

ACCORDO

Il giorno 17 novembre 2015

Tra

AQUASER srl rappresentata da: Zocchi, Bogi

Assistita da ACEA Spa rappresentata da: Bufano, Concezzi

Assistita dall'Area Industriale Ambiente rappresentata da: Buono, Sella

e

Le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM CGIL rappresentata da: Zinanni, Ghinassi, Di Cesare, Compagnoni

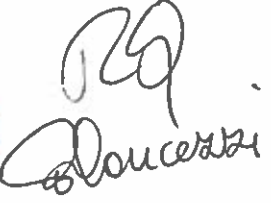
FLAEI CISL rappresentata da: Biasini, Sirni, Giocondi, Raguso

UILTEC UIL rappresentata da: Lupi, Carlopio, Fuselli

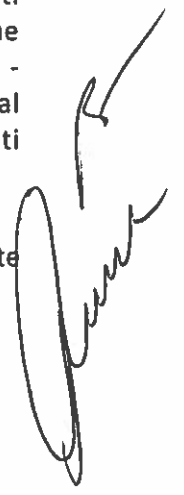
Premesso che

- Sulla base dei rinvii operati dal CCNL applicato nella Società AQUASER srl, controllata del Gruppo Acea, è rimessa alla contrattazione collettiva di livello aziendale la definizione di alcuni istituti di carattere economico e/o normativo secondo le modalità di interlocuzione previste dalla stessa contrattazione collettiva di riferimento;
- nel Gruppo Acea è stato avviato un profondo processo di cambiamento tecnologico rispetto al quale AQUASER, seppur ancora non integrata nel sistema, intende rendere progressivamente aderente il sistema di incentivazione collettiva ai nuovi assetti tecnologici in atto nella Società, attraverso un meccanismo moderno, flessibile ed equo, che realizzi un legame quali-quantitativo più incisivo tra fattore premiante e performance operativa;
- quanto sopra apre l'opportunità di introdurre un nuovo impianto tecnico-normativo del Premio di risultato a maggior caratterizzazione individuale che si basi su obiettivi di redditività e produttività in grado di coinvolgere tutti lavoratori in maniera diretta e positiva ed inserendo elementi di valorizzazione del contributo individuale offerto dai lavoratori che siano in grado di apprezzare - in un'ottica di premialità mirata al merito - l'apporto dei singoli al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al perseguimento di comportamenti idonei ad esprimere i valori del Gruppo;

Tanto premesso e considerato, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente



Concezzi



Accordo, le Parti condividono e convengono quanto segue:

1) PREMIO DI RISULTATO

Conformemente a quanto previsto negli articoli 4 e 9 del vigente CCNL Settore Gas — Acqua in materia di Assetti Contrattuali e Premio di Risultato, le Parti, dandosi atto della sostanziale omogeneità delle normative contrattuali nazionali di riferimento, confermano la volontà di individuare nell'istituto del Premio di Risultato, la normativa avente valenza applicativa per la Società AQUASER.

Le Parti concordano sulla definizione di un periodo triennale di applicazione della presente intesa, convenendo sin d'ora nell'individuare i sub-indicatori di produttività/performance di cui ai successivi punti 1.4 e 1.5 come riferibili agli anni 2016-2018.

1.1 Caratteristiche del Premio

L'istituto del Premio di Risultato, che le Parti identificano consistere in un'erogazione annua variabile correlata a risultati concreti da verificarsi tra le stesse con cadenza annuale, ha la finalità di rendere partecipi i lavoratori dei processi e progetti aziendali volti all'incremento della redditività ed al miglioramento della competitività, produttività, efficienza e qualità delle Società, con coerente remunerazione del contributo del personale attraverso quote aggiuntive di retribuzione variabile.

Il Premio di Risultato è pertanto correlato ai risultati quali-quantitativi conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché al miglioramento dell'andamento economico della Società, caratterizzandosi come emolumento variabile, remunerativo dei risultati dell'esercizio dell'anno precedente a quello di corresponsione.

1.2 indicatori ed obiettivi per l'attribuzione del Premio

La corresponsione del premio di risultato è correlata ai seguenti parametri:

- alla redditività di Gruppo Acea (Fattore Redditività)
- alla produttività/qualità societaria (Fattore Produttività/Qualità)
- alla valutazione delle performance e dei comportamenti individuali, in linea con il sistema di gestione delle risorse del Gruppo Acea e in coerenza con il sistema dei valori del Gruppo (Fattore Valutazione Individuale).

Nel corso del triennio di validità del presente Accordo il peso dei tre fattori sopra identificati sarà modulato secondo lo schema che segue:

fattore	Periodo		
	2016	2017	2018
Redditività	50%	47,5%	45%
Produttività	50%	52,5%	55%
Valutazione Individuale (performance/comportamenti)	-10%/+10%	-15%/+15%	-20%/+20%

1.3 Fattore Redditività

Il Fattore Redditività è identificato e descritto nell'Allegato tecnico al presente Accordo di cui costituisce parte integrante.

1.4 Fattore Produttività/Qualità

Il Fattore Produttività/qualità è identificato e descritto nel medesimo Allegato tecnico al presente accordo di cui costituisce parte integrante. Nello stesso allegato sono riportati: modalità di misurazione, target, modalità di certificazione dei dati.

1.5 Fattore Valutazione individuale

Il Fattore Valutazione Individuale è riportato nell'Allegato tecnico al presente Accordo, di cui costituisce parte integrante.

Il fattore apprezza la valutazione, in via gerarchica e con riguardo all'anno di riferimento, del grado di possesso delle competenze di ruolo, del grado di conformità del comportamento al sistema valoriale, del contegno organizzativo espresso nel raggiungimento dei risultati prefissati ed attesi.

La valutazione del fattore sarà espressa attraverso un grading (alto/medio/basso) che determinerà il relativo pay-out rispetto al valore della massa salariale teorica di PdR — riferita alle quote di redditività e produttività/qualità - da erogare nell'anno di riferimento.

Il posizionamento sulla scala di valutazione individuale determinerà incrementi o decrementi della suddetta massa salariale in un *range* (minimax) secondo il seguente schema di periodo:

anno 2016	-10%	(min)	+10%	(max)
anno 2017	-15%	(min)	+15%	(max)
anno 2018	-20%	(min)	+20%	(max)

Le Parti convengono che è escluso dal campo di applicazione del Fattore Valutazione Individuale il personale Quadro.

1.6 Comunicazione e monitoraggio obiettivi

- In ragione di quanto concordato relativamente agli obiettivi annuali dei Fattori di Redditività e Produttività/Qualità, immediatamente a valle dell'elaborazione dei Budget – indicativamente entro il mese di marzo dell'anno di competenza – la Società comunicherà i target di riferimento dei singoli indicatori.

In caso di interventi correttivi a livello societario, dei target di budget già

Handwritten signatures in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink at the bottom left.

Handwritten signature in blue ink at the bottom left.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right.

comunicati verrà immediatamente fornita adeguata informazione alle OO SS.

- Relativamente al fattore Valutazione individuale la Società all'atto della consuntivazione dei risultati degli obiettivi dell'anno precedente comunicherà – in forma aggregata e per classi omogenee – anche il posizionamento del personale rispetto al *grading* di valutazione individuale.
- Entro il mese di giugno di ogni anno, in sede di monitoraggio dei risultati dell'anno precedente, la Società fornirà anche gli elementi valutativi disponibili sull'andamento degli indicatori per l'anno in corso, nonché su eventuali azioni correttive da adottare riguardo agli stessi in relazione ad eventi eccezionali e/o non prevedibili al momento della definizione dei budget/target.
- Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza – ai sensi delle norme civili e penali ed in particolare delle normative CONSOB per le Società quotate in Borsa – sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalla Società durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

1.7 Destinatari

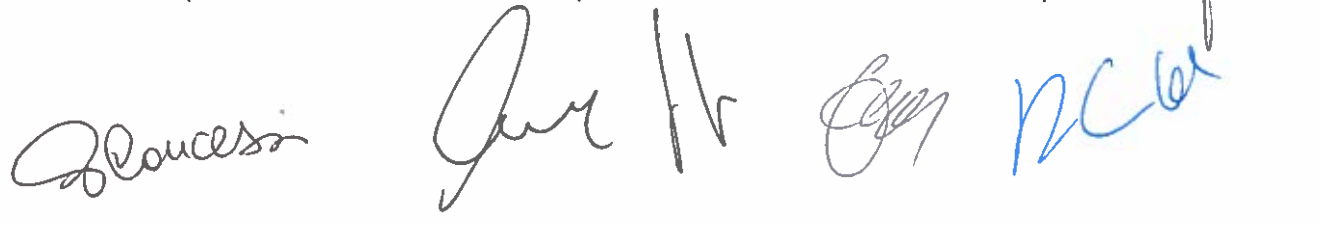
L'istituto è destinato a tutto il personale in servizio con qualifica di quadro - fatto salvo quanto già definito al precedente punto 1.5 -, impiegato ed operaio anche con rapporto di lavoro part-time, a tempo determinato (anche somministrato) e di apprendistato.

E' escluso dal perimetro di applicabilità il personale cessato alla data di liquidazione degli importi, fatto salvo quanto espressamente indicato al punto successivo relativamente alla mobilità infragruppo.

1.8 Criteri e termini di erogazione

- Il premio è calcolato ed erogato in base alla somma dei risultati degli indicatori di redditività e produttività/qualità contenuti nelle tabelle dell'Allegato tecnico.
- A tale importo si aggiunge il risultato del Fattore di valutazione individuale, contenuto nello stesso Allegato tecnico al presente Accordo, nel quale sono riportati i parametri di misurazione dello stesso.
- Il premio, calcolato con la suddetta modalità per l'anno di riferimento, viene erogato unitamente alle competenze del mese di luglio dell'anno successivo al personale in servizio alla data di erogazione.
- Ai sensi delle normative contrattuali di riferimento il premio di risultato è corrisposto in forma di "una tantum", non ha alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto contrattuale o legale ed è escluso dalla base di calcolo per il computo del TFR, ritenendosi ricomprese nel suo ammontare complessivo tutte le relative incidenze.
- In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno si darà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati





nell'anno; le frazioni di mese superiori ai 15 gg. sono valutate per intero; analogo criterio pro-quota è adottato per passaggio di categoria o cessione individuale di contratto per mobilità infragruppo intervenuti in corso d'anno; per i lavoratori par-time gli importi liquidabili sono coerentemente riproporzionati in ragione della durata del medesimo.

- Al personale distaccato nella/dalla Società nel Gruppo verrà erogato premio sulla base dei risultati raggiunti dai fattori/indicatori della Società presso la quale presta la propria attività per l'anno di riferimento ovvero pro-quota mensile per periodi inferiori all'anno.

Relativamente al suddetto personale il fattore di valutazione individuale sarà ugualmente riferito alla Società distaccataria, che opererà la relativa valutazione qualora il distacco copra un periodo di almeno otto mesi nell'anno; per periodi inferiori in corso d'anno la valutazione verrà operata di intesa tra la Società distaccante e la Società distaccataria. Per quanto attiene la massa salariale erogabile si farà ugualmente riferimento a quella presso la Società distaccante.

- Al fine di correlare le erogazioni economiche all'effettivo impegno lavorativo, per la valutazione delle assenze vengono adottati i seguenti criteri su base individuale:
 - per entrambi i Fattori (Redditività - Produttività/qualità) sono escluse dal computo le assenze per ferie, festività sopresse, ROL, riposo compensativo e fisiologico, infortunio sul lavoro, astensione obbligatoria per maternità, permesso sindacale;
 - tutte le assenze non escluse dal computo determinano una decurtazione proporzionale del premio individuale; le diverse tipologie di assenza (sia di tipo giornaliero che orario) saranno valutate per sommatoria, avendo come riferimento minimo la giornata intera;
- Nel caso in cui lavoratore incorra in una delle seguenti sanzioni, previste dall'art. 21 del contratto unico di Settore Gas-Acqua 14.01.2014, premio di risultato sarà decurtato, in via omogenea per tutto personale, come segue:
 - ✓ dell'1%, per ogni rimprovero scritto successivo al primo e per ogni multa successiva alla prima;
 - ✓ del 2%, per ogni giorno di sospensione, quando tal provvedimento non superi i cinque giorni;
 - ✓ del 4%, per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare;
 - ✓ dette riduzioni sono cumulabili tra di loro.

Handwritten initials in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink: Cavasi

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

1.9 Valore economico

L'ammontare massimo annuo erogabile a titolo di premio di risultato, articolato per il triennio di vigenza, è concordato dalle Parti nei seguenti importi lordi pro-capite, che non tengono conto del valore incrementale/decrementale derivante dall'applicazione del fattore di valutazione individuale, secondo quanto precisato ai punti 1.2 e 1.5:

Euro 780,00 (settecentottanta/00) per l'anno 2016

Euro 900,00 (novecento/00) per l'anno 2017

Euro 1000,00 (mille/00) per l'anno 2018

Gli importi così identificati saranno calcolati sul livello parametrico medio del Gruppo Acea rilevato al 31 dicembre dell'anno di riferimento. L'erogazione del premio sarà effettuata secondo criteri e modalità indicate nel precedente specifico capitolo nonché ai sensi del CCNL Settore Gas-Acqua 14.01.2014.

Detti importi saranno individualmente attribuiti utilizzando le scale parametriche definite dal Contratto Collettivo di riferimento.

1.11 Efficacia temporale

Il premio di risultato ha efficacia per il triennio 1.1.2016 - 31.12.2018.

1.12 Decontribuzione

Le Parti confermano che Il Premio di Risultato di cui al presente accordo è istituito attuativo della contrattazione aziendale a contenuto economico volta ad incentivare la produttività, ai sensi della specifica disciplina contrattuale nonché dei Protocolli tempo per tempo sottoscritti dal Governo/Parti Sociali e delle norme in materia; le conseguenti erogazioni a carattere variabile, commisurate e correlate ai risultati realizzati, sono pertanto riconducibili alla normativa di legge vigente, ovvero che sarà emanata nel periodo di applicazione dell'accordo, in materia di decontribuzione/defiscalizzazione.

2) TICKET

Il valore facciale del ticket per il triennio di riferimento della presente intesa sarà pari rispettivamente a:

Euro 5,80 (cinque/80) a partire dal 1° gennaio 2016

Euro 6,50 (sei/50) a partire dal 1° gennaio 2017

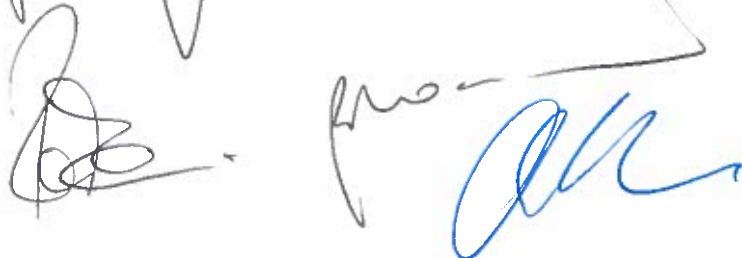
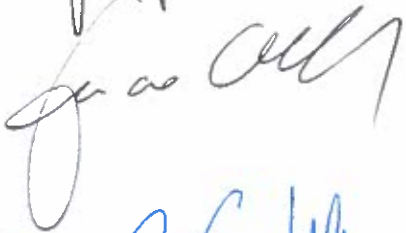
Euro 7,00 (sette/00) a partire dal 1° gennaio 2018

rimane invariato il corrispettivo a carico del lavoratore.

3) DICHIARAZIONE DI INTENTI

Le Parti convengono di valutare nel periodo di vigenza del presente Accordo ed in relazione ai risultati economici della Società, la possibilità di estendere progressivamente la copertura sanitaria attualmente vigente nella Società, in armonizzazione con quella prevista all'interno del Gruppo Acea.

Letto, confermato e sottoscritto.



Area Industriale Ambiente AQUASER

Premio di risultato 2016-2018 – Allegato Tecnico



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

17 NOVEMBRE 2015

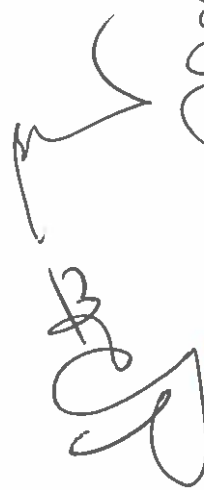

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Premio di Risultato - Riepilogo sistema degli indicatori

FA TTORE	Peso %	Società	Perc.le (%)	Indicatori		
Redditività	50% 2016	AQUASER	100%	MOL Gruppo ACEA consuntivo consolidato (anno n/anno n-1 =1,1)		
	47,5% 2017		-5%	EBITDA Margin - fattore correttivo se consuntivo < budget		
	45% 2018		40%	Rifiuti intermediati in termini di quantità trattate		
Produttività	50% 2016	AQUASER	40%	Altri rifiuti gestiti in termini di quantità trattate		
	52,5% 2017		20%	Costi unitari operativi		
	55% 2018					
Valutazione individuale		AQUASER	Range	2016	2017	2018
			Alto	10%	15%	20%
			Medio	0%	0%	0%
			Basso	-10%	-15%	-20%



AI Ambiente - Personale e Organizzazione













2

P

SS

Donovan

SS

SS

SS

SS

SS

SS

SS

Fattori produttività

INDICATORE

Rifiuti recuperati/smaltiti. L'indicatore è dato dal quantitativo complessivo di rifiuti smaltiti/recuperati, nel periodo di riferimento gennaio-dicembre (al netto dell'incidenza di fattori eccezionali e/o non prevedibili). Trattasi di rifiuti provenienti dal servizio idrico integrato/depurazione (fanghi, sabbie, vaglio o similari) delle Società del gruppo Acea o società terze.

Parametro di riferimento: Valore di Budget

MODALITÀ DI MISURAZIONE

Peso: 40 %

Unità di misura: tonnellate

Periodicità di misurazione: annuale

Certificazione: Amministratore Delegato / Unità Coordinamento Operativo

Approssimazione: numero intero

Interpolazione = lineare (proporzionale al raggiungimento ricompreso tra il target minimo e il target massimo) come da grafico specifico riportato nella pagina successiva

TARGET

Minimo (70%)= Valore di Budget

Massimo (100%) \geq 110% Valore di Budget



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten initials and signature in blue ink]

[Handwritten initials in blue ink]

INDICATORE

Altri rifiuti gestiti. L'indicatore è dato dal quantitativo complessivo di rifiuti gestiti al netto di quelli avviati a smaltimento/recupero, nel periodo di riferimento gennaio-dicembre (salvo l'incidenza di fattori eccezionali e/o non prevedibili).

Nello specifico si tratta dei rifiuti liquidi trasportati all'interno del perimetro impiantistico di ATO2 (fanghi liquidi).

Parametro di riferimento: Valore dell'anno precedente

MODALITÀ DI MISURAZIONE

Peso: 30 %

Unità di misura: tonnellate

Periodicità di misurazione: annuale

Certificazione: Amministratore Delegato / Unità Coordinamento Operativo

Approssimazione: numero intero

Interpolazione = lineare (proporzionale al raggiungimento tra il target minimo e il target massimo) come da grafico specifico riportato nella pagina successiva

TARGET

Minimo (70%) = Valore dell'anno precedente

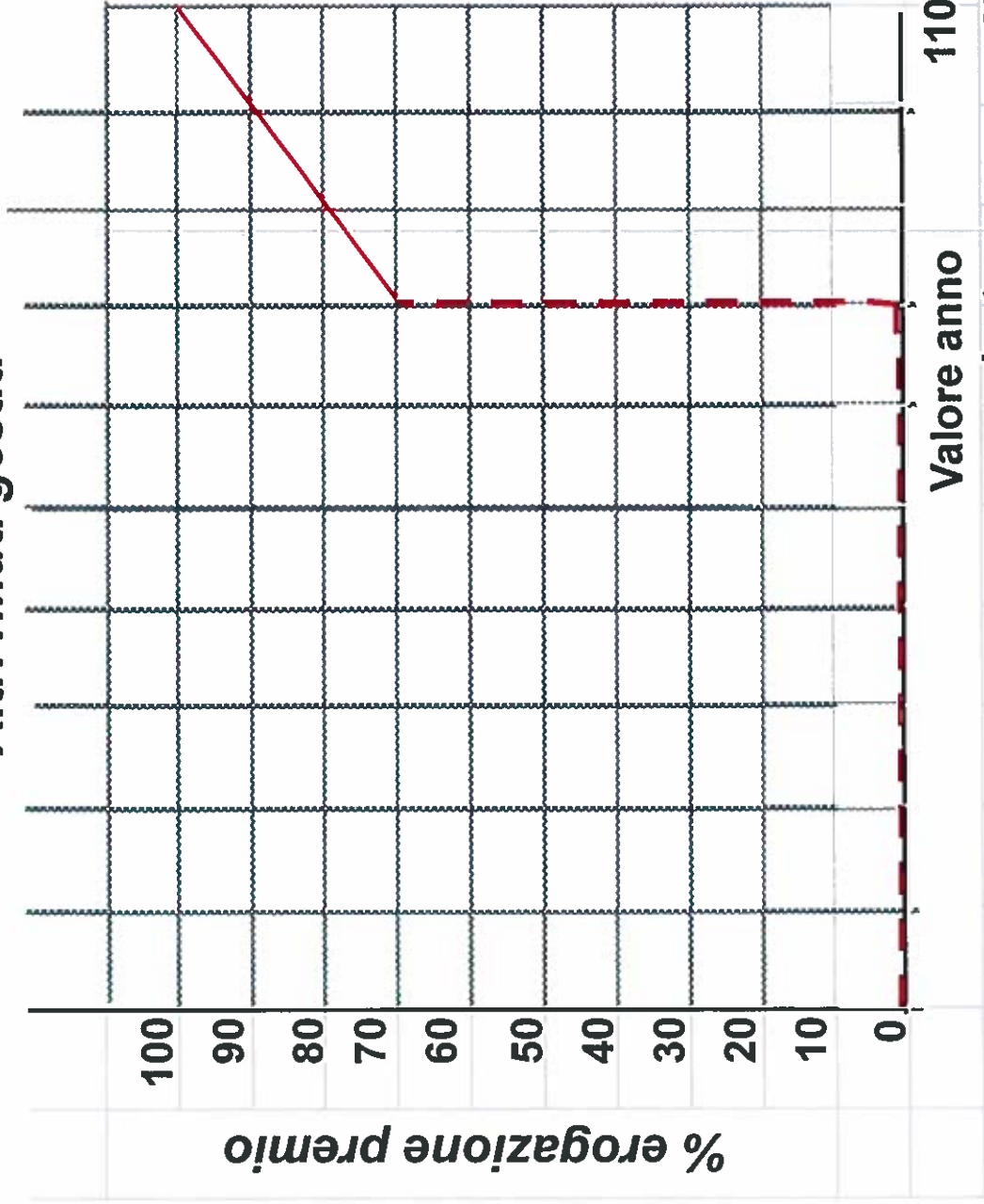
Massimo (100%) \geq 110% Valore dell'anno precedente



Scoccamani
[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

Altri rifiuti gestiti



Valore anno precedente

110% Valore anno precedente

% raggiungimento obiettivo

AI Ambiente - Personale e Organizzazione



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

INDICATORE

Costi operativi unitari. L'indicatore è dato dal rapporto tra il totale dei costi operativi (dati dalla somma dei costi per trasporti relativi ai rifiuti smaltiti/recuperati, costi per recupero/smaltimento e costi per analisi) e il totale dei rifiuti smaltiti/recuperati, nel periodo di riferimento gennaio-dicembre.

Parametro di riferimento: Valore di Budget

MODALITÀ DI MISURAZIONE

Peso: 30 %

Unità di misura: Euro/tonnellata

Periodicità di misurazione: annuale

Certificazione: Amministratore Delegato / Unità Amministrazione

Approssimazione: 2 cifre decimali

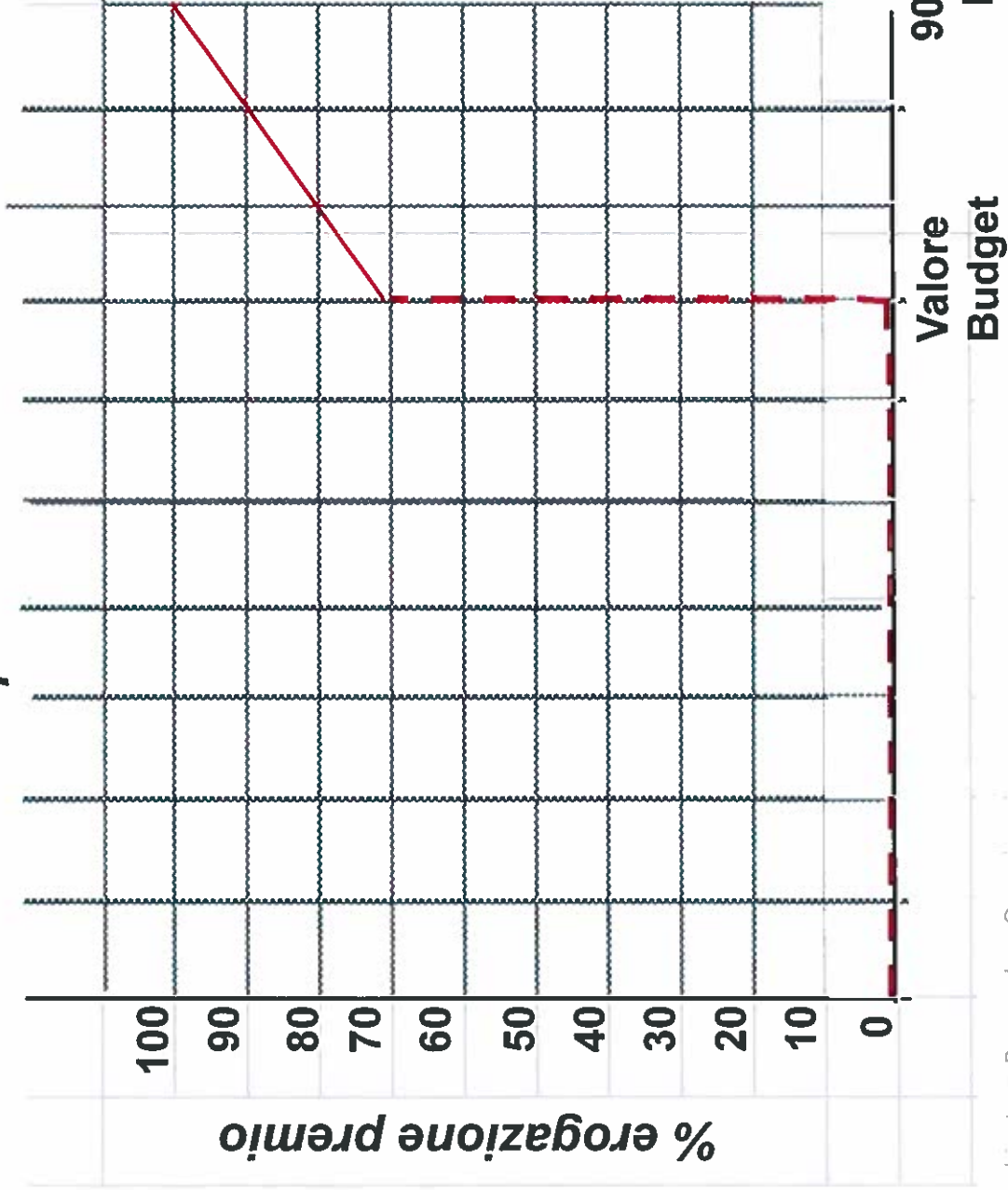
Interpolazione = lineare (proporzionale al raggiungimento ricompreso tra il target minimo e il target massimo) come da grafico specifico riportato nella pagina successiva

TARGET

Minimo (70%) = Valore di Budget

Massimo (100%) \leq 90% Valore di Budget

Costi operativi unitari



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

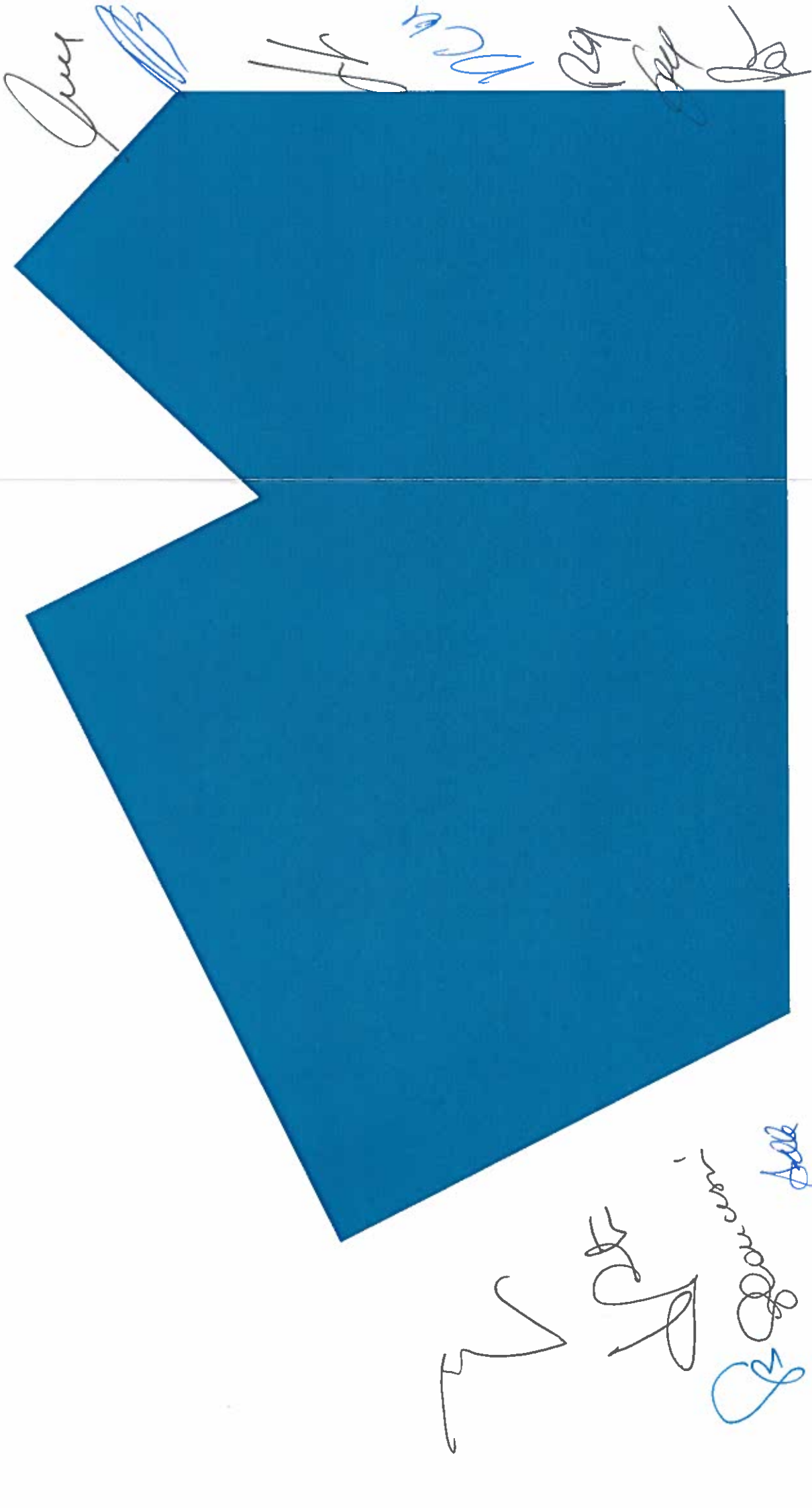
Valutazione delle assenze

Per correlare le erogazioni economiche del PdR all'effettivo impegno lavorativo, per la valutazione delle assenze vengono adottati i seguenti criteri su base individuale:

- per entrambi i Fattori (Redditività - Produttività) sono escluse dal computo le assenze per ferie, festività sopresse, riposo compensativo e fisiologico, infortunio sul lavoro, astensione obbligatoria per maternità, permesso sindacale;
- tutte le assenze non escluse dal computo determinano una decurtazione proporzionale del premio individuale; le diverse tipologie di assenza (sia di tipo giornaliero che orario) saranno valutate per sommatoria, avendo come riferimento minimo la giornata intera;



Fattore Valutazione Individuale



Premio di Risultato

Indicatore: Valutazione individuale

Valutazione, in via gerarchica e con riguardo all'anno di riferimento, del grado di possesso delle competenze di ruolo, del grado di conformità del comportamento al sistema valoriale adottato dal Gruppo e del contegno organizzativo espresso nel raggiungimento dei risultati prefissati ed attesi.

E' escluso dal campo di applicazione il personale Quadro già inserito in sistemi di valutazione ed incentivazione individuale quali MBO.

Per le valutazioni è utilizzata la scheda della pagina successiva.

Modalità di misurazione

Unità di misura: % rispetto ai risultati dei Fattori di Redditività e Produttività realizzati nell'anno di riferimento

Certificazione: RU Di Società/Area

Range	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
Alto	+10%	+15%	+20%
Medio	0%	0%	0%
Basso	-10%	-15%	-20%

Target

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M. M.', 'f.f.', 'J. M.', 'R.P.', and 'S. P. ...']

Premio di Risultato

Scheda di valutazione individuale

Cognome e Nome						
Società - Funzione						
Unità						
Famiglia Professionale						
Ruolo						
Gestione Risorse		SI	NO	se SI specificare numero:		
Valutatore superiore						
Altro Valutatore						
AMBITO PROFESSIONALE (Sez. 1)						
ATTIVITA' DI RUOLO (rif. job description, massimo 5 attività)	1	2	3	4	5	6
1.						
2.						
3.						
CAPACITA' TRASVERSALI E METODOLOGICHE	1	2	3	4	5	6
ATTENZIONE ALLA SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE						
APPLICAZIONE NORMATIVA/PROCESSI E PROCEDURE						
ORIENTAMENTO AL CLIENTE (Interno/Esterno)						
PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, RISPETTO DELLE SCADENZE						
COLLABORAZIONE EFFICACE (colleghi, superiori e collaboratori)						
SOLUZIONE DEI PROBLEMI						
AUTOAPPRENDIMENTO						
ATTENZIONE AGLI ASPETTI ECONOMICI (risorse e mezzi aziendali)						
SINTESI VALUTAZIONE AMBITO PROFESSIONALE	1	2	3	4	5	6
AMBITO VALORIALE (Sez. 2)						
VALUTAZIONE ADERENZA MODELLO VALORIALE	1	2	3	4	5	6
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (Sez.3)						
SINTESI CONTRIBUTO COMPLESSIVO (AMBITO PROFESSIONALE + AMBITO VALORIALE)	1	2	3	4	5	6

