

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 17/07/2023 in Montebelluna (TV), Via Schiavonesca Priula 86, presso la sede della società Alto Trevigiano Servizi Spa,

tra

la Società Alto Trevigiano Servizi Spa, rappresentata dal Direttore Generale dr. Florian Pierpaolo, dalla Responsabile Risorse Umane Dr.ssa Francesca Troncon, con l'assistenza del rag. Lino Cattarin, Consulente del Lavoro,

e

- le RSU nelle persone dei sig.ri Prosdocimo Cinzia, Romano Roberta, Alessandro Cunial, Bragato Stefano, Andrea Lamonato, Busata Nicola;
- le Organizzazioni Sindacali FILCTEM CGIL, nella persona di Christian Iannicelli e FEMCA CISL nella persona di Vincenzo Caldarella e per la UILTEC UIL il sig. Lucio D'Orlando;

visti

- Art. 1 co. 182-190 della Legge di stabilità 2016 (L. 28 dicembre 2015 n. 208), come modificato dalla Legge di bilancio 2017 (L. 11 dicembre 2016 n. 232) e Legge di Bilancio 2018 (L. 27 dicembre 2017 n. 205, D.M. 25/03/2016
- Circolare n. 28/E/2016 dell'Agenzia delle Entrate
- Circolare n. 5/E del 29.03.2018 dell'Agenzia delle Entrate
- CCNL GAS-Acqua al punto 3 della "Parte Economica"

Considerato che

- il Piano di Sviluppo, approvato dall'Assemblea dei Soci in data 19/04/2023, e proposto in osservanza alle linee guida regolatorie dell'Autorità ARERA che va a integrare il piano d'ambito approvato dalla competente autorità, la Società ha ritenuto opportuno allineare gli obiettivi per il PdR da perseguire nell'arco del prossimo biennio 2023-2024, integrando e rivisitando gli obiettivi legati alla sostenibilità oltre che alle categorie di Qualità ed Efficienza e Valorizzazione dei dipendenti;
- la strutturazione dei premi di risultato (ovvero l'insieme delle condizioni richieste per la maturazione del diritto alla corresponsione di una somma determinata) è un concetto distinto dalle condizioni di incrementalità che danno diritto al beneficio fiscale;
- le parti intendono subordinare l'assegnazione dell'intero importo di PDR, nel *quantum* percentuale determinabile secondo le modalità di seguito indicate;
- in presenza dei requisiti di legge, gli importi di PDR assegnati godranno del regime di tassazione agevolata al raggiungimento dell'incrementalità di almeno uno degli indicatori di obbiettivi sotto riportati; è stato redatto e sottoscritto il presente Accordo Aziendale, inerente il *premio di risultato per gli anni 2023 e 2024*, che le parti hanno formalizzato in data odierna a completamento di trattative iniziate nel gennaio dello stesso anno e protrattesi successivamente in vari incontri avvenuti in data 08/03/2023, 28/03/2023, 08/06/23 e 04/07/23.

Le parti intendono definire concordemente col presente Verbale di Accordo gli indici obiettivo ed i target di riferimento per il Premio di Risultato per il 2023 e 2024 unitamente agli indicatori per la verifica dell'incrementalità che dovrà riferirsi ad un periodo congruo annuale (anno solare/anno d'esercizio), tale per cui il Premio di Risultato detassato verrà erogato laddove il valore dell'indice dell'anno in corso corrisponda ad un incremento di quello dell'anno precedente. Le Parti espressamente concordano circa la strutturazione del presente piano come segue.

PARAMETRI E PESI PER LA DETERMINAZIONE ED IL CALCOLO DEGLI OBIETTIVI DI PREMIO

Le parti concordano nel definire un Premio di Risultato legato al raggiungimento di obiettivi annuali che siano trasparenti, semplici da definire, misurabili oggettivamente e che rispondano a pieno ai requisiti del Decreto in epigrafe.

Si sono delineati i seguenti indici, ai quali è stata attribuita una ripartizione pesata e con target specificati.

Indicatore	Peso indicatore
Spesa investimenti	25%
Riduzione copie stampanti	15%
Riduzione consumo carburante	10%
Km. Reti distrettualizzate	15%
Efficientamento ore ordinarie	20%
Qualità contrattuale	15%

100%

Nello specifico, per ciascuno dei menzionati indicatori sono stati individuati i *target* di riferimento dall'anno 2022 al successivo biennio 2023-2024 e le percentuali di attribuzione del premio come di seguito indicato:

➤ Spesa investimenti obiettivo k peso 25%

Definizione:

Da diversi anni il settore idrico, e il contesto in cui opera, richiede notevoli investimenti per potenziare, migliorare e mantenere le infrastrutture gestite.

L'obiettivo primario è migliorare la qualità dell'acqua, rendere le infrastrutture più resilienti e sicure, e garantire la continuità del servizio anche di fronte agli impatti del cambiamento climatico.

Per questo è di fondamentale importanza monitorare e garantire la realizzazione degli investimenti previsti nel Piano di Sviluppo (Piano Industriale) 2023-2025.

L'indicatore calcola la percentuale di realizzazione della spesa investimenti a consuntivo rispetto a quella prevista nel P.I. per l'anno di riferimento:

	2023	2024
Investimenti Piano di sviluppo 2023-2025	37.000.000	42.000.000

Obiettivo	2023	2024
Realizzazione spesa investimenti da Piano di sviluppo	> = 90%	> = 90%

Fino all'anno 2022, non essendoci un piano industriale con delle linee di investimento definite, gli obiettivi dell'azienda si configuravano con il miglioramento dei macroindicatori di qualità tecnica. Pertanto la spesa degli investimenti aderenti a tali obiettivi, legati alla qualità tecnica, ammontava a circa €35.400.000.

A partire dal 2023, essendo state definite le linee strategiche da perseguire nel prossimo triennio, verranno considerati ai fini degli obiettivi aziendali tutti gli investimenti in linea con quelli inclusi all'interno del piano di sviluppo aziendale.

➤ Riduzione copie stampanti obiettivo z peso 15%

Definizione:

Visto il continuo impegno di ATS verso un utilizzo sostenibile delle risorse, in particolare della carta, l'indicatore è rivolto a promuovere l'adozione di comportamenti responsabili da parte dei dipendenti ed implementare ulteriori progetti di digitalizzazione dei processi interni al fine di ridurre i consumi cartacei.

L'indicatore viene calcolato come percentuale di riduzione rispetto all'anno precedente delle copie effettuate in tutte le stampanti attive, dati estratti attraverso la piattaforma centralizzata di gestione delle stampanti

Formula: $(\text{totale copie anno } a - \text{totale copie anno } a-1) / \text{totale copie anno } a-1 * 100$

Riferimento n. copie anno 2022

1.111.621

Obiettivo	2023	2024
Riduzione % fogli stampati rispetto anno precedente	=>10%	=>20%

➤ **Riduzione consumo carburante: obiettivo J peso 10%**

Definizione:

Considerando l'impegno di ATS nel limitare l'utilizzo di combustibili inquinanti ai fini di ridurre l'impatto ambientale, l'indicatore è rivolto a promuovere l'adozione di comportamenti responsabili da parte dei dipendenti nell'utilizzo dei mezzi aziendali al fine di limitare i consumi di carburanti sia in ottica di sostenibilità ambientale che di risparmio economico.

L'indicatore viene calcolato come rapporto tra i km percorsi dai mezzi aziendali (escluso mezzi d'opera, o; cassonati, ecc...) e i litri di carburante utilizzati; dovrà essere migliorativo rispetto a quello dell'anno precedente.

Formula: $\text{totale km percorsi anno a} / \text{totale litri consumati anno a}$

Riferimento anno 2022 (km/l) 12,76

Obiettivo	2023	2024
Rapporto km/l rispetto anno precedente	> anno a-1	= > anno a-1

➤ **Incremento km reti distrettualizzati obiettivo R Peso 15%**

Definizione:

Al fine di migliorare il sistema di monitoraggio dei consumi ed il controllo della pressione delle reti per contenere l'incidenza delle perdite idriche, ATS si sta impegnando nell'incrementare la distrettualizzazione e modellazione del territorio gestito (metodo ARERA).

L'indicatore misura il totale dei km distrettualizzati nell'anno, censiti nel sistema GIS/Platform.

Obiettivo	2023	2024
Km reti distrettualizzate totali nell'anno	=> 200	=> 400

2023				
obbiettivo	tra 0 e 99	tra 100 e 149	tra 150 e 199	=> 200
% raggiungimento PDR	0%	50%	75%	100%

2024				
obbiettivo	tra 0 e 199	tra 200 e 299	tra 300 e 399	=> 400
% raggiungimento PDR	0%	50%	75%	100%

➤ **Efficientamento ore ordinarie obiettivo D Peso 20%**

Definizione:

Considerando l'impegno di ATS nella gestione efficiente del servizio idrico integrato nel territorio, con questo indicatore si promuove un impiego delle ore lavorative verso attività utili alla realizzazione di opere di valore durevole per il territorio e nel rispetto degli obiettivi fissati dal Piano di sviluppo 2023-2025.

L'indicatore viene calcolato come percentuale di riduzione rispetto all'anno precedente del rapporto tra le ore ordinarie rendicontate in Timesheet/CRM rispetto alle ore lavorate estratte da Zucchetti.

Formula: (rapporto in % ore ordinarie su lavorate anno a-1) - (rapporto in % ore ordinarie su lavorate anno a)

Riferimento % ore ordinarie anno 2022 80,60%

Obiettivo	2023	2024
Riduzione % ore ordinarie su lavorate anno a-1	=> 4,50%	=> 6%

➤ **Qualità contrattuale** **obiettivo w** **Peso 15%**

Per esigenze di diversa natura l'indicatore verrà determinato dalla somma della percentuale di raggiungimento dei due sotto indicatori (MC1 e MC2) per il peso rispettivo del 45% per MC1 e del 55% per MC2.

Macroindicatore MC1

Definizione:

L'indicatore ha l'obiettivo di performare ulteriormente il macro-indicatore di qualità contrattuale MC1 rispetto allo standard previsto da ARERA, relativo all'avvio e alla cessazione del rapporto contrattuale (preventivazione, esecuzione allacciamenti e lavori, attivazione e disattivazione fornitura)*.

** Il totale delle prestazioni eseguite nell'anno è calcolato come il numero delle prestazioni eseguite entro lo standard e il numero delle prestazioni eseguite oltre lo standard per cause imputabili al Gestore (si escludono il numero delle prestazioni eseguite oltre lo standard per cause di forza maggiore e per cause imputabili all'utente finale o a terzi). Vedi ALLEGATO per panel di indicatori*

Obiettivo	2023	2024
indicatore MC1	99,50%	99,60%

2023				
obbiettivo	< 98%	98,00%	98,50%	99,50%
% raggiungimento PDR	0%	50%	75%	100%

2024				
obbiettivo	< 98,10%	98,10%	98,60%	99,60%
% raggiungimento PDR	0%	50%	75%	100%

All'interno di ciascun intervallo di valori dell'indicatore di obiettivo la percentuale sulla quota di PDR attribuibile a ciascun dipendente per tale indice sarà determinata per interpolazione lineare.

Macroindicatore MC2

Definizione:

L'indicatore ha l'obiettivo di performare ulteriormente il macro-indicatore di qualità contrattuale MC2 rispetto allo standard previsto da ARERA, relativamente alla gestione del rapporto contrattuale e accessibilità al servizio (appuntamenti, fatturazione, verifiche dei misuratori e del livello di pressione, risposte richieste scritte, gestione punti di contatto con l'utenza).

** Il totale delle prestazioni eseguite nell'anno è calcolato come il numero delle prestazioni eseguite entro lo standard e il numero delle prestazioni eseguite oltre lo standard per cause imputabili al Gestore (si escludono il numero delle prestazioni eseguite oltre lo standard per cause di forza maggiore e per cause imputabili all'utente finale o a terzi). Vedi ALLEGATO per panel di indicatori*

Obiettivo	2023	2024
indicatore MC2	98,30%	98,40%

2023				
obbiettivo	< 95%	95,00%	98,00%	98,30%
% raggiungimento PDR	0%	50%	75%	100%

2024				
obbiettivo	< 95,10%	95,10%	98,10%	98,40%
% raggiungimento PDR	0%	50%	75%	100%

A consuntivo annualmente, il rapporto percentuale tra i risultati quantitativi effettivamente realizzati e gli obiettivi definiti come target di riferimento, determinerà il grado di raggiungimento dell'obiettivo e la conseguente riparametrazione della quota parte del Premio di Risultato assegnata ad ogni obiettivo, rispettivamente secondo gli indici concordati e relativi persi.

Le parti si danno atto di aver voluto definire le sopra elencate modalità di determinazione del Premio di Risultato avente il carattere della variabilità, con importi conseguentemente legati al grado di miglioramento delle performance aziendali.

L'azienda sta potenziando e rafforzando le infrastrutture a servizio della popolazione e nel contempo intende contenere i costi gestionali relativi al servizio idrico integrato, il tutto in un'ottica di sostenibilità ambientale.

AMMONTARE INDIVIDUALE DEL PREMIO

L'importo **nominale** del Premio di Risultato è un importo uguale per tutti i lavoratori appartenenti al medesimo livello di inquadramento nell'ammontare di cui alla tabella sotto riportata. La sua corresponsione - nel *quantum* che verrà determinato secondo i criteri sopra definiti - è subordinata al raggiungimento della percentuale corrispondente per ognuno degli obiettivi previsti per gli indici di qualità, redditività/produttività ed efficienza, vedi indicatori pag. 2-5.

In conformità a quanto previsto dal CCNL GAS-Acqua al punto 3 della "Parte Economica", al raggiungimento degli obiettivi predetti, verrà corrisposta una somma a tale titolo per ogni singola annualità come di seguito indicato.

Livello	Premio 2022	3% anno 2022	Totale Premio 2023	3% anno 2022	Totale Premio 2024
1	1.093,37 €	32,80 €	1.126,17 €	32,80 €	1.158,97 €
2	1.254,85 €	37,65 €	1.292,50 €	37,65 €	1.330,14 €
3	1.416,53 €	42,50 €	1.459,03 €	42,50 €	1.501,52 €
4	1.535,06 €	46,05 €	1.581,11 €	46,05 €	1.627,16 €
5	1.643,00 €	49,29 €	1.692,29 €	49,29 €	1.741,58 €
6	1.847,52 €	55,43 €	1.902,95 €	55,43 €	1.958,37 €
7	1.924,85 €	57,75 €	1.982,60 €	57,75 €	2.040,34 €
8	2.224,79 €	66,74 €	2.291,53 €	66,74 €	2.358,28 €
Q	2.499,51 €	74,99 €	2.574,50 €	74,99 €	2.649,48 €

*ved. Protocollo Aggiuntivo in calce

MATURAZIONE

Il Premio di Risultato:

- matura per dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio computata secondo i criteri fissati dal c.c.n.l. per il calcolo della tredicesima mensilità e viene riconosciuto ai dipendenti o aventi diritto in forza alla data del 30 giugno dell'anno di pagamento;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento o comunque prima della data di erogazione del premio viene riconosciuto solo qualora la cessazione avvenga per pensionamento; in tal caso il premio verrà corrisposto in dodicesimi, proporzionalmente ai risultati raggiunti in corso d'anno, se determinabili;
- per i lavoratori a tempo parziale il Premio maturerà in proporzione al minor orario prestato.
- in caso di *passaggio di categoria* nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettivo livello di appartenenza. In caso di passaggio di livello in corso mese vale la regola pari o superiore ai 15giorni.

➤ **Modalità di calcolo:** Le ore lavorabili complessive per ciascun lavoratore saranno determinate moltiplicando le ore lavorabili mensili per i mesi di durata del rapporto nel corso dell'anno di riferimento, computandosi a tale fine come mese intero le frazioni di mese superiori a giorni 15. Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale le ore teoriche convenzionali saranno riproporzionate sulla percentuale dell'orario di lavoro. Trattasi di una modalità di calcolo volta a favorire la diminuzione dell'assenteismo al fine di garantire lo svolgimento del servizio pubblico in modo più efficiente e valorizzando il contributo del singolo.

Stabilito l'importo lordo premiante, si determinano le ore utili, ossia le ore ordinarie di lavoro effettivamente prestate sommate esclusivamente alle ore non lavorate per ferie, conto ore individuale (riposi compensativi), ex festività, festività godute, assemblee, permessi sindacali nei limiti contrattuali di legge, assenze per donazioni di sangue, maternità obbligatoria (congedo di maternità) ore di allattamento, permessi Legge 104/92 e patologie gravi (ad es. trapianto midollo osseo), congedo matrimoniale.

Gli infortuni contestati e che danno origine a provvedimenti disciplinari verranno computati interamente come assenza.

Consegue, quindi, che le ore di mancata presenza per cause diverse da quelle sopra previste (ad esempio, per ritardo, malattia, infortunio, assenza ingiustificata, congedo parentale ecc.), non saranno computate tra le ore utili ai fini della determinazione dell'importo individuale spettante. In relazione agli eventi per malattia si prevede una franchigia, ovvero un'esclusione del computo, fino a cinque giorni lavorativi per ogni anno.

L'importo individuale del premio è determinato dal rapporto percentuale tra le ore teoriche lavorabili per ciascun lavoratore e le ore ordinarie utili di cui sopra, secondo la seguente formula:

$$\text{ore lavorabili} : 100\% = \text{ore utili} : \text{Obiettivo } y\%$$

EROGAZIONE

Le Parti convengono che il premio di Risultato disciplinato dal presente Accordo è riferito e verrà erogato ai soli dipendenti a tempo indeterminato, determinato con qualifica di Quadro, Impiegato, ed Operaio, nonché anche agli Apprendisti e ai Dipendenti con qualifica di Quadro, Impiegato, ed Operaio in somministrazione di lavoro, purché i relativi rapporti registrino una durata complessiva superiore a mesi 4 nell'anno solare di riferimento.

Non riguarderà e non sarà quindi erogato ai dipendenti di qualsiasi altra qualifica e con qualsiasi altra eventuale tipologia di contratto ed i dipendenti che sono già titolari di forme di retribuzione variabile e di incentivazione individuale per obiettivi (MBO Dirigenti).

Gli importi erogabili saranno calcolati in relazione ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento e comunicati entro il 15/06 dell'anno successivo.

La corresponsione avverrà con la retribuzione relativa al mese di luglio dell'anno successivo pagata al 27/07, ai dipendenti o aventi diritto in forza alla data del 30 giugno dell'anno di pagamento.

Il Premio di Risultato è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e l'erogazione avverrà conseguentemente in funzione dei risultati che saranno raggiunti.

OPZIONE "CONTO WELFARE ATS"

Ai sensi del comma 187 della Legge di Stabilità la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione

collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere il premio in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR. Dunque le modalità di esercizio di tale scelta è stata demandata al contratto stesso e sono quelle di seguito esplicitate.

L'accordo prevede modalità alternative di erogazione senza possibilità di revoca:

IMPORTO PREMIO IN DENARO	IMPORTO PREMIO IN DENARO + IMPORTO CONTO WELFARE
--------------------------	--

L'Accordo prevede la possibilità per tutti i dipendenti ATS (ad esclusione in caso di lavoratori che nell'anno 2023 e successivo hanno un reddito superiore ai limiti fissati dalla Legge) di esercitare la scelta di destinazione nella seguente modalità ad importi fissi:

fatto 100 l'importo massimo del Premio, il dipendente potrà decidere di opzionare il proprio PDR in Welfare sino al 100% dello stesso. In caso di esercizio del diritto di opzione da parte del dipendente, l'azienda riconoscerà un importo aggiuntivo pari al 18% del valore del premio convertito in welfare.

Tale scelta deve essere effettuata entro e non oltre il giorno 10.07 dell'anno di erogazione.

L'Azienda ritiene più agevole proseguire l'utilizzo del portale OneFlex di Aon Hewitt facilmente gestibile anche dai lavoratori stessi e che consente di customizzare il "Basket Conto Welfare ATS".

Si precisa che al termine dell'annualità, laddove il dipendente non abbia esaurito l'importo optato in welfare presente nel proprio Basket della piattaforma, in caso di riattivazione per l'anno successivo del PDR con opzione welfare tramite portale, il residuo importo verrà portato all'anno successivo di riferimento e, pertanto, andrà a cumularsi con l'importo di welfare relativo a tale nuovo anno, fermo restando il fatto che, detta concessione, è limitata a un periodo di 3/6 mesi.

Le parti si riservano di individuare altra piattaforma qualora la ritenessero più rispondente alle esigenze dei lavoratori e comunque questo avverrà eventualmente entro la fine dell'anno precedente a quello di riferimento del PDR.

VERIFICHE PERIODICHE

Ai fini del monitoraggio dell'andamento degli indici fissati e del grado di raggiungimento degli obiettivi di riferimento, l'Azienda si incontrerà periodicamente con le R.S.U., su richiesta delle stesse.

Poiché il meccanismo tiene conto dell'attuale situazione aziendale per quanto riguarda beni prodotti e commercializzati, impianti, attrezzature, processo produttivo ed orario di lavoro, resta altresì convenuto che, ove si verificassero sostanziali modifiche alla sopra indicata situazione, le Parti valuteranno congiuntamente gli effetti sul Premio di Risultato di tali intervenute modifiche e la necessità di apportare eventuali adeguamenti agli indici di riferimento.

CLAUSOLA GENERALE

Le Parti convengono espressamente che gli importi del Premio di Risultato derivanti dal presente Accordo per la loro natura sono complessivi ed onnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendo di ciò le Parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il Premio di Risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi, pertanto, nell'importo del premio stesso. Il complessivo Premio di Risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.f.r. Il premio, inoltre, non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'Accordo.

CLAUSOLA DI RISERVATEZZA

I criteri ed i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del Premio di Risultato, rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la non divulgabilità degli stessi, anche in relazione a quanto previsto in materia di privacy.

CLAUSOLA FINALE

Le Parti si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del Premio di Risultato qui definito persegue gli obiettivi concordati di efficienza, produttività, qualità e competitività, considerato che lo stesso risulta correlato ad indici di incremento di efficienza, produttività, qualità e partecipazione.

Quanto sopra viene precisato ai fini dell'applicabilità dei particolari regimi contributivi e fiscali di favore. Le Parti confermano che il Premio di Risultato, ai fini dell'applicabilità del regime di tassazione agevolata, è conforme alle previsioni dell'art.1 -commi 182-189- Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016.

In particolare, sempre ai fini dell'applicazione del più favorevole regime fiscale, tenuto conto della struttura degli indici / obiettivi sopra definiti, le Parti si danno atto che il periodo congruo di misurazione dei risultati aziendali si identifica nell'anno e che l'incrementalità degli stessi deve misurarsi rispetto ai risultati conseguiti nel corso dell'anno precedente.

Le Parti, qualora dovesse intervenire una variazione della normativa, si dichiarano disponibili a rincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare la materia e, se necessario, precisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione dei più vantaggiosi trattamenti contributivi e fiscali.

Il presente Accordo, unitamente alla dichiarazione di conformità del medesimo alle disposizioni di cui al Decreto interministeriale 25 marzo 2016, verrà depositato dall'Azienda, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, presso il portale del Ministero del Lavoro mediante procedura telematica di ClicLavoro.

Nell'ipotesi della prospettata fusione che si realizzasse entro l'anno 2024, le parti si incontreranno per armonizzare il presente accordo con la comparazione dell'altra società; oppure gli accordi singoli saranno applicati fino all'anno della fusione e si darà luogo ad un'unica contrattazione che verrà fatta valere dall'anno successivo.

VALIDITÀ PDR

Il presente Accordo ha validità biennale 2023/2024 con effetto dal 01.01.2023.

Esso scadrà pertanto al 31.12.2024 escludendosi sin d'ora ogni rinnovo tacito e/o automatico.

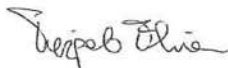
Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno atto dell'avvenuto integrale superamento delle richieste tutte presentate dalla RSU e dalle Organizzazioni Sindacali FEMCA CISL, FILCTEM CGIL e UILTEC UIL, in nome e per conto dei lavoratori.

La RSU e le Organizzazioni Sindacali di riferimento FEMCA CISL, FILCTEM CGIL, UILTEC UIL, anche a nome e per conto di tutti i lavoratori, si impegnano pertanto, per l'intero periodo di validità del presente Accordo, a non presentare ulteriori richieste per gli stessi titoli definiti nel presente Accordo, che comportino comunque oneri economici per tutta la validità e la durata dell'Accordo stesso.

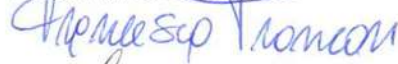
Letto, confermato e sottoscritto

ALTO TREVIGIANO SERVIZI

Direttore Generale
Dr. Pierpaolo Florian



Responsabile Risorse Umane
Dr. ssa Francesca Troncon



Consulente del Lavoro
Rag. Lino Cattarin



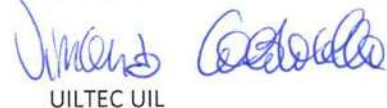
La RSU



OOSS
FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



Fermo restando quanto stabilito dalla Società ATS Spa in merito alla quantificazione del premio di risultato per il biennio 2023 – 2024, seguito richiesta da parte delle OO.SS. di aggiungere la quota denominata “ARAP” – “ammontare retributivo annuale di produttività”, come individuata a livello nazionale in €238,00 per tutte le categorie, le Parti si danno atto che tale somma “una tantum” potrà essere corrisposta solamente all’integrale raggiungimento degli obiettivi di “Qualità Tecnica”, come definiti da ARERA.

A tal proposito si riporta di seguito specifica scheda dove vengono inserite le performance che saranno valutate sulla base di sei macroindicatori noti alle Parti, da M1 a M6.

Nella tabella sono indicati i dati previsionali di obiettivo dell’anno 2023 e ci si riserva di rendere noto alle parti preventivamente i previsionali dell’anno 2024.

Si conviene, altresì, che nell’ipotesi del mancato raggiungimento degli obiettivi dell’anno 2023 secondo i parametri ARERA, in occasione dei dati previsionali 2024 e ipotizzando il raggiungimento degli stessi nel medesimo anno, l’azienda si rende disponibile a riconoscere l’importo di cui sopra per l’intero biennio (quota anno 2023 e quota anno 2024).

La rendicontazione secondo il periodo post Covid viene effettuata, di norma, per ogni biennio (da ultimo 2022/2023), ma, per quanto riguarda gli indicatori sopra riportati, si farà riferimento a ogni singolo anno.

Le Parti si danno altresì atto che la somma una tantum che sarà corrisposta nell’anno successivo sarà adeguata alla legislazione vigente sul piano previdenziale e fiscale sui premi di risultato al momento dell’erogazione.

Scheda:

La Qualità Tecnica: le performance ambientali e di servizio delle gestioni idriche

La Qualità Tecnica mira ad indirizzare gli sforzi dei gestori verso investimenti e comportamenti gestionali necessari al miglioramento del servizio idrico integrato e volti a mitigare gli impatti sull’ambiente e sulla sicurezza e continuità del servizio.

In particolar modo, la Regolazione della Qualità Tecnica si applica dal 1° gennaio 2018 (con Delibera 917/2017/R/idr) e si fonda su indicatori ripartiti nelle seguenti categorie:

- a) standard specifici, che identificano i parametri di performance da garantire nelle prestazioni erogate al singolo utente, e il cui mancato rispetto, di norma, prevede l’applicazione di indennizzi;*
- b) standard generali, ripartiti in macro-indicatori e in indicatori semplici, che descrivono le condizioni tecniche di erogazione del servizio, a cui è associato un meccanismo incentivante che prevede premi e penalità;*
- c) prerequisiti, che rappresentano le condizioni necessarie all’ammissione al meccanismo incentivante associato agli standard generali.*

Le performance dei gestori sono valutate prevalentemente sulla base dei 6 macro-indicatori ricompresi all’interno degli standard generali:

M1 - “Perdite idriche” (cui è associato l’obiettivo di contenimento delle dispersioni);

M2 - “Interruzioni del servizio” (cui è associato l’obiettivo di mantenimento della continuità del servizio);

M3 - “Qualità dell’acqua erogata” (cui è associato l’obiettivo di una adeguata qualità della risorsa destinata al consumo umano);

M4 - “Adeguatezza del sistema fognario” (cui è associato l’obiettivo di minimizzare l’impatto ambientale derivante dal convogliamento delle acque reflue);

M5 - “Smaltimento fanghi in discarica” (cui è associato l’obiettivo di minimizzare l’impatto ambientale collegato al trattamento dei reflui, con riguardo alla linea fanghi);

M6 - “Qualità dell’acqua depurata” (cui è associato l’obiettivo di minimizzare l’impatto ambientale collegato al trattamento dei reflui, con riguardo alla linea acque).

La Delibera 917/2017/R/idr definisce gli algoritmi necessari per l’individuazione degli obiettivi annuali da perseguire dalle singole gestioni.

Si riporta di seguito un riepilogo dei risultati raggiunti dal momento dell’entrata in vigore della qualità tecnica ad oggi e gli obiettivi fissati per l’annualità 2023.

Macro-indicatore		2023
M1	M1a	-
	M1b	-
	Classe	-
	Obiettivo RQTI	-5% di M1a Classe D
	Valore obiettivo M1a	16,15
	Raggiungimento obiettivo	
M2	M2	-
	Classe	-
	Obiettivo RQTI	Mantenimento
	Raggiungimento obiettivo	
M3	M3a	-
	M3b	-
	M3c	-
	Classe	-
	Obiettivo RQTI	Classe prec. in 2 anni
	Valore obiettivo M3a	
	Valore obiettivo M3b	5,00%
Valore obiettivo M3c		
Raggiungimento obiettivo		
M4	M4a	-
	M4b	-
	M4c	-
	Classe	-
	Obiettivo RQTI	-10% di M4b Classe D
	Valore obiettivo M4b	57,8%
	Raggiungimento obiettivo	
M5	MFtq,disc (\sum MFtq,disc,imp)	-
	M5	
	Classe	A
	Obiettivo RQTI	Mantenimento
	Valore obiettivo MFtq,disc	
	Raggiungimento obiettivo	
M6	M6	-
	Classe	-
	Obiettivo RQTI	-10% di M6
	Valore obiettivo M6	2,15%
	Raggiungimento obiettivo	