M1 a M6 ex delibera Arera Delibera 917/2017/R/idr (e smi) 1. M4B Adeguatezza normativa scaricatori di piena 2. M4C Controllo degli scaricatori di piena
Indicatori QC	Da QC1 A QC41 ex delibera Arera Delibera 655/2015/R/idr (e smi) 3. QC7 Tempo di esecuzione dell'allaccio idrico complesso 4. QC35 Livello del servizio telefonico (LS)
Consumi KW	5. Riduzione dell'impiego energetico in KW per la Centrale Idrica di Parola

Il premio avrà un meccanismo decrementale nel caso in cui il risultato non venga raggiunto al 100%, come di seguito meglio esposto:

Raggiungimento del miglioramento di almeno 3 indicatori = 100% premio

Nel caso in cui il miglioramento dei 3 indicatori non venga raggiunto, il premio verrà decurtato di 1/3 per ogni indicatore non migliorato.

CUSTOMER SATISFACTION (peso 30%)

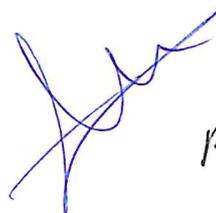
Obiettivo	Categoria	Indicatori valore
Percezione positiva da parte degli utenti	Qualità Indici di soddisfazione del cliente	Giudizio positivo (somma di "abbastanza" e "molto" soddisfatto) > 70%

Il premio avrà un meccanismo decrementale nel caso in cui il risultato non venga raggiunto al 100%, come di seguito meglio esposto:

Raggiungimento del valore soglia 70% = 100% premio

Nel caso in cui il valore soglia non venga raggiunto, il premio verrà decurtato progressivamente 4 VOLTE della percentuale non raggiunta.

Esempio: % customer 65% = premio 100% – 20% del valore del premio

Atene 4  *MA*  *de* 

OBIETTIVI DI AREA

Gli obiettivi di Area per il 2023 sono indicati nella scheda allegata al presente accordo.

OBIETTIVI INDIVIDUALI

Gli obiettivi individuali dei Quadri sono assegnati dal CdA nella prima seduta del 2023.

Gli obiettivi individuali e il relativo peso degli altri livelli saranno assegnati dai Quadri, entro e non oltre **28/02/2023**, così come previsto dalla procedura PR OBV 00 Procedure per la gestione degli obiettivi annuali aziendali Rev. 02 del 01/02/2022.

NATURA E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI AREA E PERSONALI

Gli obiettivi devono essere misurabili. La valutazione del raggiungimento avviene: per gli obiettivi a target ON/OFF rispetto al completo verificarsi della condizione posta a base; per gli obiettivi a misura secondo il target individuato nella scheda.

PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DI EMILIAMBIENTE SPA

Le parti concordano che ai premi di risultato stabiliti con il presente accordo va sommata la quota di produttività dal CCNL GAS ACQUA prevista dal rinnovo del CCNL del 30.09.2022.

Nel caso di passaggio di livello o di assunzione in corso d'anno l'importo relativo sarà rapportato di conseguenza.

Il mese nel corso del quale si verifica il passaggio di livello o l'assunzione sarà considerato mese intero se i relativi giorni di calendario sono pari o superiori a 15, mentre non sarà considerato se i giorni sono inferiori a 15.

In caso di rapporti part-time i relativi importi saranno rapportati alle ore previste dal relativo contratto Maturano diritto al premio, con le modalità suindicate per i periodi prestatati nell'anno di riferimento, solo i lavoratori dipendenti di Emiliambiente.

I lavoratori assunti dopo la firma del presente accordo matureranno il diritto al premio nella misura del **50%** del valore sottoriportato.

AFewe⁵ [Signature] BA [Signature] de

Parametri per l'erogazione del premio e valori.

Premio di risultato per il personale con qualifica di operativo, impiegato – Tecnico e Amministrativo inquadrato dal 1° al 6° livello del vigente CCNL settore gas – acqua:

PREMIO DAL I AL VI LIVELLO

Livello	Nuovi obiettivi personali	Obiettivi di settore	Obiettivi aziendali	Totale
	10%	30%	60%	100%
1°	247,99 €	743,98 €	1.487,96 €	2.479,94 €
2°	275,63 €	826,90 €	1.653,81 €	2.756,35 €
3°	309,90 €	929,71 €	1.859,42 €	3.099,03 €
4°	335,90 €	1.007,71 €	2.015,42 €	3.359,03 €
5°	367,08 €	1.101,25 €	2.202,49 €	3.670,82 €
6°	411,15 €	1.233,44 €	2.466,88 €	4.111,47 €

Premio di Risultato per il personale con qualifica di impiegato – Tecnico e Amministrativo **inquadrato ai livelli 7°/8° e Quadro** del vigente CCNL settore gas – acqua - **Parametri per l'erogazione del premio e valori.**

Livello	Obiettivi personali		Obiettivi di settore		Obiettivi aziendali		TOTALE
	Incidenza	Valore	Incidenza	Valore	Incidenza	Valore	Valore
7	25%	1.176,94 €	30%	1.412,32 €	45%	2.118,49 €	4.707,75 €
8	30%	1.656,18 €	28%	1.545,77 €	42%	2.318,66 €	5.520,61 €
Q	40%	3.333,15 €	24%	1.999,89 €	36%	2.999,83 €	8.332,87 €

	PREMIO BASE	Produttività 2023 (contrattazione nazionale)	Premio BASE + produttività 2023
Livello			
1	2.314,12 €	165,82 €	2.479,94 €
2	2.572,04 €	184,31 €	2.756,35 €
3	2.895,16 €	203,87 €	3.099,03 €
4	3.141,11 €	217,92 €	3.359,03 €
5	3.438,74 €	232,08 €	3.670,82 €
6	3.856,62 €	254,85 €	4.111,47 €
7	4.430,00 €	277,75 €	4.707,75 €
8	5.220,00 €	300,61 €	5.520,61 €
Q	8.000,00 €	332,87 €	8.332,87 €

CRITERI DI EROGAZIONE

Il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

Awa

6

[Signature]

MA

[Signature]

LIQUIDAZIONE DEL PREMIO

Il premio verrà liquidato in due tranches così determinate:

1. La prima di importo pari al 40% del PDR con la busta paga di competenza di aprile e dopo l'approvazione da parte del CdA del Bilancio Consuntivo 2023;
2. La seconda, pari al 60% del PDR entro il mese di agosto, e dopo l'approvazione dello stesso bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Tale erogazione consentirà di ampliare la finestra di opzione ed utilizzo dei servizi di welfare aziendale tramite utilizzo di apposita piattaforma.

WELFARE AZIENDALE

A norma del comma 184 dell'art. 1 della Ln. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), nonché alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, è riconosciuta ai dipendenti la facoltà di scegliere di beneficiare dei servizi di welfare aziendale, in sostituzione, totale o parziale, dell'importo del premio di risultato di cui sopra.

Le somme, i beni, le opere e/o i servizi ("welfare") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa vigente sopra richiamata, nonché i termini delle modalità di scelta e fruizione, saranno indicati in un regolamento condiviso e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi, con anticipo tale da consentire l'effettiva esplicazione del diritto di opzione.

VERSAMENTO PREMI DI PRODUTTIVITA' A FONDI DI PREVIDENZA

A norma del comma 184-bis dell'art. 1 della Ln. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), nonché alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, è altresì riconosciuta ai dipendenti la facoltà di versare contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. n. 252/2005, anche se eccedenti i limiti indicati all'art. 8, commi 4 e 6 del medesimo D.Lgs. n. 252/2005, in sostituzione totale o parziale del premio di risultato spettante ai sensi del presente accordo.

Ai fini dell'applicazione dei benefici di cui sopra, e con riferimento particolare ai limiti individuati dai commi 182 e 186 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, si considereranno valide le disposizioni vigenti al momento dell'erogazione del premio.

TFR

L'importo verrà erogato sotto forma di una tantum. Il premio ai sensi art. 2120 cc e conformemente alle previsioni dell'art. 49 CCNL 1.3.2002 non concorre alla determinazione della retribuzione annua utile ai fini del TFR.

DETAZZAZIONE E DECONTRIBUZIONE

Le parti riconoscono che il presente accordo è finalizzato all'incremento della produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa dell'azienda.

Le somme erogate in forza del presente accordo saranno conseguentemente soggette a detassazione ed eventuale decontribuzione alle condizioni e nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

 7

Letto, confermato, sottoscritto.

Per EMILIAMBIENTE SpA 

Per le Rappresentanze sindacali  

(accordo sottoscritto su mandato del CDA di Emiliambiente conferito in data 12.12.2022)



emiliaAmbiente

PROSPETTO ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2023

AREA Commerciale e Patrimonio

DIPENDENTE

VERIFICA

DATA

Categoria	Obiettivo	Target	Indicatori	tipo (ON/OFF; valore)	peso	stato	evidenze
Condizione per l'erogazione	CON	risultato economico positivo nettizzato	risultato economico positivo	risultato d'esercizio 2023 al netto dei costi di energia e derivati (mano d'opera e materie prime) in voce di bilancio: "servizi" rispetto al 2021	on/off		
	Performance migliorativa	Miglioramento nel 2023 del valore 2022 di almeno 3 dei seguenti 5 indicatori: Indicatori QT Da M1 a M6 ex delibera Arera Delibera 917/2017/R/Idr (e smi)	Performance 2023 migliorativa rispetto a performance 2022	valore	70%		
Obiettivi Aziendali	customer satisfaction	1. M4B Adeguatezza normativa scaricatori di piena 2. M4C Controllo degli scaricatori di piena Indicatori OC Da OC1 A OC41 ex delibera Arera Delibera 655/2015/R/Idr (e smi) 3. OC7 Tempo di esecuzione dell'allaccio idrico complesso 4. OC35 Livello del servizio telefonico (LS) Consumi kW 5. Riduzione dell'impiego energetico in kW per la Centrale Idrica di Parola					
Obiettivi di area	Deposito cauzionale	Il premio avrà un meccanismo decrementale nel caso in cui il risultato non venga raggiunto al 100%, come di seguito meglio esposto: Raggiungimento del valore soglia 70% = 100% premio Nel caso in cui il valore soglia non venga raggiunto, il premio verrà decurtato progressivamente 4 VOLTE della percentuale non raggiunta. Esempio: %customer 65% = premio 100% - 20% del valore del premio	Giudizio positivo > 70%	valore	30%		
	Unpaid ratio	APPLICAZIONE DEPOSITO CAUZIONALE ALLE UTENZE NON DOMESTICHE (senza domiciliazione bancaria) UNPAID RATIO < 1,5% ANNO		on/off Valore	50%		

STATO COMPLESSIVO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: %

Arera

ke op

AA

PROSPETTO ASSEGNAZIONE OBIETTIVI
ANNO 2023

AREA	Ufficio Tecnico
DIPENDENTE	

VERIFICA	
DATA	

Categoria	Obiettivo	Target	Indicatori	tipo (ON/OFF- valore)	peso	stato	evidenze
Condizione per l'erogazione	CON	risultato economico positivo nettizzato	risultato economico positivo	risultato d'esercizio 2023 al netto dei costi di energia e derivati (mano d'opera e materie prime) in voce di bilancio: "servizi", rispetto al 2021	on/off		
Obiettivi Aziendali	Performance migliorativa	Indicatori QT Da M1 a M6 ex delibera Arera Delibera 917/2017/R/idr (e smi) Indicatori: 1. M4B Adeguatezza normativa scaricatori di piena 2. M4C Controllo degli scaricatori di piena Indicatori QC Da QC1 A QC41 ex delibera Arera Delibera 655/2015/R/idr (e smi) 3. QC7 Tempo di esecuzione dell'allaccio idrico complesso 4. QC35 Livello del servizio telefonico (LS) Consumi KW 5. Riduzione dell'impiego energetico in KW per la Centrale Idrica di Parola	Performance 2023 migliorativa rispetto a performance 2022	valore	70%		
Obiettivi di Area	Ufficio Tecnico	Progetto di fattibilità per la realizzazione di un impianto fotovoltaico c/o una c.le idrica o un depuratore da individuare	Giudizio positivo (somma di "abbastanza soddisfatto", "soddisfatto" e "molto soddisfatto") > 70%	valore	30%		
	Ufficio Tecnico	Valore complessivo investimenti pari al valore del POI approvato dal CDA (compresi investimenti di struttura e capitalizzazione personale) con una tolleranza del +/-10%. Si precisa che il POI dovrà essere verificato ed eventualmente aggiornato nel mese di aprile/maggio 2023	Approvazione progetto	on/off	50%		
	Ufficio Tecnico		Realizzazione interventi	Riduzione percentuale	50%		

STATO COMPLESSIVO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: %	
--	--

