

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

L'anno 2022, il giorno 30. del mese di Maggio in Catania, presso i locali dell'Acoset S.p.A., tra le parti sottoscritte.

Premesso che:

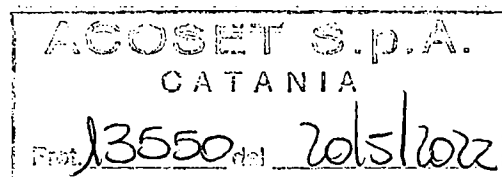
- con verbale del 28 gennaio 2019 l'azienda e le OO.SS. hanno concordato di prorogare le regole per l'erogazione del premio di risultato per il triennio 2019-2021;
- con successivo verbale del 21 giugno 2019, le parti hanno altresì concordato di determinare, anno per anno, gli obiettivi e gli indicatori del premio di risultato;
- con verbale del 15 aprile 2021 l'azienda e le OO.SS. hanno sottoscritto un accordo avente ad oggetto gli obiettivi e gli indicatori a valere per il premio 2021, richiamando le regole prorogate per il triennio 2019/2021.
- in forza degli accordi pregressi sono stati raggiunti i previsti risultati di rendimento;
- tenendo conto di quanto sopra le parti hanno definito gli obiettivi e gli indicatori a valere per il premio 2022/2024, al fine di ottenere un incremento delle performance in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

Tutto ciò premesso, le parti decidono di stipulare il presente

ACCORDO

CRITERI GENERALI

- 1) valore massimo del premio per ciascun dipendente: n. 1 mensilità (oltre l'eventuale quota da distribuire di cui al punto D), ultimo alinea — "presenza in servizio"); l'importo deve intendersi lordo e onnicomprensivo, non entrante a far parte della base di calcolo di nessuno degli istituti retributivi contrattuali e/o di legge, ivi compreso il TFR, atteso che, nella determinazione dell'ammontare, si è già tenuto conto della relativa incidenza;
- 2) durata: 1.1.2022-31.12.2024;
- 3) le somme erogate saranno assoggettate al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente;
- 4) pagamento in n. 2 rate: acconto (pari al 50% del premio effettivamente maturato) con la busta paga del mese di aprile 2023 e saldo con la busta paga del mese di settembre 2023; 5) in caso



- di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio di risultato verrà corrisposto pro-quota.

Il Premio di Risultato 2022 si compone di 4 parametri, così strutturati:

A. PARAMETRO - RISULTATO DI ESERCIZIO

pari al 15% del premio individuale totale; destinato a tutti i dipendenti Acoset;

- se risultato di esercizio 2022 positivo: 100% quota premio;
- se risultato di esercizio 2022 negativo: 0.

B. PARAMETRO - INCREMENTO UTENZE

pari al 10% del premio individuale totale; destinato a tutti i dipendenti Acoset; obiettivo: numero contratti stipulati al 31.12.2022;

- n. 1100 nuovi contratti stipulati, 100% quota premio;
- da n. 800 a n. 1099, 50% quota premio;
- da n. 500 a n. 799, 30% quota premio;
- da 0 a n. 499: 0.

C. PARAMETRO - DIFFERENZIATO PER REPARTI

pari al 15% del premio individuale totale;
suddiviso per le seguenti funzioni:

C.1. ARRETRATO SUL PROTOCOLLO

- obiettivo raggiunto (100%) se tutta la corrispondenza è stata protocollata senza ritardi.

C.2 RECUPERO MOROSITA'

se morosità 2021 inferiore a quella rilevata nel 2020: 100% premio;

se morosità 2021 pari a quella del 2020: 50% premio;

se morosità 2021 superiore a quella del 2020: 0.

C.3 AGGIORNAMENTO FATTURAZIONE

obiettivo raggiunto (100%) se tutta la fatturazione è aggiornata senza ritardi.

C.4 ESTENSIONE DEL TELECONTROLLO

- più di 2 serbatoi: 100%;

- 1-2 serbatoi o siti: 50%;

- Nessun serbatoio: 0.

C.5 ESTENSIONE RETE AZIENDALE

media 2018-2021 estensione rete aziendale;

se incremento della media 2018-2021: 100%;

se estensione uguale alla media 2018-2021: 50%;

se estensione inferiore alla media 2018-2021: 0.

C.6 ESTENSIONE DEL SIT

Disponibilità dei dati per gli autorizzati dell'azienda

Si 100%

C.7 AGGIORNAMENTO CONTENZIOSO LEGALE

Si 100%

C.8 AGGIORNAMENTO SCHEDE INDIVIDUALI E INFORMATIZZAZIONE PER L'ACCESSO DA PARTE DEI DIPENDENTI PER SETTORE

Si 100%

C.9 SANZIONI ARPA

No 100%

Si 0

C.10 AGGIORNAMENTO ARCHIVIO

Obiettivo raggiunto (100%) se l'archivio aziendale è stato aggiornato senza ritardi.

C.11 AGGIORNAMENTO GESTIONE MAGAZZINO

Obiettivo raggiunto (100%) se la gestione del magazzino è stata aggiornata senza ritardi.

Si 100%

C.12 SOSPENSIONI PER MOROSITÀ' AGGIORNATE
Si 100%

C.13 SOSTITUZIONI CONTATORI AGGIORNATI
Si 100%

C14. ICT

C.14-I INFORMATIZZAZIONE PROCEDURA DI RICHIESTA FERIE-
PERMESSI-STRAORDINARI-MISSIONI
quota premio 40%
Si 100%

C.14-II COMPLETAMENTO DELLA DIGITALIZZAZIONE
DELL'ARCHIVIO CONTRATTI
quota premio 30%
Si 100%

C.14-III REALIZZAZIONE PROCEDURAPER LA GESTIONE DEL BONUS
IDRICO ACQUIRENTE UNICO
quota premio 15%
Si 100%

C14-IV REALIZZAZIONE QUADRI SINOTTICI PER LA GESTIONE DELLE
NON CONFORMITA' ALLE DIRETTIVE DELL'AUTORITA' PER LA
QUALITÀ' CONTRATTUALE
quota premio 15%
Si 100%

C.15 CENTRALINO
indicatore: reclami sul funzionamento da parte degli utenti;
da 0 a 12 reclami: 100%;
da 13 a 24 reclami: 50%;
da 25 in poi: 0.

C.16 - SEGRETERIA DI PRESIDENZA
obiettivo raggiunto (100%) in caso di puntuale aggiornamento della corrispondenza
di presidenza e direzione;

C.17 - FRONT OFFICE
obiettivo raggiunto al raggiungimento del parametro B
Si 100%

D. PARAMETRO - RIDUZIONE ASSENTEISMO

pari al 60% del premio individuale totale; - il premio verrà erogato sulla base
delle ore di effettiva presenza in servizio; - destinato a tutti i dipendenti Acoset; -

per ciascun dipendente è prevista una franchigia di ore di assenza (al netto delle giornate di ferie degli infortuni sul lavoro, della maternità obbligatoria, legge 151/08, della malattia da coronavirus e dei permessi sindacali) pari a 154h; - il premio verrà così strutturato:

- da 0 a 154h di assenza: 100% premio;
- da 155h a 383h:
- da 155 a 161: 79%;
- da 162 a 168: 78%;
- da 169 a 175: 77%;
- da 176 a 182: 76%;
- da 183 a 189: 75%;
- da 190 a 196: 74%;
- da 197 a 203: 73%;
- da 204 a 210: 72%;
- da 211 a 217: 71%;
- da 218 a 224: 70%;
- da 225 a 231: 69%;
- da 232 a 238: 68%;
- da 239 a 245: 67%;
- da 246 a 252: 66%;
- da 253 a 259: 65%;
- da 260 a 266: 64%;
- da 267 a 273: 63%;
- da 274 a 280: 62%;
- da 281 a 287: 61%;
- da 288 a 294: 60%;
- da 295 a 301: 59%;
- da 302 a 308: 58%;
- da 309 a 315: 57%;
- da 316 a 322: 56%;
- da 323 a 329: 55%;
- da 330 a 336: 54%;
- da 337 a 343: 53%;
- da 344 a 350: 52%;
- da 351 a 357: 51%;
- da 358 a 364: 50%;
- da 365 a 371: 49%;
- da 372 a 378: 48%;
- da 379 a 384: 47%;
- da 385h di assenza in avanti: 0%.

L'eventuale parte di premio "riduzione assenteismo" non assegnata costituisce un ulteriore premio, da distribuire, in parti uguali, ai dipendenti che avranno realizzato non più di 95 ore di assenza.

Welfare aziendale

In aggiunta a quanto sopra, le OO.SS. hanno richiesto che l'azienda introduca specifiche misure di welfare aziendale per la generalità del personale.

Ai sensi dell'art. 51 del testo unico delle imposte sui redditi e dell'art. 1, co. 184, L.208/2015, le parti convengono che ciascun lavoratore avrà facoltà di fruire, in sostituzione dell'eventuale premio maturato (in tutto o in parte), dei seguenti strumenti di welfare aziendale:

- a) contributi destinati a fondi di previdenza complementari;
- b) contributi destinati a fondi assistenziali.

Il lavoratore dovrà comunicare la propria determinazione all'Azienda entro e non oltre il 29/03/2023; in caso di mancata comunicazione entro il predetto termine la facoltà di scelta si intenderà rinunciata.

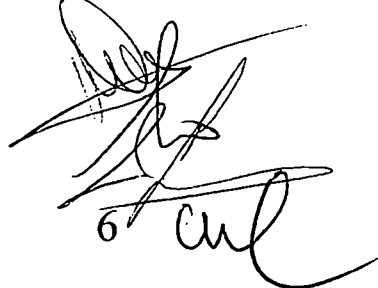
In caso di conversione, il valore del premio maturato e riconosciuto come strumento welfare ai sensi delle lettere a) e b) di cui sopra, sarà incrementato del 25%.

Inoltre, per il periodo 1.1.2022-31.12.2022, l'azienda erogherà a tutto il personale occupato mediante contratto di lavoro subordinato, quale strumento di welfare in aggiunta a quanto sopra, l'importo netto di euro 10/mese (per n. 12 mensilità), a titolo di buono carburante che, ai sensi della normativa vigente, non concorrerà a formare reddito di lavoro dipendente.

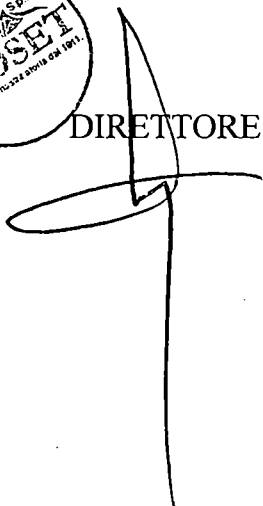
L.C.S.

Visto letto e sottoscritto.

R.S.U.



DIRETTORE



PRESIDENTE

