

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE DEL 15 NOVEMBRE 2018

Il giorno 15 del novembre di dicembre 2018 presso la sede della Canturina Servizi Territoriali S.p.A., si è svolto un incontro tra l'Azienda e la Rappresentanza Sindacale del Servizio Acqua

Sono presenti:

| | | |
|----------------------|---------------------------|------------------------------------|
| per l'Azienda | Dott. Massimo Di Domenico | – Amministratore Unico |
| | Stefano Carcano | – Direttore Amministrativo |
| per la R.S.U. | Norberto Ronchetti | |
| per le OO.SS. | Sandro Estelli | – per F.I.L.C.T.E.M./ C.G.I.L. |
| | Luigi Bartesaghi | – per F.E.M.C.A/C.I.S.L. dei Laghi |

1) indici per premio di risultato 2018

Al fine di rendere più attinente all'istituto del premio di risultato a quanto evidenziato nel C.C.N.L. di settore, vengono individuati i seguenti obiettivi per l'erogazione del premio di risultato 2017.

Il valore del premio disponibile sarà pari ad un parametro massimo di € 650 corrispondente al parametro 139,96 del vigente ccnl.

In aggiunta al valore di cui al periodo precedente a seguito dell'ipotesi di accordo sottoscritta il 18 maggio 2017 tra le parti firmatarie del ccnl nazionale ed in particolare al punto 3 "Premio di Risultato/Produttività" sarà riconosciuto l'importo di € 154 corrispondente al parametro 139,96.

Fatto 100 gli importi massimi di cui sopra, il premio sarà suddiviso per i seguenti indici:

1. parametro economico (M.O.L. 2017)

punti 45

Il M.O.L. rappresenta il risultato economico relativo alla gestione caratteristica dell'azienda.

È determinato come segue:

valore della produzione (voce A del bilancio con esclusione degli importi compresi nella voce A5 relative a rettifiche di fondi rischi, ammortamenti e accantonamenti accantonati negli esercizi precedenti nei costi della produzione) - costi della produzione (voce B del bilancio, escluse le voci ammortamenti, accantonamenti per rischi ed altri

accantonamenti) relativamente ai servizi idrico, illuminazione votiva, parcheggi e manutenzione edifici comunali.

I parametri sotto esposti sono relativi alla durata degli affidamenti in proporzione al periodo temporale previsto dal piano programma 2018_2020. Qualora gli stessi dovessero essere modificati i valori di riferimento saranno rivisti.

L'obiettivo si intenderà raggiunto in base ai seguenti parametri:

| | |
|-----------------------------------|------|
| M.O.L. 2018 > 750.000 | 100% |
| M.O.L. 2018 tra 720.000 e 750.000 | 80% |
| M.O.L. 2018 tra 700.000 e 720.000 | 60% |
| M.O.L. 2018 tra 650.000 e 700.000 | 40% |
| M.O.L. 2018 tra 610.000 e 650.000 | 20% |
| M.O.L. 2018 < 610.000 | 0% |

2. Ricavi servizio parcheggi

punti 25

L'obiettivo si intenderà raggiunto in base ai seguenti parametri del conto economico servizio parcheggi:

| | |
|--|------|
| valore della produzione 2018 > 465.000 | 100% |
| valore della produzione 2018 tra 440.000 e 465.000 | 80% |
| valore della produzione 2018 tra 420.000 e 440.000 | 60% |
| valore della produzione 2018 tra 400.000 e 420.000 | 40% |
| valore della produzione 2018 tra 380.000 e 400.000 | 20% |
| valore della produzione 2018 < 380.000 | 0% |

I parametri sopra esposti si intendono riferiti alla gestione del servizio fino a fine concessione attualmente fissata il 30 settembre 2018. Qualora la durata della concessione dovesse subire modificazioni i parametri sopra esposti dovranno essere riproporzionati

3. incremento domiciliazioni bancarie

punti 20

Al fine di regolarizzare i flussi finanziari aziendali il sistema che consente più efficacemente questo obiettivo è quello di incrementare le domiciliazioni bancarie sull'utenza.

L'obiettivo si intenderà raggiunto in base ai seguenti parametri:

incremento d.b. al 31/12/2018 rispetto al 31/12/2017 del 95%

dei nuovi utenti allacciati dal 01/01/2018 al 31/12/2018, rispetto

alla realizzazione di nuovi allacciamenti del 95 % ⇒ 100%

tra 80 % e 95 % ⇒ 80%

tra 50 % e 80 % ⇒ 60%

tra 30 % e 50 % ⇒ 40%

| | | |
|-----------------|---|-----|
| tra 20 % e 30 % | ⇒ | 25% |
| tra 10 % e 20 % | ⇒ | 20% |
| pari a 10 % | ⇒ | 0% |

4. tempi emissione fatturazioni illuminazione votiva

punti 10

Per il servizio di illuminazione votiva .si pone quale obiettivo l'emissione della fatturazione del corrispettivo del servizio entro il 31 ottobre 2018

Al fine di contemperare la logica premiante al risultato aziendale ed evidenziare un principio di equità nel conferimento del premio stesso, si stabilisce che l'ammontare dell'intero premio spettante al singolo lavoratore sia ridotto come di seguito indicato:

presenza in servizio:

| Rapporto | % riduzione |
|--|-------------|
| ore lavorate/ore lavorabili > 95% | 0% |
| ore lavorate/ore lavorabili comprese tra 90% e 95% | 10% |
| ore lavorate/ore lavorabili comprese tra 85% e 90% | 20% |
| ore lavorate/ore lavorabili comprese tra 80% e 85% | 30% |
| ore lavorate/ore lavorabili comprese < 80% | 100% |

Per ore lavorate si intendono le ore lavorative dedotte le assenze (escluse le assenze per ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, infortuni, permessi per donazioni sangue, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, riposi giornalieri di due ore utilizzati dalle madri nel primo anno di vita del bambino, permessi sindacali e assemblee sindacali

La somma sarà erogata ovvero convertita in voci di welfare come di seguito illustrato, in base ai parametri sopra evidenziati, con la mensilità di luglio 2018.

Le parti concordano che l'erogazione della somma è subordinata al rispetto dei vincoli e dagli indirizzi in merito alla spesa del personale approvati dal socio unico Comune di Cantù con provvedimento del Consiglio Comunale n. 5 del 16/03/2017 "*Obiettivi di contenimento delle spese di funzionamento comprese quelle per il personale delle società partecipate dal Comune di Cantù in applicazione del Dlgs 175/2016*" e recepiti dalla società come da delibera dell'assemblea dei soci nella seduta del 1 giugno 2017 e/o normative relative al contenimento dei costi di personale per le società partecipate da enti pubblici pro tempore vigenti

Qualora lo stanziamento della somma non dovesse consentire il rispetto di tali vincoli il parametro 100 su cui saranno calcolati gli indicatori di risultato sarà esclusivamente quello previsto dal rinnovo contrattuale pari ad € 154 relativo al parametro 139,96 del vigente ccnl. Il premio sarà corrisposto inoltre solo nel caso di un miglioramento del margine operativo lordo complessivo della società.

Le parti convengono che gli importi premiali individuali complessivamente maturati potranno essere convertiti, su scelta insindacabile del lavoratore interessato, da comunicare alla Direzione societaria entro e non oltre il 31 Maggio 2019, nella misura del 50% o del 100% dell'importo in parola, ai sensi della Legge n. 208/2015 e della Legge n. 232/2016 e successive modificazioni e/o integrazioni e del D.M. 25 Marzo 2016, esclusivamente come segue: a) versamento al fondo pensione complementare Pegaso; b) rimborso delle spese sostenute ai sensi dell'art. 51/ del D.P.R. n. 917/1986, comma , lettera f-bis) (la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12 del D.P.R. n. 917/1986, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali); al riguardo, sarà cura del lavoratore interessato presentare alla Direzione aziendale copia dei documenti giustificativi la spesa in parola, ivi compresa, nel caso di richiesta di rimborso dei libri di testo, l'elenco ufficiale dei manuali adottati dall'istituto scolastico, precisando che il relativo rimborso avverrà nella prima busta paga utile successiva alla presentazione delle suddette pezze giustificative.

In caso di conversione come sopra descritta, il valore in welfare maturato dovrà essere utilizzato dal lavoratore tassativamente entro e non oltre dodici mesi decorrenti dalla data di comunicazione dell'opzione di conversione, restando inteso che, in caso contrario, la quota non ancora usufruita sarà riconosciuta in denaro nella prima busta paga utile, in base alle vigenti norme tributarie, fiscali e previdenziali al momento vigenti.

La vigenza dell'accordo sul premio di risultato si intende per l'anno 2018.

Le parti concordano di programmare degli incontri, nel corso di validità del presente accordo, per verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi qui menzionati.

Le parti si danno reciprocamente atto che i parametri utilizzati per il calcolo del premio costituiscono misuratori ed indicatori di redditività, efficienza, produttività e, in generale, di buon andamento aziendale, conformi al dettato di legge vigente e, in particolare, alla Legge n. 208/2015 e successive modificazioni, in particolare Legge n. 232/2016, e/o integrazioni ed al D.M. 25 Marzo 2016.

Copia del presente accordo sarà depositata, a cura dell'azienda e con le modalità prescritte, ai sensi della Legge n. 208/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'art. 4, comma 28, della Legge n. 92/2012 e dell'art. 1, commi 67 e 68, della Legge n. 247/2007, nonché ex art. 14 del D. Lgs. n. 151/2015.

Con la sottoscrizione del presente verbale, le parti si danno reciprocamente atto di avere adempiuto ad ogni obbligo e/o onere, nessuno escluso, di informazione e/o consultazione derivante da norme di legge e/o di contrattazione collettiva e che l'accordo stipulato manifesta pienamente i requisiti di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015.

Cantù, 15/11/2018

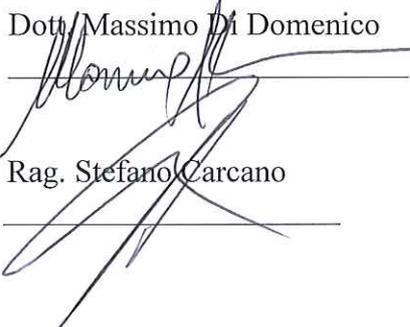
Per la R.S.U.

Norberto Ronchetti



Per l'Azienda

Dott. Massimo Di Domenico



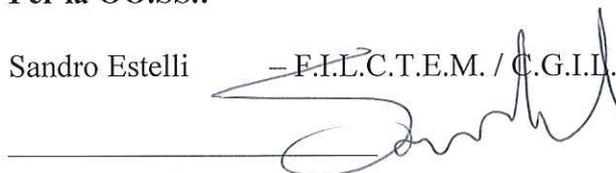
Rag. Stefano Carcano



Per la OO.SS.:

Sandro Estelli

- F.I.L.C.T.E.M. / C.G.I.L.



Luigi Bartesaghi

- F.E.M.C.A. / C.I.S.L. dei Laghi

