

“Accordo integrativo aziendale di secondo livello” di Veneto Acque S.p.A.

14 dicembre 2020

In data 14 dicembre 2020

- I rappresentanti dell’Azienda Veneto Acque S.p.A. – In persona dell’Amministratore Unico, ing. Gianvittore Vaccari;
- Le segreterie territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL Gas Acqua del 7 novembre 2019: FILCTEM CGIL Venezia rappresentata dal sig. Davide Stoppa, UILTEC UIL Venezia rappresentata dal sig. Giorgio Rigo, FEMCA CISL Venezia rappresentata dal sig. Ivano Pizzolato.

(in seguito: le Parti).

Premesso che

- Veneto Acque S.p.A. (d’ora in avanti anche “Veneto Acque” o la “Società”) è società in house totalmente partecipata dalla Regione del Veneto, operante nel settore della costruzione di reti acquedottistiche sovra ambito di interesse regionale, nonché nella gestione di interventi di risanamento ambientale, bonifica di siti contaminati, difesa idrogeologica e riqualificazione paesaggistica principalmente per conto della stessa Regione del Veneto;
- la contrattazione sul premio di risultato ha la funzione di definire un’erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività efficienza, qualità e innovazione, denominata “premio di risultato”;
- al fine di consentire l’applicazione dei trattamenti contributivi e fiscali più favorevoli, la normativa vigente stabilisce che il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui al precedente punto, deve essere variabile e calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione degli indicatori concordati fra le parti;

le Parti concordano quanto segue

Articolo 1

Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale dipendente, non dirigente, di Veneto Acque S.p.A. con CCNL Gas-Acqua.
2. Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023.
3. Il presente Accordo si rinnoverà tacitamente, salvo disdetta ad opera di una delle Parti da manifestarsi in forma scritta entro il termine di 90 giorni dalla scadenza del contratto.

Articolo 2

Ferie, permessi e festività soppresse

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 28 del vigente CCNL, che si intende integralmente richiamato, per la fruizione di ferie e permessi retribuiti è richiesto al personale il rispetto della seguente regolamentazione:
 - salvo i periodi di ferie programmati (ferie estive) che dovranno essere richieste con congruo anticipo in modo da consentire la programmazione delle attività aziendali, le ferie e i permessi dovranno essere, richiesti di norma con un preavviso minimo di 48 ore;
 - la richiesta dovrà essere presentata mediante apposito modulo da compilare e firmare;
 - l'eventuale mancata autorizzazione sarà motivata per iscritto al dipendente che ne faccia richiesta, anche mediante l'esplicitazione di esigenze di servizio;
 - i permessi retribuiti potranno essere goduti in ore o, esaurita la dotazione ferie spettante, potranno giustificare anche l'intera giornata, fatta salva la necessità di fruirne entro il mese di dicembre di ogni anno: qualora ciò non avvenga, sarà predisposto un piano di smaltimento delle ferie arretrate;
 - eventuali ritardi rispetto all'orario di inizio servizio, se autorizzati, fatto salvo quanto in seguito previsto in termini di flessibilità e recupero ore a debito, potranno essere compensati a fine anno anche attingendo da tale dotazione.
2. Fatto salvo quanto previsto al punto 1) del presente articolo, le ferie sono godibili solo per l'intera giornata e non in ore, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.
3. Eventuali ferie residue relative all'anno precedente dovranno essere godute entro e non oltre il 31 agosto dell'anno successivo.

Articolo 3

Orario di riferimento per personale inquadrato fino al 6° livello del CCNL

1. Fatto salvo quanto stabilito dal CCNL Gas Acqua in materia di orario di lavoro, le parti convengono che l'articolazione dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale alle esigenze tecniche ed organizzative della Società, al fine di migliorare la produttività aziendale anche in corrispondenza delle variazioni di intensità lavorativa.
2. Il personale inquadrato sino al 6° livello del CCNL Gas Acqua osserverà il seguente orario di lavoro settimanale:
 - dalle 08.30 alle 17.30 dal lunedì al giovedì;
 - dalle 08.30 alle 16.00 il venerdì;per un totale di 38,5 ore settimanali.

3. Il personale di cui al presente articolo dovrà effettuare una pausa pranzo non retribuita pari a 1 ora, tra le ore 12.30 e le 13.30, certificata da apposite modalità che l'azienda potrà individuare.
4. Il personale di cui al presente articolo avrà una flessibilità di 30 minuti in posticipo rispetto all'orario di inizio dell'attività lavorativa, recuperabile nella stessa giornata.
5. Eventuali debiti rispetto all'orario ordinario di lavoro derivanti da ritardi/uscite anticipate (preventivamente autorizzate), verranno rendicontate su apposito contatore, che verrà comunque azzerato entro il 31 dicembre di ogni anno a seguito di recuperi autorizzati o mediante scomputo da eventuali contatori positivi, oppure mediante detrazione in busta paga (anche di giornate di ferie).
6. Le prestazioni effettuate a recupero delle ore a debito non daranno diritto ad alcuna maggiorazione per lavoro straordinario, si applicano le disposizioni della banca ore individuale di cui all'art. 13.

Articolo 4

Orario di riferimento per personale inquadrato dal 7° al livello Quadro del CCNL

1. Il personale inquadrato dal 7° al livello Quadro del CCNL (c.d. "personale direttivo") è collocato in un contesto organizzativo aziendale nel quale le funzioni assegnate, in relazione alle esigenze aziendali sono collegate a criteri di flessibilità e di funzionalità tali da non consentire una previsione di parametri temporali fissi per lo svolgimento delle prestazioni, salvo quelli relativi all'orario medio settimanale secondo quanto previsto dal CCNL.
2. Fatto salvo il principio generale sopraccitato e quanto previsto dal CCNL, le fasce orarie di lavoro dovranno essere coerenti con gli orari complessivi delle attività aziendali e dovranno garantire il corretto presidio dei processi organizzativi, delle funzioni assegnate e delle necessità aziendali.
3. Per quanto sopra, l'entrata a lavoro potrà avvenire di norma dalle ore 8.00 alle ore 9.00, conseguentemente, l'uscita sarà funzionale a garantire i servizi e comunque la copertura delle attività di ufficio e la gestione delle necessità operative, potendo avvenire normalmente a partire dalle ore 17.30 (salvo il venerdì in cui avviene normalmente a partire dalle 16.00).
4. Per quanto riguarda la fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti, si applicano le disposizioni dell'art. 2.

Articolo 5

Buoni Pasto

1. A far data dal 01.01.2021, l'azienda corrisponderà a ciascun dipendente, che svolga una prestazione effettiva giornaliera di almeno 6 ore, ed effettui la pausa pranzo, un buono pasto elettronico del valore di 8,00 (otto/00) euro del tipo "ricaricabile".
2. La fruizione della pausa pranzo, non retribuita, ed il diritto all'erogazione del buono pasto, dovrà essere giustificata da apposita modalità prevista dalla Società.
3. Per l'erogazione del predetto servizio verrà consegnata una tessera elettronica personale di cui il lavoratore sarà responsabile anche in caso di furto o smarrimento.
4. Nel caso in cui lavoratore si trovi fuori della sede societaria per esigenze di servizio e non siano disponibili esercizi convenzionati con il circuito che ha emesso il buono pasto in dotazione, la Società riconoscerà un rimborso spese a piè di lista per il consumo di alimenti e bevande fino ad un massimo di 15,00 (quindici/00) euro in luogo del buono pasto.
5. Per le giornate di lavoro in smart working, non è previsto il riconoscimento del buono pasto.

Articolo 6

Premio di Risultato (PdR)

1. Nell'osservanza delle previsioni del vigente CCNL di categoria, le Parti, con il presente Accordo, procedono all'istituzione di un premio di risultato definendo degli indicatori che permettano di misurare eventuali e concreti miglioramenti in termini di produttività e redditività dell'Azienda.

2. Nello specifico, Veneto Acque S.p.A. definisce quale condizione necessaria per l'avvio del sistema di retribuzione variabile il "pareggio di bilancio" inteso quale approvazione del bilancio di esercizio dell'anno precedente che riporti un risultato in utile del conto economico. Laddove tale condizione non si dovesse verificare, non si darà corso ad alcun riconoscimento di PdR, salvo che tale condizione non si sia verificata in ragione della necessità di rilevare a bilancio partite straordinarie quali svalutazioni di crediti, di partecipazioni, costi straordinari non preventivabili o accantonamenti a fondo rischi.

3. Le Parti concordano che per il triennio 2021-2023 le somme potenziali lorde che potranno essere riconosciute come premio di risultato per il personale dipendente a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente Accordo siano le seguenti:

- personale livello 6° - premio potenziale massimo annuo euro 3.000
- personale livello 7° - premio potenziale massimo annuo euro 4.000
- personale livello 8° - premio potenziale massimo annuo euro 5.000
- personale livello Quadro – premio potenziale massimo annuo euro 6.000

4. Il PdR, variabile in funzione della misurazione a consuntivo degli obiettivi di cui all'art. 7, viene corrisposto in un'unica soluzione, senza riflessi su alcun istituto legale o contrattuale né sul TFR, dopo l'approvazione del bilancio di esercizio relativo all'anno considerato.

5. Per la durata del presente contratto, l'Azienda potrà fissare annualmente un extra budget pari al 70% del risparmio netto di spesa o del maggior margine, da erogare a seguito del conseguimento di ulteriori obiettivi rispetto a quelli inerenti il PdR, da programmare ad esempio in esito ad analisi dei costi riferibili all'acquisizione di servizi esterni, di terziazioni e/o di eventuali nuove e diverse combinazioni dei fattori di produzione. Nel caso di raggiungimento di tali obiettivi, l'Azienda, entro il limite del suddetto extra budget, erogherà ulteriori premialità lorde una tantum al personale che effettivamente abbia contribuito al raggiungimento dei suddetti traguardi, fino al 50% del PdR lordo erogato al singolo dipendente interessato, nell'anno di riferimento.

Articolo 7

Parametri per l'erogazione del PdR

1. Fermo restando la condizione del raggiungimento del pareggio di bilancio, le Parti concordano che i valori massimi potenziali indicati all'art. 6 siano collegati ai seguenti parametri:

- a) **40% redditività aziendale** - correlata a variazioni positive di voci di bilancio quali il MOL o altro indice lordo che attesti un trend favorevole, nell'ambito di intervalli predefiniti in ragione del contesto produttivo ed industriale. Il parametro è definito dalla direzione aziendale di norma entro il mese di maggio di ogni anno. Le variazioni vanno registrate in relazione all'anno precedente a quello di riferimento;

b) **60% incentivazione della produttività/efficienza/qualità** – Di norma entro il mese di maggio di ogni anno la direzione aziendale comunicherà alle OO.SS. stipulanti il presente accordo ed a tutti i dipendenti l'individuazione di specifici obiettivi misurabili e correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, ritenuti idonei a rappresentare un miglioramento delle performance. Saranno stabiliti indicatori e valori di soglia minima e massima di risultato e criteri di correlazione fra tali valori e la percentuale del premio da erogare.

3. Gli obiettivi di cui al punto b) che precede saranno suddivisi in obiettivi condivisi, comuni a tutta l'azienda o a settori di essa ed obiettivi individuali per ciascun dipendente, **in relazione alla mansione**.

4. Ad ognuno degli obiettivi viene assegnato un peso relativo rispetto all'importo potenziale massimo del premio erogabile, secondo quanto indicato nella tabella che segue:

PESO DEGLI OBIETTIVI SUL PREMIO POTENZIALE MASSIMO	
Redditività aziendale	40%
Obiettivi condivisi (produttività, efficienza, qualità)	35%
Obiettivi individuali (produttività, efficienza, qualità)	25%

5. Qualora siano fissati più obiettivi condivisi e individuali, le percentuali di cui alla tabella che precede saranno a loro volta suddivise per i singoli obiettivi, derivandone l'indicazione del peso di ciascun singolo obiettivo rispetto al valore potenziale massimo del PdR. Nella fase di rendicontazione del raggiungimento degli obiettivi, la direzione aziendale valuterà la percentuale di raggiungimento di ciascun singolo obiettivo determinando conseguentemente il valore del premio da erogare.

6. Il premio sarà corrisposto solo dopo il superamento del periodo di prova.

7. Per i lavoratori con contratto a tempo parziale, o in periodo di aspettativa, il PdR sarà ridotto proporzionalmente.

8. In caso di assunzione in corso d'anno il premio sarà calcolato in dodicesimi, considerando mese intero la frazione di almeno quindici giorni di calendario; sotto tale soglia i giorni lavorati non concorreranno ai fini del computo.

9. L'arco temporale per il calcolo del premio è determinato nel periodo compreso dal 01 gennaio al 31 dicembre.

10. Il PdR potenziale, come da indicatori di cui sopra, sarà riparametrato tenendo conto dell'effettiva presenza dei lavoratori, secondo la scala detrazioni in seguito indicata

GIORNI DI ASSENZA	PRIMO E SECONDO EVENTO	TERZO EVENTO
Dal primo al terzo giorno	€ 4,00/per giorno di assenza	€ 12,00 per giorno di assenza
Dal quarto al settimo giorno		€ 10,00 per giorno di assenza
Dall'ottavo al quindicesimo giorno		€ 8,00 per giorno di assenza

Dal sedicesimo al trentesimo giorno		€ 6,00 per giorno di assenza
Dal trentunesimo giorno		€ 4,00 per giorno di assenza

Rientrano nella definizione di assenza le seguenti fattispecie:

- Assenza non retribuita;
- Aspettativa;
- Malattia (escluse terapie salvavita);
- Permessi per cariche politiche, elettorali;
- Permessi studio.

Si intendono ascrivibili ad effettiva presenza, le seguenti fattispecie:

- Donazione midollo osseo;
- Congedo matrimoniale e parentale;
- Donazione sangue;
- Permessi legge 104/92;
- Infortunio;
- Permessi sindacali;
- Assenze obbligatorie per far fronte a prescrizioni delle autorità sanitarie in materia di pandemia da Covid-19.

Articolo 8

Rilevanza ai sensi della l. n. 208/2015

1. Con riferimento alle previsioni dell'art. 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, si evidenzia che il regime dell'imposta sostitutiva è applicabile solo ove venga registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi di incentivazione della produttività/efficienza/qualità.
2. Le Parti si danno atto che i parametri utilizzati per il calcolo del premio costituiscono misuratori ed indicatori ai sensi della Legge n. 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni e del D.M. 25 Marzo 2016, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e/o comunali pari al dieci per cento sulla retribuzione ed in presenza dei requisiti reddituali richiesti dalle norme di legge.
3. Copia del presente accordo sarà depositata con le prescritte modalità, anche ai sensi dell'art. 4, comma 28, della Legge n. 92/2012 e dell'art. 1, commi 67 e 68, della Legge n. 247/2007, nonché dell'art. 14 del D. Lg. n. 151/2015, a cura di Veneto Acque S.p.A.
4. 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'intesa raggiunta manifesta i requisiti dell'art. 51 del D. Lg. n. 81/2015.

Articolo 9

Welfare Aziendale

1. In riferimento al PdR potenziale, relativo al triennio 2021-2023, le parti concordano che ogni dipendente con reddito annuo lordo non superiore ad euro 80.000,00 potrà destinare al welfare aziendale sino ad un

massimo di euro 3.000,00 delle somme spettanti, fruendo dei servizi di cui al successivo comma anche in combinazione tra loro.

2. Il pacchetto welfare sarà composto da beni e servizi, rientranti nelle categorie di seguito riportate, in via esemplificativa e non esaustiva, e con le modalità stabilite dall'Azienda, sarà accessibile a tutto il personale interessato, ferme restando eventuali integrazioni/modifiche che potranno essere concordate successivamente:

- Buoni shopping / carburante
- Spese scolastiche
- Assicurazioni / Previdenza Complementare
- Salute e assistenza sanitaria
- Benessere / Cultura / Svago / Formazione

3. La scelta dovrà essere effettuata obbligatoriamente per iscritto e inviata all'Azienda entro il 15 luglio dell'anno di riferimento, utilizzando la modulistica che verrà predisposta, nella quale dovrà essere indicato l'importo del PdR erogabile da destinare al pacchetto Welfare.

4. Qualora la somma complessiva destinata al welfare aziendale da tutti i dipendenti, fosse pari o superiore al 25% rispetto al montante complessivo riferito al PdR l'azienda, solo ed esclusivamente ai dipendenti che destineranno tra le varie opzioni una somma pari o superiore ad euro 250,00 degli importi spettanti individualmente, verserà al dipendente un ulteriore contributo pari al 15% in aggiunta a quanto da quest'ultimo destinato al pacchetto welfare.

5. Ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa, gli importi corrisposti in termini di beni e/o servizi determinati dall'applicazione del pacchetto welfare non avranno alcuna incidenza sugli istituti retributivi contrattuali o di legge, di tipo diretto e indiretto (a titolo esemplificativo e non esaustivo TFR, tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, ecc.).

6. Qualora intervenissero modifiche della normativa fiscale applicabile all'utilizzo di beni, servizi e utilità di cui al presente pacchetto Welfare, le parti si incontreranno al fine di trovare soluzioni idonee, fermo restando che ciò non dovrà determinare alcun incremento dei costi aziendali.

Art. 10 **Part time**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi al momento dell'assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in applicazione del dlgs 81/2015 e successive modifiche e integrazioni.

2. Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro.

3. Il lavoro part-time viene regolamentato con flessibilità, senza creare un ordine di priorità, cercando di agevolare le richieste che dovessero pervenire in equilibrio con le esigenze di organizzazione del lavoro, definendo quali situazioni in cui garantire e privilegiare la stabilità e flessibilità dei periodi di concessione del part time la presenza di figli minori di anni 12 o il riconoscimento di misure ex L. 104/92.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale avrà una durata predeterminata, congrua rispetto alla casistica alla base della richiesta, definita nell'accordo tra le parti.

5. Le nuove domande di part-time dovranno essere presentate alla Direzione aziendale di norma entro il 15 ottobre dell'anno precedente rispetto a quello di fruizione.

6. Compatibilmente con le esigenze organizzative, saranno altresì prese in considerazione le domande pervenute oltre il termine sopra indicato solo ed esclusivamente per persone che beneficiano delle tutele di cui alla legge 104/92 previa presentazione della relativa documentazione medica o che abbiano figli di età inferiore ai 12 anni.

7. Le parti concordano inoltre che la percentuale di personale a tempo parziale e a tempo indeterminato impiegata nell'azienda, non possa eccedere mediamente nell'anno il 30% del personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

8. Di regola le prestazioni di lavoro part-time utilizzabili sono le seguenti:

- 20 ore settimanali con orario 8.30 – 12.30
- 30 ore settimanali con orario 8.30 – 12.30 e 13.30 – 15.30.

9. Al personale part time verrà comunque riconosciuto il buono pasto elettronico con valore pieno qualora la prestazione giornaliera preveda la pausa pranzo.

10. Fatte salve le esigenze organizzative dell'azienda e del settore di appartenenza, di norma anche il personale part time potrà usufruire della flessibilità oraria in ingresso di 30', rispetto all'orario individuale definito all'atto della trasformazione del rapporto di lavoro tempo parziale.

Art. 11

Smart working

1. Lo smartworking è una modalità che aiuta il dipendente a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

2. Le parti concordano nel riconoscere a questo strumento il vantaggio di produrre benefici per organizzazione e lavoratori.

3. La fruizione dello smart working nulla cambia per quanto riguarda la gestione del rapporto di lavoro. A mero titolo esemplificativo, non cambiano le mansioni, l'orario di lavoro, i riposi giornalieri e settimanali e, in generale, il trattamento legale, contrattuale, economico e retributivo, fatte salve disposizioni specifiche e/o accordi aziendali applicabili alla fattispecie. Per le giornate in smart working non sarà erogato buono pasto o indennità mensa.

4. L'attivazione dello smart working avviene mediante sottoscrizione di apposito accordo individuale.

5. Nell'accordo individuale vengono definiti tra l'altro:

- l'alternanza della presenza presso la sede lavorativa assegnata e quella presso la residenza/domicilio, secondo le esigenze di organizzazione del lavoro;
- la durata dell'accordo di smart working, se a termine o a tempo indeterminato;
- le caratteristiche minime di sicurezza del luogo ove è svolto lo smart working;
- le modalità di organizzazione delle attività di competenza del lavoratore in smart working;
- la permanenza del potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e il vincolo dei doveri propri del Lavoratore di cui all'art. 2104 e ss. Cc e le condotte sanzionabili;
- le fasce orarie di reperibilità del lavoratore in smart working ed il connesso diritto alla disconnessione;
- le dotazioni informatiche rese disponibili dalla Società e le specifiche tecniche minime delle utenze private necessarie per poter operare in smart working;
- le modalità di recesso dall'accordo e/o di prosecuzione tacita.

6. L'Azienda destina annualmente un budget di euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00) che sarà impiegato per acquisire beni o servizi destinati a favorire le attività in smart working.

Art. 12

Banca del tempo solidale

1. Al fine di incentivare iniziative di solidarietà tra colleghi e alla luce di quanto previsto dall'articolo 24 del dlgs 151/2015, le Parti convengono di attivare una Banca del tempo solidale.
2. L'attivazione di tale strumento avviene a seguito di una richiesta da parte dei dipendenti. L'azienda dopo aver verificato l'effettiva presenza dei requisiti stabiliti dall'art 24 del dlgs 151/2015, estesi anche per i figli maggiorenni, effettuerà una comunicazione allo scopo di raccogliere le adesioni volontarie.
3. La Banca del tempo solidale avviata con le modalità di cui sopra sarà così alimentata: per ogni ora messa a disposizione dai dipendenti, l'azienda contribuirà con altrettante ore, fino alla copertura delle necessità dei casi da assistere.
4. L'adesione all'iniziativa avverrà attraverso la donazione di giornate di ferie dell'anno di competenza, eccedenti a quelle da fruire obbligatoriamente.
5. La banca del tempo solidale potrà essere usufruita dai dipendenti che abbiano esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti, compreso il completo smaltimento ed eventuali ferie arretrate, ore a credito accantonate nella Banca ore individuale.
6. La donazione da parte di dipendenti avviene a titolo gratuito e definitivo, comportandone la completa estinzione. Le ore accantonate nella Banca del Tempo solidale, non potranno dar luogo in nessun caso ad ipotesi di monetizzazione delle stesse.
7. La gestione delle ore accantonate all'interno della Banca del Tempo solidale sarà in carico alla Direzione aziendale, così come la valutazione delle richieste e l'eventuale concessione dei relativi permessi.

Art. 13

Banca ore individuale per dipendenti fino al sesto livello di inquadramento

1. Per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inquadrato fino al 6° livello compreso, la Banca ore individuale sarà disciplinata nelle modalità indicate nel presente articolo.
2. Il personale interessato potrà richiedere per iscritto all'azienda l'attivazione della banca ore individuale, accreditando all'interno della stessa tutte le ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro, come previsto dal CCNL, l'Azienda è tenuta a dar corso alla predetta richiesta.
3. Per le ore lavorate in eccesso rispetto all'orario di servizio e destinate dal lavoratore alla banca ore, l'Azienda corrisponderà la maggiorazione dovuta per il lavoro straordinario, che sarà computata nel mese di effettuazione.
4. Le ore accantonate nel conto individuale dovranno essere godute tenendo conto delle esigenze organizzative definite dai responsabili, garantendo la corretta copertura di servizi, entro sei mesi dalla maturazione. Conseguentemente, la fruizione dei permessi in parola potrà avvenire previa richiesta del dipendente presentata con un preavviso di almeno 48 ore. L'utilizzo delle suddette ore potrà avvenire in frazioni non inferiori a 60 minuti.
5. Resta ferma l'applicazione delle norme previste dal CCNL in materia di lavoro straordinario.

Articolo 14

Limiti all'erogazione del PdR

1. In applicazione degli indirizzi ex art. 19, comma 5 del d.lgs. n. 175/2016, resi dalla Regione del Veneto nella sua qualità di Amministrazione controllante di Veneto Acque S.p.A., il valore complessivo delle retribuzioni, comprensive dei PdR, non potrà superare la media del costo totale delle retribuzioni registrata dalla Società nel triennio 2011-2013, pari ad euro 1.125.443 (un milione centoventicinquemila quattrocentoquarantatre).

2. Con la sottoscrizione del presente Accordo cessano di produrre effetti ogni e qualsivoglia altra intesa, istituto contrattuale, liberalità, consuetudine, uso aziendale ad oggi presenti a titolo di premialità, ivi compreso in particolare il riconoscimento di premialità in ragione dell'espletamento di funzioni tecniche o amministrative di cui agli art. 92 del d.lgs. n. 163/2006 e dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, nonché del relativo "Regolamento aziendale per il riparto del fondo incentivante per le funzioni di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016" da ultimo aggiornato con determina dell'Amministratore Unico n. 26 del 18.06.2018.

Articolo 15

Una tantum per l'anno 2021

1. Le Parti prendono atto che le tempistiche di sottoscrizione del presente Accordo hanno precluso la possibilità di fissare obiettivi misurabili per il 2020, cui avrebbe conseguito l'analisi del conseguimento e l'erogazione di PdR nel corso del 2021.

2. Per quanto sopra, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2020, la Società provvederà ad erogare a ciascun dipendente in servizio al 01.01.2020, un una tantum pari al 90% dell'importo fissato dal presente Accordo per la categoria di appartenenza a titolo di PdR.

3. Le Parti prendono atto che tale importo non è sottoposto al regime fiscale agevolato previsto dalla l. n. 208/2015.

4. A tale erogazione non si darà corso qualora il bilancio della Società al 31.12.2020 riporti un risultato di conto economico in perdita, salve le circostanze di cui all'art. 6, comma secondo.

5. L'erogazione dell'una tantum di cui al presente articolo è subordinata alla sottoscrizione in sede protetta da parte di tutti i singoli dipendenti interessati di una rinuncia ad ogni possibile pretesa comunque ricollegabile ad ogni e qualsivoglia altra intesa, istituto contrattuale, liberalità, consuetudine, uso aziendale ad oggi presenti a titolo di premialità, ivi compreso in particolare il riconoscimento di premialità in ragione dell'espletamento di funzioni tecniche o amministrative di cui agli art. 92 del d.lgs. n. 163/2006 e dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, nonché del relativo "Regolamento aziendale per il riparto del fondo incentivante per le funzioni di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016" da ultimo aggiornato con determina dell'Amministratore Unico n. 26 del 18.06.2018.

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente

Venezia Mestre, 14 dicembre 2020



veneto acque

Per l'Azienda – Veneto Acque SpA

F.to Ing. Gianvittore Vaccari

Per le OO.SS.

FILCTEM CGIL

F.to Davide Stoppa

UILTEC UIL Venezia

F.to Giorgio Rigo

FEMCA CISL Venezia

F.to Ivano Pizzolato