

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

L'anno 2020, il giorno 19 del mese di giugno, 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;
- in forza degli accordi pregressi sono stati raggiunti ottimi risultati di rendimento;
- alla luce di quanto sopra le parti hanno definito gli obiettivi e gli indicatori a valere per il premio 2020, al fine di ottenere un incremento delle performance in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- tutto ciò premesso, le parti hanno raggiunto il seguente

### 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: 1.1.2020-31.12.2020;
- 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 2021 e saldo con la busta paga del mese settembre 2021;
- 5) in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio di risultato verrà corrisposto pro-quota.

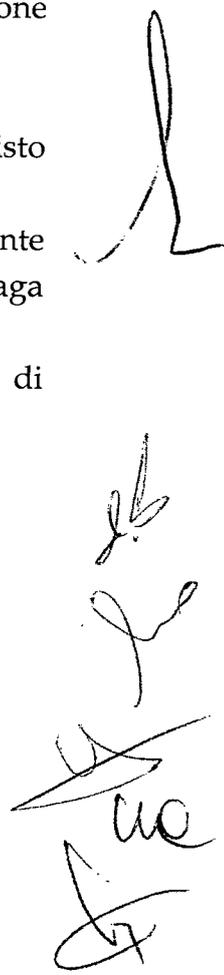
Il PDR 2020 si compone di 4 parametri, così strutturati:

#### A. PARAMETRO - RISULTATO DI ESERCIZIO

- pari al 15% del premio individuale totale;
- destinato a tutti i dipendenti Acoset;
- se risultato di esercizio 2020 positivo: 100% quota premio;
- se risultato di esercizio 2020 negativo: 0.

#### B. PARAMETRO - INCREMENTO UTENZE

- pari al 10% del premio individuale totale;



- destinato a tutti i dipendenti Acoset;
- obiettivo: numero contratti stipulati al 31.12.2020;
  - 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 REPARTO**

- 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 2020 inferiore a quella rilevata nel 2019: 100% premio;
- se morosità 2020 pari a quella del 2019: 50% premio;
- se morosità 2020 superiore a quella del 2019: 0.

#### **C.3. AGGIORNAMENTO FATTURAZIONE**

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

#### **C.4. RISPARMIO GESTIONE AUTOPARCO**

- costo complessivo autoparco determinato da: benzina, rimborsi, manutenzione, ecc., escluso costi fissi per bolli e assicurazione;
- se costo 2020 inferiore a quello rilevato nel 2019: 100% premio;
- se costo 2020 pari al 2019: 50% premio;
- se costo 2020 superiore al 2019: 0.

#### **C.5. ESTENSIONE DEL TELECONTROLLO**

- più di 2 serbatoi: 100%;
- 1-2 serbatoi o siti: 50%;
- nessun serbatoio: 0.

#### **C.6. ESTENSIONE RETE AZIENDALE**

- media 2016-2019 estensione rete aziendale;
- se incremento della media 2016-2019: 100%;
- se estensione uguale alla media 2016-2019: 50%;
- se estensione inferiore alla media 2016-2019: 0.

### **C.7. RECUPERO RISORSE IDRICHE**

- incremento recupero risorse idriche rispetto al 2019: 100%;
- nessun incremento recupero risorse idriche rispetto al 2019: 0.

### **C.8. RISPARMIO ENERGETICO**

- incremento risparmio energetico rispetto al 2019: 100%;
- nessun risparmio energetico rispetto al 2019: 0.

### **C.9. ESTENSIONE DEL SIT**

Disponibilità dei dati per gli autorizzati dell'azienda

Si 100%

No 0

### **C.10. AGGIORNAMENTO CONTENZIOSO LEGALE**

Si 100%

No 0

### **C.11. AGGIORNAMENTO SCHEDE INDIVIDUALI E INFORMATIZZAZIONE PER L'ACCESSO DA PARTE DEI DIPENDENTI PER SETTORE**

Si 100%

No 0

### **C.12. SANZIONI ARPA**

No 100%

Si 0

### **C. 13. AGGIORNAMENTO ARCHIVIO**

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

### **C. 14. AGGIORNAMENTO GESTIONE MAGAZZINO**

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

Si 100%

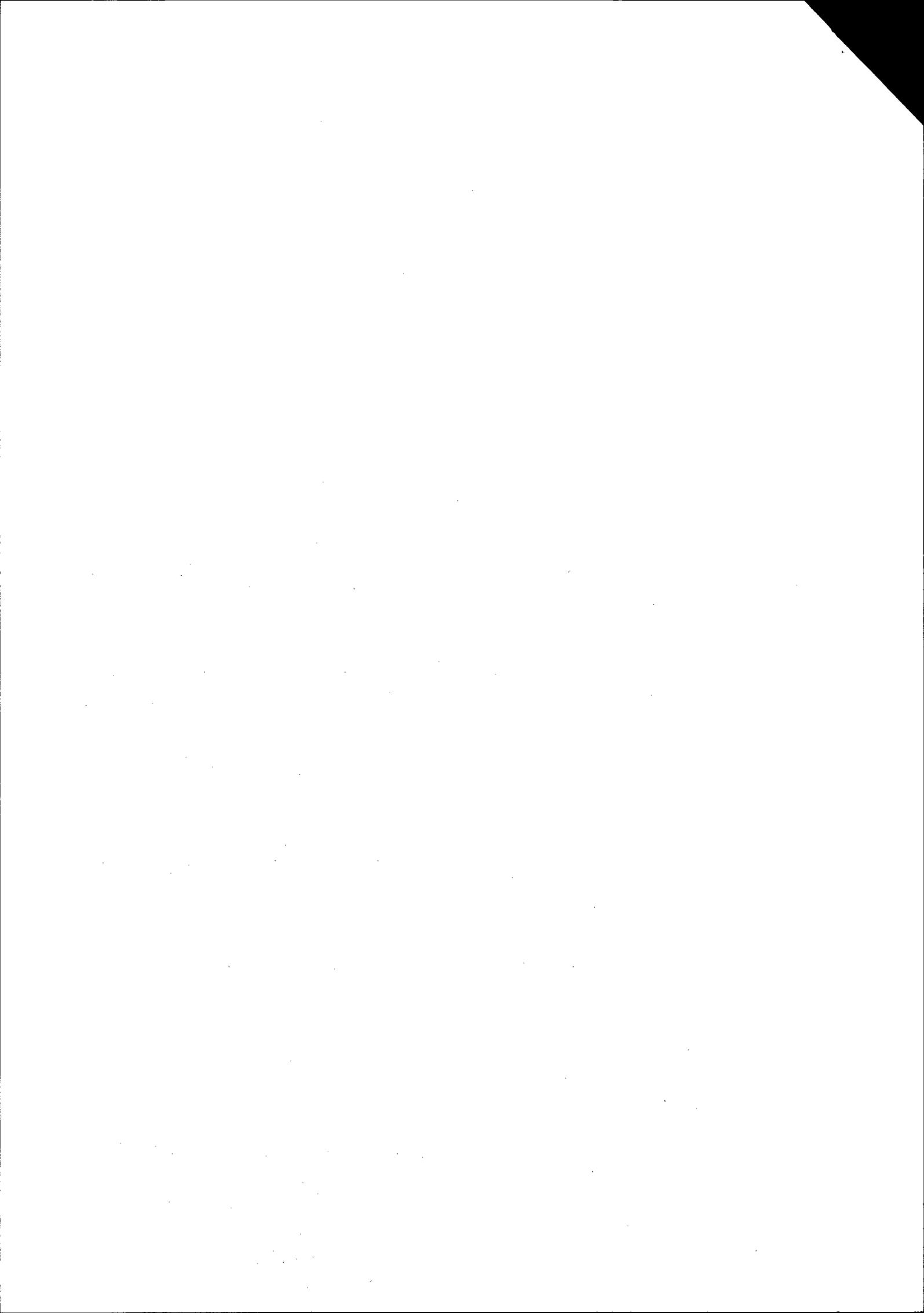
No 0

### **C. 15. SOSPENSIONI PER MOROSITA' AGGIORNATE**

Si 100%

No 0

Handwritten signature and initials on the right side of the page, including a large 'h' at the top, a vertical line with a loop, and 'uo' at the bottom.



**C. 16. SOSTITUZIONI CONTATORI AGGIORNATI**

Si 100%

No 0

**CED**

**C. 17-I INFORMATIZZAZIONE SPORTELLI SEDI REMOTE E CENTRALE**

(scansione contratti e firma grafometrica)-quota premio 30%

Si 100%

No 0

**C. 17-II REALIZZAZIONE PORTALE AZIENDALE PER L'ACCESSO PERSONALE DEI DIPENDENTI - quota premio 40%**

Si 100%

No 0

**C.17-III REALIZZAZIONE SISTEMA DI RISPOSTA AUTOMATICA - quota premio 15%**

Si 100%

No 0

**C.17-IV-REALIZZAZIONE QUADRI SINOTTICI PER LA GESTIONE DELLE NON CONFORMITA' ALLE DIRETTIVE DELL'AUTORITA' PER LA QUALITA' CONTRATTUALE - quota premio 15%**

Si 100%

No 0

**C. 18 - 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.19 - SEGRETERIA DI PRESIDENZA**

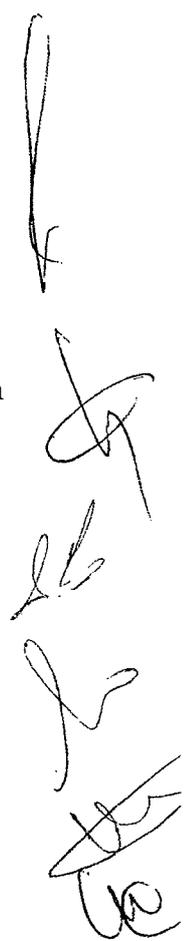
- obiettivo raggiunto (100%) in caso di puntuale aggiornamento della corrispondenza di presidenza e direzione;

**C. 20-FRONT OFFICE**

- obiettivo raggiunto al raggiungimento del parametro B

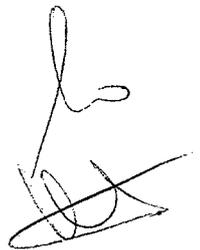
Si 100%

No 0



#### D. PARAMETRO - PRESENZA IN SERVIZIO

- 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 e infortuni sul lavoro) pari a 154h;
- il premio verrà così strutturato:
  - o da 0 a 154h di assenza: 100% premio;
  - o 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%;
  - o da 385h di assenza in avanti: 0%.
- L'eventuale parte di premio "presenza in servizio" 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.

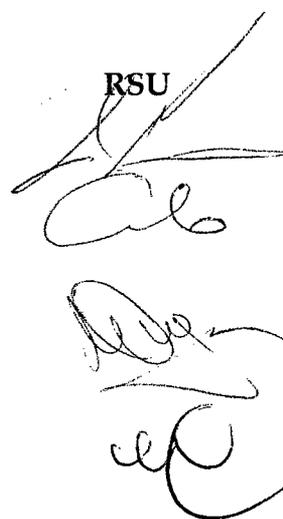
Il lavoratore dovrà comunicare la propria determinazione all'Azienda entro e non oltre il 29/03/2021; in caso di mancata comunicazione entro il predetto termine la facoltà di scelta si intenderà rinunciata.

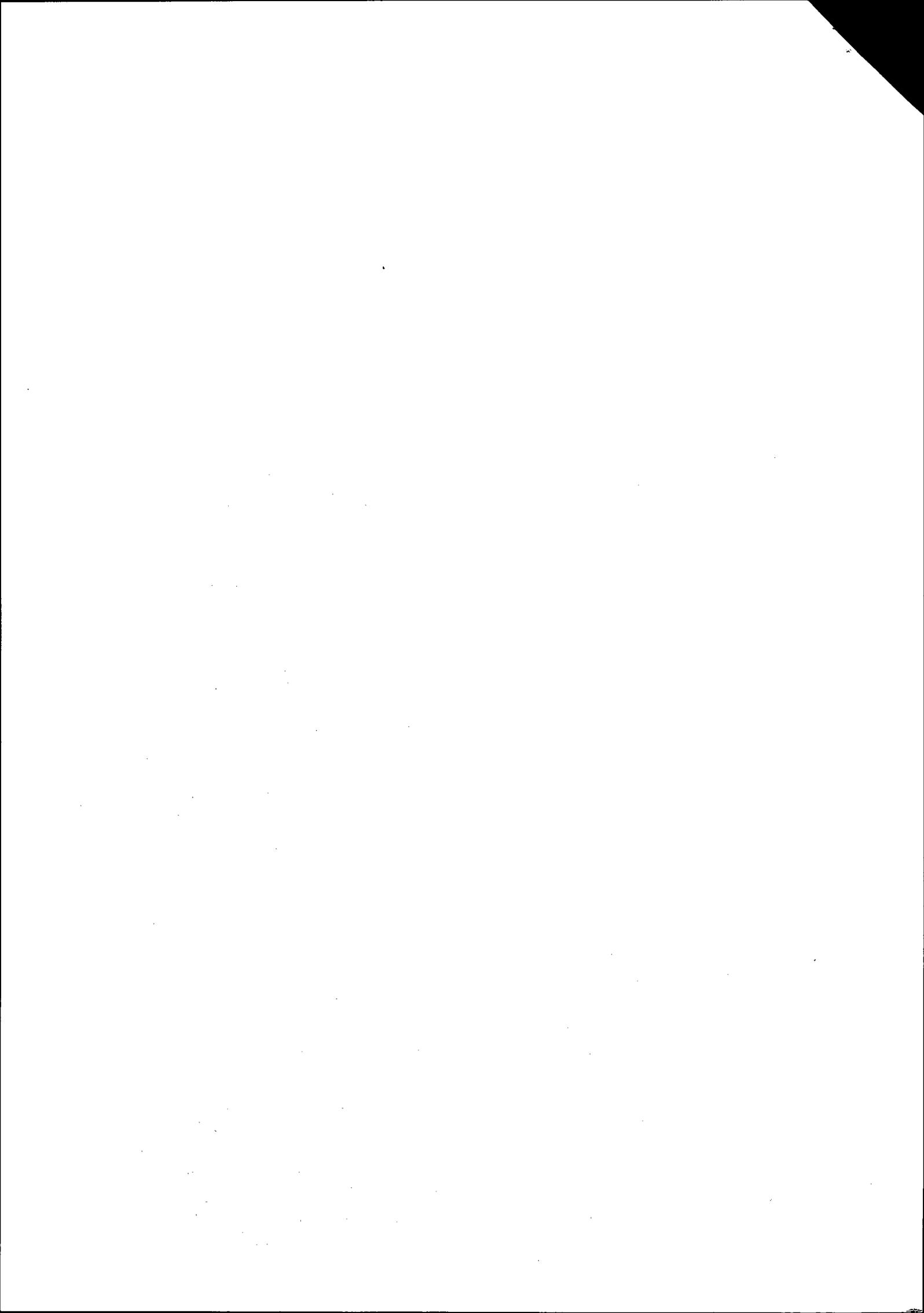
In caso di conversione, il valore del premio maturato e riconosciuto come strumento di welfare ai sensi delle lettere a) e b) di cui sopra, sarà incrementato del 25%.

Inoltre, per il periodo 1.1.2020-31.12.2020, 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 10,00\mese (per n. 12 mensilità), a titolo di buono carburante che, ai sensi della normativa citata, non concorre a formare reddito di lavoro dipendente.

**L.C.S.**

Acoset S.p.A  


RSU  




## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE n. 5/2019

L'anno 2019, il giorno 21 del mese di giugno, alle ore 11,30, in Catania, presso i locali dell'Acoset S.p.A., tra le parti sottoscritte.

\*\*\*

### Premesso che:

- già per gli anni 2017 e 2018 l'Azienda e le OO.SS. hanno introdotto un PdR con nuovi criteri con l'obiettivo di garantire una maggiore efficienza aziendale e migliorare l'organizzazione dell'attività produttiva, con i quali si da atto che sono stati raggiunti ottimi risultati di rendimento;
- *il verbale di accordo sindacale n. 1 del 28 gennaio 2019 diventa parte integrante del presente accordo, in quanto con lo stesso si è concordato di prorogare le regole per l'erogazione del premio di risultato per i tre anni avvenire e cioè per il triennio 2019/2021, alle stesse condizioni previste per gli anni precedenti, non ritenendo opportuna qualsiasi variazione;*
- sulla scorta di tali esperienze si conviene di procedere con i medesimi parametri anche per il PdR per l'anno 2019;
- tutto ciò premesso, le parti hanno raggiunto il seguente accordo sul PDR, a valere per il periodo 1.1.2019-31.12.2019

### ACCORDO

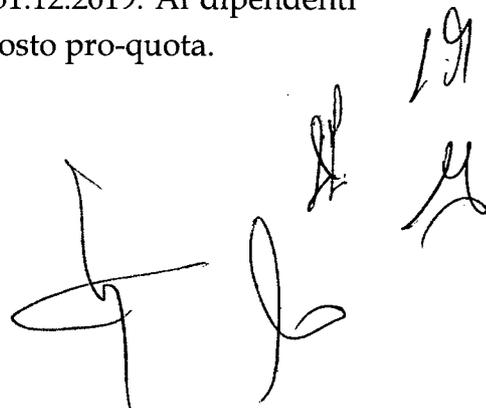
#### CRITERI GENERALI

- 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: 1.1.2019-31.12.2019;
- 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 2020 e saldo con la busta paga del mese settembre 2020;
- 5) da corrispondere ai dipendenti in forza alla data del 31.12.2019. Ai dipendenti cessati nel corso dell'anno 2019, il premio verrà corrisposto pro-quota.

Il PDR 2019 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 2019 positivo: 100% quota premio;
- se risultato di esercizio 2019 negativo: 0.

#### **B. PARAMETRO - INCREMENTO UTENZE**

- pari al 10% del premio individuale totale;
- destinato a tutti i dipendenti Acoset;
- obiettivo: numero contratti stipulati al 31.12.2019;
  - n. 1100 nuovi contatori 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 REPARTO**

- 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 2019 inferiore a quella rilevata nel 2018: 100% premio;
- se morosità 2019 pari a quella del 2018: 50% premio;
- se morosità 2019 superiore a quella del 2018: 0.

##### **C.3. AGGIORNAMENTO FATTURAZIONE**

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

##### **C.4. RISPARMIO GESTIONE AUTOPARCO**

- costo complessivo autoparco determinato da: benzina, rimborsi, manutenzione, ecc., escluso costi fissi per bolli e assicurazione;
- se costo 2019 inferiore a quello rilevato nel 2018: 100% premio;
- se costo 2019 pari al 2018: 50% premio;
- se costo 2019 superiore al 2018: 0.

##### **C.5. ESTENSIONE DEL TELECONTROLLO**

- più di 2 serbatoi: 100%;
- 1-2 serbatoi o siti: 50%;
- nessun serbatoio: 0.

#### **C.6. ESTENSIONE RETE AZIENDALE**

- media 2016-2018 estensione rete aziendale;
- se incremento della media 2016-2018: 100%;
- se estensione uguale alla media 2016-2018: 50%;
- se estensione inferiore alla media 2016-2018: 0.

#### **C.7. RECUPERO RISORSE IDRICHE**

- incremento recupero risorse idriche rispetto al 2018: 100%;
- nessun incremento recupero risorse idriche rispetto al 2018: 0.

#### **C.8. RISPARMIO ENERGETICO**

- incremento risparmio energetico rispetto al 2018: 100%;
- nessun risparmio energetico rispetto al 2018: 0.

#### **C.9. ESTENSIONE DEL SIT**

Disponibilità dei dati per gli autorizzati dell'azienda

Si 100%

No 0

#### **C.10. AGGIORNAMENTO CONTENZIOSO LEGALE**

Si 100%

No 0

#### **C.11. AGGIORNAMENTO SCHEDE INDIVIDUALI E INFORMATIZZAZIONE PER L'ACCESSO DA PARTE DEI DIPENDENTI PER SETTORE**

Si 100%

No 0

#### **C.12. SANZIONI ARPA**

No 100%

Si 0

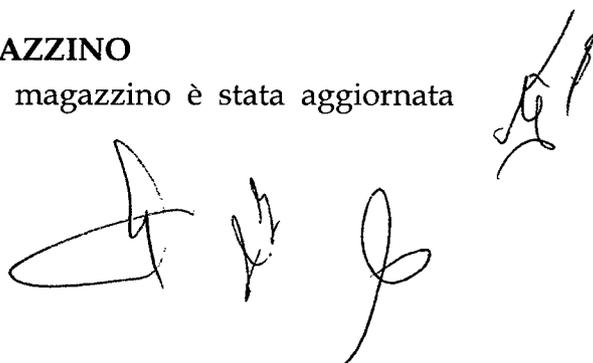
#### **C. 13. AGGIORNAMENTO ARCHIVIO**

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

#### **C. 14. AGGIORNAMENTO GESTIONE MAGAZZINO**

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

Si 100%



No 0

**C. 15. SOSPENSIONI PER MOROSITA' AGGIORNATE**

Si 100%

No 0

**C. 16. SOSTITUZIONI CONTATORI AGGIORNATI**

Si 100%

No 0

**CED**

**C. 17-I INFORMATIZZAZIONE GESTIONE GARE E APPALTI E INTEGRAZIONE PROCEDURA ACQUISTI - quota premio 30%**

Si 100%

No 0

**C. 17-II REALIZZAZIONE SISTEMA INFORMATIVO PER LA DIGITALIZZAZIONE DELL'ARCHIVIO CONTRATTI - quota premio 40%**

Si 100%

No 0

**C.17-III INTERFACCIA VERSO LO SGATE E SISTEMA DI FATTURAZIONE PER LA GESTIONE DEL BONUS IDRICO- quota premio**

15%

Si 100%

No 0

**C.17-IV - REALIZZAZIONE QUADRI SINOTTICI PER LA GESIONE DELLE NON CONFORMITA' ALLE DIRETTIVE DELL'AUTORITA' PER LA QUALITA' CONTRATTUALE - quota premio 15%**

Si 100%

No 0

**C. 18 - 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.19 - SEGRETERIA DI PRESIDENZA**

- obiettivo raggiunto (100%) in caso di puntuale aggiornamento della corrispondenza di presidenza e direzione;

### C. 20-FRONT OFFICE

- obiettivo raggiunto al raggiungimento del parametro B Si 100%

No 0

### D. PARAMETRO - PRESENZA IN SERVIZIO

- 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 e infortuni sul lavoro) pari a 153h;
- il premio verrà così strutturato:
  - o da 0 a 152h di assenza: 100% premio;
  - o da 153h a 383h:
    - da 153 a 159: 79%;
    - da 160 a 166: 78 %;
    - da 167 a 173: 77%;
    - da 174 a 180: 76%;
    - da 181 a 187: 75%;
    - da 188 a 194: 74%;
    - da 195 a 201: 73%;
    - da 202 a 208: 72%;
    - da 209 a 215: 71%;
    - da 216 a 222: 70%;
    - da 223 a 229: 69%;
    - da 230 a 236: 68%;
    - da 237 a 243: 67%;
    - da 244 a 250: 66%;
    - da 251 a 257: 65%;
    - da 258 a 264: 64%;
    - da 265 a 271: 63%;
    - da 272 a 278: 62%;
    - da 279 a 285: 61%;
    - da 286 a 292: 60%;
    - da 293 a 299: 59%;
    - da 300 a 306: 58%;
    - da 307 a 313: 57%;
    - da 314 a 320: 56%;

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the bottom and several smaller ones above it.

- da 321 a 327: 55%;
  - da 328 a 334: 54%;
  - da 335 a 341: 53%;
  - da 342 a 348: 52%;
  - da 349 a 355: 51%;
  - da 356 a 362: 50%;
  - da 363 a 369: 49%;
  - da 370 a 376: 48%;
  - da 377 a 383: 47%;
  - o da 384h di assenza in avanti: 0%.
- L'eventuale parte di premio "presenza in servizio" non assegnata costituisce un ulteriore premio, da distribuire, in parti uguali, ai dipendenti che avranno realizzato non più di 76 ore di assenza.

L.C.S.

Acoset S.p.A

RSU  
L.F.H.  
A.Z.