

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO

TRA

La Ditta SORGEAQUA SRL, con sede in Finale Emilia (MO) Piazza Verdi n° 6 – codice fiscale ed iscrizione al Registro delle Imprese di Modena n. 03079180364, capitale sociale 100.000,00 i.v., rappresentata da Lodi Novello, domiciliato per la carica presso la sede sociale, che agisce in nome e per conto della società in qualità di Amministratore Unico;

E

la Ditta SORGEA SRL, con sede in Finale Emilia (MO) Piazza Verdi n° 6 – codice fiscale ed iscrizione al Registro delle Imprese di Modena n. 00681410361, capitale sociale 14.152.221,00 i.v., rappresentata da Lodi Novello, domiciliato per la carica presso la sede sociale, che agisce in nome e per conto della società in qualità di Amministratore Unico;

E

le Rappresentanze Sindacali Unitarie, rappresentate dal Sig. Peli Federico

PREMESSO CHE:

- l'art. 1, della Legge n. 208 del 28/12/2015 (di seguito Legge di Stabilità 2016) prevede un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche per i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25/03/2016 ha dato piena attuazione ai contenuti della Legge 208/2015;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività;
- l'art. 9 del C.C.N.L. "Contrattazione di 2° livello: premio di risultato", richiamando integralmente il Protocollo del 23.7.93 tra Governo e Parti Sociali, prevede a livello aziendale la contrattazione relativa al premio di risultato;

CONSIDERATA

l'integrazione tra le attività esercitate dalle due società SORGEA SRL e SORGEAQUA SRL ed il correlativo interesse comune:

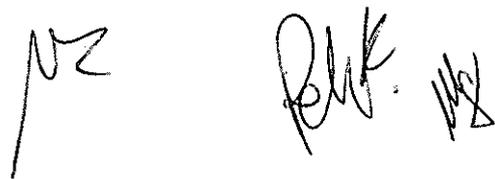
LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

### 1) OGGETTO DELL'ACCORDO

Le parti convengono di istituire per l'anno 2023 un premio di risultato da corrispondere ai dipendenti, di entrambe le società, in base ad una serie di indicatori in grado di rivelare parametri oggettivi di misurazione del miglioramento dell'andamento aziendale.

### 2) DURATA

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2023 al 31.12.2023.



### 3) PREMIO

L'importo del premio di risultato aziendale è determinato dalla somma di tre distinti importi, legati ai seguenti indicatori:

INDICATORE 1)	POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (PFN)	PREMIO LORDO riferito al 5° livello € 450
	Somma delle PFN (escluso il finanziamento infragruppo) di Sorgea e Sorgeaqua Indicatore 2022: 9.899.146	
PFN < 9.899.146	100% del premio	
9.899.146 ≤ PFN < 10.250.000	75% del premio	
10.250.000 ≤ PFN < 10.500.000	50% del premio	
10.500.000 ≤ PFN < 10.750.000	25% del premio	
10.750.000 ≤ PFN	0% del premio	

INDICATORE 2)	(LIVELLO DEL SERVIZIO TELEFONICO) LS	PREMIO LORDO riferito al 5° livello € 600
	Rapporto tra il numero di chiamate telefoniche degli utenti che hanno effettivamente parlato con un operatore e il numero di chiamate degli utenti che hanno richiesto di parlare con operatore Indicatore 2022 93,5%	
> 93,5%	100% del premio	
88 < LS ≤ 93,5	95% del premio	
85 < LS ≤ 88	75% del premio	
80 < LS ≤ 85	25% del premio	
≤ 80%	0% del premio	

INDICATORE 3)	RICERCA PERDITE OCCULTE – NUMERO DI PERDITE RILEVATE ED EFFETTIVAMENTE RISCONTRATE.	PREMIO LORDO riferito al 5° livello € 600
	Numero di perdite idriche rilevate durante l'attività di ricerca perdite occulte svolta da personale Sorgeaqua con l'utilizzo di strumentazione acustica ed effettivamente riscontrate. Indicatore 2022 = 61 perdite idriche rilevate	
> 61	100% del premio	
55 < P.ti Ril. ≤ 61	95% del premio	
50 < P.ti Ril. ≤ 55	75% del premio	
45 < P.ti Ril. ≤ 50	25% del premio	
≤ 45	0% del premio	

### 4) PREMIO INDIVIDUALE TEORICO

Il premio è così composto:

Per i 3 indicatori riportati nel punto 3, il valore del premio viene determinato secondo il risultato raggiunto e parametrato in base al livello del dipendente.

I singoli valori ottenuti vengono sommati e formano così l'importo del premio teorico individuale.

TABELLA PREMIO TEORICO 2023			
livello	Premio teorico aziendale	Premio teorico CCNL	Totale Premio teorico
Q	2.603,14	375,48	2.978,63
8	2.295,64	331,13	2.626,77
7	2.080,39	300,08	2.380,47
6	1.865,25	269,05	2.134,30
5	1.650,00	238,00	1.888,00
4	1.516,82	218,79	1.735,61
3	1.383,54	199,56	1.583,10
2	1.199,04	172,95	1.371,99
1	1.024,82	147,82	1.172,64

#### 4BIS) RIPROPORZIONAMENTO PREMIO ALLE EFFETTIVE PRESENZE

Il premio, calcolato come indicato al punto 4), deve essere successivamente proporzionato alla effettiva presenza in servizio del dipendente, tenendo conto dei seguenti criteri:

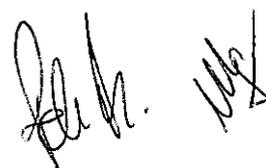
si considerano come giorni lavorativi anche i seguenti casi:

- assenze per infortuni;
- assenze per ricoveri ospedalieri;
- ferie/ex festività;
- permessi sindacali;
- permessi Avis;
- maternità obbligatoria;
- licenza matrimoniale retribuita;
- permessi retribuiti per lutti familiari (congedi parentali);
- congedo obbligatorio di paternità;
- CIG/FIS straordinaria (covid-19,...).

NON è considerata presenza in servizio l'assenza per:

- malattia generica, compresa quella dei figli;
- permessi L.104;
- permessi L.104 covid-19;
- permessi parentali figli covid-19;
- maternità facoltativa;
- permessi non retribuiti;
- sciopero;
- aspettativa non retribuita (congedo straordinario L.104; congedo per gravi motivi personali o familiari; motivi privati; aspettativa sindacale; aspettativa per cariche pubbliche, elettive ed attività sociali, permessi studio).

Per queste assenze verranno detratte quote giornaliere di premio.



## 5) MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio viene erogato a consuntivo, l'anno successivo a quello di competenza sotto forma di una-tantum, unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea.

Non viene erogato il premio ai dipendenti che nell'anno hanno prestato servizio per un periodo inferiore a 3 mesi, sia in caso di assunzione che di cessazione.

In caso di assunzione/cessazione la quota di premio viene proporzionata ai mesi lavorati, considerando come intera la frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi di servizio presso l'azienda.

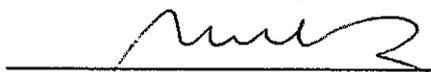
Per i lavoratori a tempo parziale il premio annuale sarà riproporzionato in ragione dell'effettivo lavoro prestato nell'anno di riferimento.

- 6) Qualora, almeno uno degli indicatori sopra adottati dalle Società risulti incrementato rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore nel periodo di riferimento, riportato al punto 3 per ciascun indicatore, i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente.
- 7) Il presente accordo acquisterà piena validità ed efficacia solo dopo l'approvazione da parte dell'Organo di Amministrazione.
- 8) Le società si impegnano a dare comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti, precisando, in particolare, il periodo di riferimento, gli indicatori adottati, la stima del valore annuo medio pro capite del premio e le modalità di corresponsione.
- 9) La produttività sarà corrisposta ai dipendenti di Sorgea e Sorgeaqua se entrambi i bilanci d'esercizio aziendali, al termine del periodo fiscale di riferimento, avranno un risultato economico positivo o di pareggio.  
Nel caso in cui si configurino situazioni negative, le Parti si incontreranno nuovamente per ridiscutere l'erogazione del Premio (modi, tempi ed entità).  
Sorgea e Sorgeaqua si impegnano, verificata la possibilità, a destinare l'ammontare non erogato alla quota di produttività dell'anno successivo.

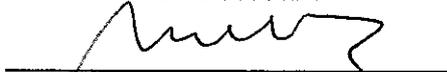
Finale Emilia, 08/06/2023

Letto, confermato e sottoscritto

Per SORGEAQUA



Per SORGEA



Per R.S.U.



FILIPPINI RO

