



ACCORDO PREMIO DI PRODUZIONE 2018

In data 3 luglio 2019 si sono incontrati presso la sede aziendale, per stabilire i criteri di ripartizione del Premio di Produzione dell'anno 2018 ai dipendenti di Æqua Roma:

la Società

Æqua Roma rappresentata dal Presidente e Amministratore Delegato Paolo Valle e dal Direttore Generale Diego De Iorio, assistito dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali Salvatore Brundu e della Responsabile Area Risorse Umane e Tecnologiche Silvia Chiaromonte

e le RSA

FILCAMS CGIL Micaela Bellucci e Marcello Delogu

FISASCAT CISL Riccardo Campanile, Antonella Ginnetti, Alfredo Palamidese e Ermanno Petroni

UILTUCS UIL Francesco Stabile

PREMESSO

che in attuazione dell'art. 30 del CIA, in cui le parti convengono di definire un premio aziendale variabile di anno in anno, e preso atto che già dall'anno 2011 Roma Capitale ha eliminato il corrispettivo variabile per Æqua Roma in relazione al raggiungimento dei risultati contrattualmente fissati, la Società ha individuato nel Piano Gestionale Annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione all'inizio del 2018 e confermato nel progetto di bilancio, una somma da destinare a premio di produzione al quale è applicabile la tassazione agevolata così come previsto nella l.208/2015, dal DM 25/03/2016 e successive modifiche;

che nell'anno 2018, il personale di Æqua Roma ha contribuito, con il proprio lavoro, a raggiungere e, in alcuni casi, superare gli obiettivi aziendali annuali di produttività, redditività e qualità prefissati nel Piano Gestionale Annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con gli indicatori quali-quantitativi previsti dai Contratti di Servizio con Roma Capitale. Tali obiettivi contrattuali e aziendali risultano peraltro molto più sfidanti rispetto agli analoghi indicatori prefissati per il 2017;

che il contratto di servizio con i Dipartimenti di Roma Capitale "Risorse Economiche", "Sviluppo Economico Attività Produttive" nel 2018 ha registrato diverse innovazioni sia dal punto di vista della organizzazione complessiva dei processi produttivi aziendali, sia sotto il profilo delle quantità attese e dei livelli di servizio misurati richiedendo quindi uno sforzo di produttività e di cambiamento nella gestione per migliorare le performances aziendali di un certo rilievo;

che, inoltre, nel 2018, l'Amministrazione capitolina, attraverso il Dipartimento Patrimonio e Politiche Abitative ha affidato all'Azienda, un ulteriore settore, di particolare rilevanza strategica, riguardante la gestione tecnico-amministrativa e contabile del patrimonio immobiliare di Roma Capitale;

1

che, al contempo, l'Azienda ha proseguito nel suo percorso di efficientamento comprendente il contenimento dello straordinario e dei costi per servizi unitamente all'incremento della somministrazione di iniziative formative, effettuato anche attraverso specifici accordi sindacali, intesi ad elevare progressivamente la capacità complessiva aziendale di rispondere agli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, anche imposti dal Socio Unico Roma Capitale;

che i risultati di queste iniziative, ai quali hanno anche contribuito gli accordi in tema di Telelavoro domiciliare e di orario di lavoro già depositati presso la DTL di Roma, sono riscontrabili nei dati di produzione e di bilancio

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

La somma da destinare ad erogazione incentivante di produzione, che ammonta ad € 300.000,00 (trecentomila/00), da considerarsi come costo azienda, sarà erogata ai dipendenti di Aqua Roma entro e non oltre il mese successivo all'approvazione del Bilancio da parte del Socio unico Roma Capitale, fatto salvo cause di forza maggiore indipendenti dalla volontà aziendale.

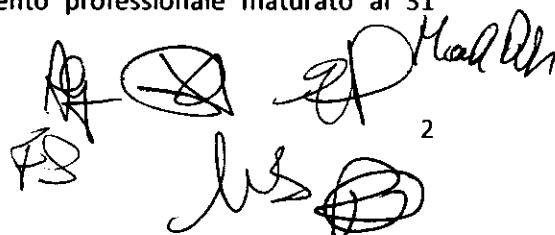
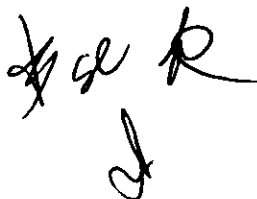
Qualora si verificasse un accadimento di tale ultima fattispecie, lo stesso sarà oggetto di immediata informativa sindacale.

Per il 2018 il premio sarà erogato utilizzando i criteri stabiliti nel Contratto Integrativo aziendale, così come modificati nell'accordo del 2008, tenendo conto di:

- Mesi realmente lavorati nell'anno 2018;
- Tipologia di orario di lavoro (part-time, full-time);
- Livello d'inquadramento;
- Presenza del lavoratore valutata in "eventi" di assenza.

Per l'attribuzione individuale delle somme si adotteranno, inoltre, i seguenti criteri:

- a) l'erogazione incentivante di produzione sarà riconosciuta a tutti i dipendenti in forza alla data dell'erogazione con esclusione del personale assunto successivamente al 31 dicembre 2018;
- b) sarà erogata pro-quota, sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nel 2018;
- c) i periodi di servizio pari o superiori ai 15 giorni saranno considerati come mesi interi, mentre quelli inferiori ai 15 giorni non daranno diritto alla quota mensile dell'erogazione;
- d) l'erogazione incentivante di produzione avverrà in proporzione all'orario di lavoro contrattuale e individuale, suddivisa su due tipologie: dipendenti che hanno scelto il part-time e dipendenti con orario di lavoro pieno;
- e) l'importo base per ciascun dipendente sarà calcolato sulla base dei parametri del CCNL;
- f) L'erogazione incentivante sarà riconosciuta ad ogni lavoratore, con esclusione dei lavoratori distaccati, in considerazione del livello di inquadramento professionale maturato al 31 dicembre 2018;



- g) il risultato, al netto degli oneri a carico dell'azienda, costituirà l'importo lordo dell'erogazione;
- h) l'importo pro-capite verrà ridotto applicando le detrazioni percentuali riportate nella tabella seguente, sulla base del numero degli eventi di malattia.
- i) l'importo totale delle quote detratte per le assenze verrà ripartito e ridistribuito tra i dipendenti in base ad una scala prestabilita riportata nella tabella di seguito:

Numero eventi	Percentuali di decremento erogazione	Punti di premio assegnati per un numero di eventi ridotti o nulli
0	0	100 punti
1	0	90 punti
2	0	60 punti
3	0	40 punti
4	5%	20 punti
5	10%	0
6	15%	0
7	20%	0
8	25%	0
9	30%	0
10	40%	0
11	50%	0
12	60%	0
>12	65%	0

- j) Non saranno considerati eventi le assenze:
- derivanti da ricovero ospedaliero;
 - le convalescenze a seguito di ricoveri ospedalieri;
 - da infortunio sul lavoro;
 - da astensione per maternità obbligatoria e facoltativa;
 - causate da eventi di malattia superiori a 20 giorni di calendario a decorrere dal 2° evento (solo il primo evento superiore a 20 giorni avrà effetto ai fini del conteggio del numero di eventi complessivo). Ad esempio: dipendente con 5 eventi di cui il primo di 21 giorni, il secondo di 4 giorni, il terzo di 7 giorni, il quarto di due giorni e il quinto di 25 giorni = totale eventi conteggiati 4 escluso il quinto di 25 gg. Altri eventi successivi superiori ai 20 giorni continuerebbero a non essere conteggiati;
- k) non saranno inoltre considerati ai fini della decurtazione dell'erogazione gli eventi che si registrano nel periodo di gravidanza;
- l) l'erogazione incentivante di produzione non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto contrattuale ivi compreso il TFR.

Per Aqua Roma S.p.A.

Di Giancarlo
Roberto Pizzini
Paolo Vella

Per CGIL, CISL e UIL

PER CGIL *Flavia Belli*
 PER CISL *Simone Geronzi*
 PER CISL *...*
 PER UIL *Franco...*

[Vertical signature on the right]



ACCORDO PREMIO DI PRODUZIONE 2018

In data 3 luglio 2019 si sono incontrati presso la sede aziendale, per stabilire i criteri di ripartizione del Premio di Produzione dell'anno 2018 ai dipendenti di Æqua Roma:

la Società

Æqua Roma

rappresentata dal Presidente e Amministratore Delegato Paolo Valle e dal Direttore Generale Diego De Iorio, assistito dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali Salvatore Brundu e della Responsabile Area Risorse Umane e Tecnologiche Silvia Chiaromonte

e la RSA

UGL

Francesco Di Marzio, Roberto Righini e Luana Ubaldi

PREMESSO

che in attuazione dell'art. 30 del CIA, in cui le parti convengono di definire un premio aziendale variabile di anno in anno, e preso atto che già dall'anno 2011 Roma Capitale ha eliminato il corrispettivo variabile per Æqua Roma in relazione al raggiungimento dei risultati contrattualmente fissati, la Società ha individuato nel Piano Gestionale Annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione all'inizio del 2018 e confermato nel progetto di bilancio, una somma da destinare a premio di produzione al quale è applicabile la tassazione agevolata così come previsto nella l.208/2015, dal DM 25/03/2016 e successive modifiche;

che nell'anno 2018, il personale di Æqua Roma ha contribuito, con il proprio lavoro, a raggiungere e, in alcuni casi, superare gli obiettivi aziendali annuali di produttività, redditività e qualità prefissati nel Piano Gestionale Annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con gli indicatori quali-quantitativi previsti dai Contratti di Servizio con Roma Capitale. Tali obiettivi contrattuali e aziendali risultano peraltro molto più sfidanti rispetto agli analoghi indicatori prefissati per il 2017;

che il contratto di servizio con i Dipartimenti di Roma Capitale "Risorse Economiche", "Sviluppo Economico Attività Produttive" nel 2018 ha registrato diverse innovazioni sia dal punto di vista della organizzazione complessiva dei processi produttivi aziendali, sia sotto il profilo delle quantità attese e dei livelli di servizio misurati richiedendo quindi uno sforzo di produttività e di cambiamento nella gestione per migliorare le performances aziendali di un certo rilievo;

che, inoltre, nel 2018, l'Amministrazione capitolina, attraverso il Dipartimento Patrimonio e Politiche Abitative ha affidato all'Azienda, un ulteriore settore, di particolare rilevanza strategica, riguardante la gestione tecnico-amministrativa e contabile del patrimonio immobiliare di Roma Capitale;

che, al contempo, l'Azienda ha proseguito nel suo percorso di efficientamento comprendente il contenimento dello straordinario e dei costi per servizi unitamente all'incremento della somministrazione di iniziative formative, effettuato anche attraverso specifici accordi sindacali, intesi ad elevare progressivamente la capacità complessiva aziendale di rispondere agli obiettivi di

produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, anche imposti dal Socio Unico Roma Capitale;

che i risultati di queste iniziative, ai quali hanno anche contribuito gli accordi in tema di Telelavoro domiciliare e di orario di lavoro già depositati presso la DTL di Roma, sono riscontrabili nei dati di produzione e di bilancio

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

La somma da destinare ad erogazione incentivante di produzione, che ammonta ad € 300.000,00 (trecentomila/00), da considerarsi come costo azienda, sarà erogata ai dipendenti di Aqua Roma entro e non oltre il mese successivo all'approvazione del Bilancio da parte del Socio unico Roma Capitale, fatto salvo cause di forza maggiore indipendenti dalla volontà aziendale.

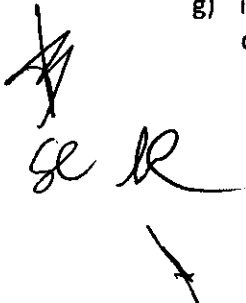
Qualora si verificasse un accadimento di tale ultima fattispecie, lo stesso sarà oggetto di immediata informativa sindacale.

Per il 2018 il premio sarà erogato utilizzando i criteri stabiliti nel Contratto Integrativo aziendale, così come modificati nell'accordo del 2008, tenendo conto di:

- Mesi realmente lavorati nell'anno 2018;
- Tipologia di orario di lavoro (part-time, full-time);
- Livello d'inquadramento;
- Presenza del lavoratore valutata in "eventi" di assenza.

Per l'attribuzione individuale delle somme si adotteranno, inoltre, i seguenti criteri:

- a) l'erogazione incentivante di produzione sarà riconosciuta a tutti i dipendenti in forza alla data dell'erogazione con esclusione del personale assunto successivamente al 31 dicembre 2018;
- b) sarà erogata pro-quota, sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nel 2018;
- c) i periodi di servizio pari o superiori ai 15 giorni saranno considerati come mesi interi, mentre quelli inferiori ai 15 giorni non daranno diritto alla quota mensile dell'erogazione;
- d) l'erogazione incentivante di produzione avverrà in proporzione all'orario di lavoro contrattuale e individuale, suddivisa su due tipologie: dipendenti che hanno scelto il part-time e dipendenti con orario di lavoro pieno;
- e) l'importo base per ciascun dipendente sarà calcolato sulla base dei parametri del CCNL;
- f) L'erogazione incentivante sarà riconosciuta ad ogni lavoratore, con esclusione dei lavoratori distaccati, in considerazione del livello di inquadramento professionale maturato al 31 dicembre 2018;
- g) il risultato, al netto degli oneri a carico dell'azienda, costituirà l'importo lordo dell'erogazione;



- h) l'importo pro-capite verrà ridotto applicando le detrazioni percentuali riportate nella tabella seguente, sulla base del numero degli eventi di malattia.
- i) l'importo totale delle quote detratte per le assenze verrà ripartito e ridistribuito tra i dipendenti in base ad una scala prestabilita riportata nella tabella di seguito:

Numero eventi	Percentuali di decremento erogazione	Punti di premio assegnati per un numero di eventi ridotti o nulli
0	0	100 punti
1	0	90 punti
2	0	60 punti
3	0	40 punti
4	5%	20 punti
5	10%	0
6	15%	0
7	20%	0
8	25%	0
9	30%	0
10	40%	0
11	50%	0
12	60%	0
>12	65%	0

- j) Non saranno considerati eventi le assenze:
- i. derivanti da ricovero ospedaliero;
 - ii. le convalescenze a seguito di ricoveri ospedalieri;
 - iii. da infortunio sul lavoro;
 - iv. da astensione per maternità obbligatoria e facoltativa;
 - v. causate da eventi di malattia superiori a 20 giorni di calendario a decorrere dal 2° evento (solo il primo evento superiore a 20 giorni avrà effetto ai fini del conteggio del numero di eventi complessivo). Ad esempio: dipendente con 5 eventi di cui il primo di 21 giorni, il secondo di 4 giorni, il terzo di 7 giorni, il quarto di due giorni e il quinto di 25 giorni = totale eventi conteggiati 4 escluso il quinto di 25 gg. Altri eventi successivi superiori ai 20 giorni continuerebbero a non essere conteggiati;
- k) non saranno inoltre considerati ai fini della decurtazione dell'erogazione gli eventi che si registrano nel periodo di gravidanza;
- l) l'erogazione incentivante di produzione non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto contrattuale ivi compreso il TFR.

Per Aqua Roma S.p.A.

[Handwritten signatures for Aqua Roma S.p.A.]

Per UGL

[Handwritten signatures for UGL]



ACCORDO PREMIO DI PRODUZIONE 2018

In data 3 luglio 2019 si sono incontrati presso la sede aziendale, per stabilire i criteri di ripartizione del Premio di Produzione dell'anno 2018 ai dipendenti di Æqua Roma:

la Società

Æqua Roma

rappresentata dal Presidente e Amministratore Delegato Paolo Valle e dal Direttore Generale Diego De Iorio, assistito dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali Salvatore Brundu e della Responsabile Area Risorse Umane e Tecnologiche Silvia Chiaromonte

e la RSA

CIU

Elena Biscu

PREMESSO

che in attuazione dell'art. 30 del CIA, in cui le parti convengono di definire un premio aziendale variabile di anno in anno, e preso atto che già dall'anno 2011 Roma Capitale ha eliminato il corrispettivo variabile per Æqua Roma in relazione al raggiungimento dei risultati contrattualmente fissati, la Società ha individuato nel Piano Gestionale Annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione all'inizio del 2018 e confermato nel progetto di bilancio, una somma da destinare a premio di produzione al quale è applicabile la tassazione agevolata così come previsto nella L.208/2015, dal DM 25/03/2016 e successive modifiche;

che nell'anno 2018, il personale di Æqua Roma ha contribuito, con il proprio lavoro, a raggiungere e, in alcuni casi, superare gli obiettivi aziendali annuali di produttività, redditività e qualità prefissati nel Piano Gestionale Annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con gli indicatori quali-quantitativi previsti dai Contratti di Servizio con Roma Capitale. Tali obiettivi contrattuali e aziendali risultano peraltro molto più sfidanti rispetto agli analoghi indicatori prefissati per il 2017;

che il contratto di servizio con i Dipartimenti di Roma Capitale "Risorse Economiche", "Sviluppo Economico Attività Produttive" nel 2018 ha registrato diverse innovazioni sia dal punto di vista della organizzazione complessiva dei processi produttivi aziendali, sia sotto il profilo delle quantità attese e dei livelli di servizio misurati richiedendo quindi uno sforzo di produttività e di cambiamento nella gestione per migliorare le performances aziendali di un certo rilievo;

che, inoltre, nel 2018, l'Amministrazione capitolina, attraverso il Dipartimento Patrimonio e Politiche Abitative ha affidato all'Azienda, un ulteriore settore, di particolare rilevanza strategica, riguardante la gestione tecnico-amministrativa e contabile del patrimonio immobiliare di Roma Capitale;

che, al contempo, l'Azienda ha proseguito nel suo percorso di efficientamento comprendente il contenimento dello straordinario e dei costi per servizi unitamente all'incremento della somministrazione di iniziative formative, effettuato anche attraverso specifici accordi sindacali, intesi ad elevare progressivamente la capacità complessiva aziendale di rispondere agli obiettivi di

produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, anche imposti dal Socio Unico Roma Capitale;

che i risultati di queste iniziative, ai quali hanno anche contribuito gli accordi in tema di Telelavoro domiciliare e di orario di lavoro già depositati presso la DTL di Roma, sono riscontrabili nei dati di produzione e di bilancio

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

La somma da destinare ad erogazione incentivante di produzione, che ammonta ad € 300.000,00 (trecentomila/00), da considerarsi come costo azienda, sarà erogata ai dipendenti di Aqua Roma entro e non oltre il mese successivo all'approvazione del Bilancio da parte del Socio unico Roma Capitale, fatto salvo cause di forza maggiore indipendenti dalla volontà aziendale.

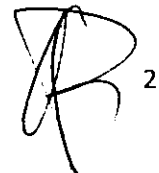
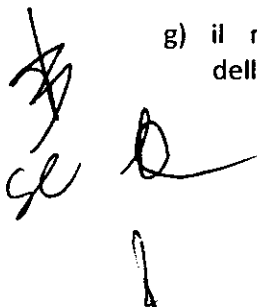
Qualora si verificasse un accadimento di tale ultima fattispecie, lo stesso sarà oggetto di immediata informativa sindacale.

Per il 2018 il premio sarà erogato utilizzando i criteri stabiliti nel Contratto Integrativo aziendale, così come modificati nell'accordo del 2008, tenendo conto di:

- Mesi realmente lavorati nell'anno 2018;
- Tipologia di orario di lavoro (part-time, full-time);
- Livello d'inquadramento;
- Presenza del lavoratore valutata in "eventi" di assenza.

Per l'attribuzione individuale delle somme si adotteranno, inoltre, i seguenti criteri:

- a) l'erogazione incentivante di produzione sarà riconosciuta a tutti i dipendenti in forza alla data dell'erogazione con esclusione del personale assunto successivamente al 31 dicembre 2018;
- b) sarà erogata pro-quota, sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nel 2018;
- c) i periodi di servizio pari o superiori ai 15 giorni saranno considerati come mesi interi, mentre quelli inferiori ai 15 giorni non daranno diritto alla quota mensile dell'erogazione;
- d) l'erogazione incentivante di produzione avverrà in proporzione all'orario di lavoro contrattuale e individuale, suddivisa su due tipologie: dipendenti che hanno scelto il part-time e dipendenti con orario di lavoro pieno;
- e) l'importo base per ciascun dipendente sarà calcolato sulla base dei parametri del CCNL;
- f) L'erogazione incentivante sarà riconosciuta ad ogni lavoratore, con esclusione dei lavoratori distaccati, in considerazione del livello di inquadramento professionale maturato al 31 dicembre 2018;
- g) il risultato, al netto degli oneri a carico dell'azienda, costituirà l'importo lordo dell'erogazione;





ÆQUA ROMA

- h) l'importo pro-capite verrà ridotto applicando le detrazioni percentuali riportate nella tabella seguente, sulla base del numero degli eventi di malattia.
- i) l'importo totale delle quote detratte per le assenze verrà ripartito e ridistribuito tra i dipendenti in base ad una scala prestabilita riportata nella tabella di seguito:

Numero eventi	Percentuali di decremento erogazione	Punti di premio assegnati per un numero di eventi ridotti o nulli
0	0	100 punti
1	0	90 punti
2	0	60 punti
3	0	40 punti
4	5%	20 punti
5	10%	0
6	15%	0
7	20%	0
8	25%	0
9	30%	0
10	40%	0
11	50%	0
12	60%	0
>12	65%	0

- j) Non saranno considerati eventi le assenze:
- derivanti da ricovero ospedaliero;
 - le convalescenze a seguito di ricoveri ospedalieri;
 - da infortunio sul lavoro;
 - da astensione per maternità obbligatoria e facoltativa;
 - causate da eventi di malattia superiori a 20 giorni di calendario a decorrere dal 2° evento (solo il primo evento superiore a 20 giorni avrà effetto ai fini del conteggio del numero di eventi complessivo). Ad esempio: dipendente con 5 eventi di cui il primo di 21 giorni, il secondo di 4 giorni, il terzo di 7 giorni, il quarto di due giorni e il quinto di 25 giorni = totale eventi conteggiati 4 escluso il quinto di 25 gg. Altri eventi successivi superiori ai 20 giorni continuerebbero a non essere conteggiati;
- k) non saranno inoltre considerati ai fini della decurtazione dell'erogazione gli eventi che si registrano nel periodo di gravidanza;
- l) l'erogazione incentivante di produzione non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto contrattuale ivi compreso il TFR.

Per Æqua Roma S.p.A.

Per CIU