



ACCORDO PREMIO DI PRODUZIONE 2017

In data 01 giugno 2018 si sono incontrati presso la sede aziendale, per stabilire i criteri di ripartizione del Premio di Produzione dell'anno 2017 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

PREMESSA

Si prende atto che già dall'anno 2011 Roma Capitale ha eliminato il corrispettivo variabile per Æqua Roma in relazione al raggiungimento dei risultati contrattualmente fissati.

Nell'anno 2017 il personale di Æqua Roma ha contribuito con il proprio lavoro al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi aziendali annuali identificabili attraverso gli indicatori quantitativi di produttività, redditività e qualità previsti dal Contratto di Servizio con Roma Capitale che, per il 2017, hanno registrato valori estremamente positivi, superando le attese.

Tutto ciò all'interno di un programma di efficienza aziendale che comprende la sensibile diminuzione di utilizzo delle ore di straordinario, l'incremento progressivo di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, verificabile dai dati di produzione e di bilancio al quale contribuiscono anche gli accordi in tema Telelavoro domiciliare e di orario di lavoro già depositati presso la DTL di Roma.

In tal contesto, in attuazione dell'art. 30 del CIA, in cui le parti convengono di definire un premio aziendale variabile di anno in anno, la Società ha individuato 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.

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 Æqua Roma entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, fatto salvo cause di forza maggiore indipendenti dalla volontà aziendale.

Qualora si verificasse tale condizione la stessa sarà oggetto di immediata informativa sindacale.

Per il 2017 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 2017;
- 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 considerano i seguenti criteri.

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 2017.

Sarà erogata pro-quota, sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nel 2017.

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.

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.

L'importo base per ciascun dipendente sarà calcolato sulla base dei parametri del CCNL.

L'erogazione incentivante sarà riconosciuta ad ogni lavoratore, con esclusione dei lavoratori distaccati, in considerazione del livello di inquadramento professionale maturato al 31 dicembre 2017.

Il risultato, al netto degli oneri a carico dell'azienda, costituirà l'importo lordo dell'erogazione.

L'importo pro-capite verrà ridotto applicando le detrazioni percentuali riportate nella tabella seguente, sulla base del numero degli eventi di malattia.

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

Handwritten initials/signature on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.



EQUA ROMA

12	60%	0
>12	65%	0

Non saranno considerati eventi le assenze:

- Derivanti da ricovero ospedaliero;
- Le convalescenze a seguito di ricoveri ospedalieri ~~(solo se nella certificazione medica è indicato che si tratta di continuazione della malattia che ha determinato il ricovero);~~
- 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.

Non saranno inoltre considerati ai fini della decurtazione dell'erogazione gli eventi che si registrano nel periodo di gravidanza.

L'erogazione incentivante di produzione non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto contrattuale ivi compreso il TFR.

Per Equa Roma S.p.A.

Per la CIU



ACCORDO PREMIO DI PRODUZIONE 2017

In data 01 giugno 2018 si sono incontrati presso la sede aziendale, per stabilire i criteri di ripartizione del Premio di Produzione dell'anno 2017 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

UGL Lorenzo Marconi, Roberto Righini e Luana Ubaldi

PREMESSA

Si prende atto che già dall'anno 2011 Roma Capitale ha eliminato il corrispettivo variabile per Æqua Roma in relazione al raggiungimento dei risultati contrattualmente fissati.

Nell'anno 2017 il personale di Æqua Roma ha contribuito con il proprio lavoro al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi aziendali annuali identificabili attraverso gli indicatori quantitativi di produttività, redditività e qualità previsti dal Contratto di Servizio con Roma Capitale che, per il 2017, hanno registrato valori estremamente positivi, superando le attese.

Tutto ciò all'interno di un programma di efficienza aziendale che comprende la sensibile diminuzione di utilizzo delle ore di straordinario, l'incremento progressivo di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, verificabile dai dati di produzione e di bilancio al quale contribuiscono anche gli accordi in tema Telelavoro domiciliare e di orario di lavoro già depositati presso la DTL di Roma.

In tal contesto, in attuazione dell'art. 30 del CIA, in cui le parti convengono di definire un premio aziendale variabile di anno in anno, la Società ha individuato 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.

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 Æqua Roma entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, fatto salvo cause di forza maggiore indipendenti dalla volontà aziendale.

Qualora si verificasse tale condizione la stessa sarà oggetto di immediata informativa sindacale.

Per il 2017 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 2017;
- 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 considerano i seguenti criteri.

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 2017.

Sarà erogata pro-quota, sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nel 2017.

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.

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.

L'importo base per ciascun dipendente sarà calcolato sulla base dei parametri del CCNL.

L'erogazione incentivante sarà riconosciuta ad ogni lavoratore, con esclusione dei lavoratori distaccati, in considerazione del livello di inquadramento professionale maturato al 31 dicembre 2017.

Il risultato, al netto degli oneri a carico dell'azienda, costituirà l'importo lordo dell'erogazione.

L'importo pro-capite verrà ridotto applicando le detrazioni percentuali riportate nella tabella seguente, sulla base del numero degli eventi di malattia.

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

Handwritten initials/signature on the left side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

12	60%	0
>12	65%	0

Non saranno considerati eventi le assenze:

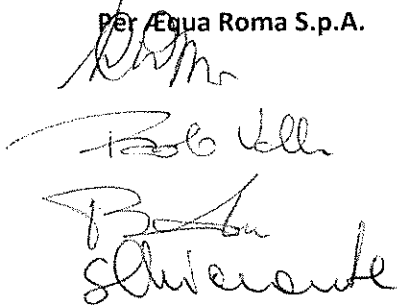
- Derivanti da ricovero ospedaliero;
- Le convalescenze a seguito di ricoveri ospedalieri (~~solo se nella certificazione medica è indicato che si tratta di continuazione della malattia che ha determinato il ricovero~~);
- Da infortunio sul lavoro;
- Da astensione per maternità obbligatoria e facoltativa;
- 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.



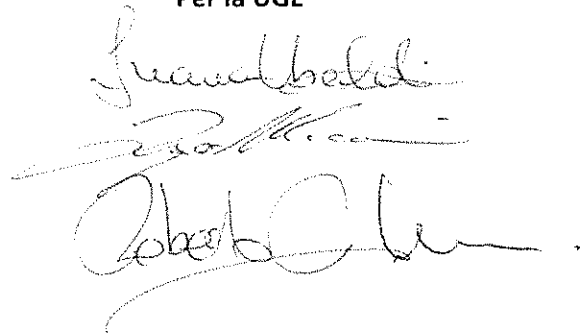
Non saranno inoltre considerati ai fini della decurtazione dell'erogazione gli eventi che si registrano nel periodo di gravidanza.

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.



Per la UGL






ACCORDO PREMIO DI PRODUZIONE 2017

In data 01 giugno 2018 si sono incontrati presso la sede aziendale, per stabilire i criteri di ripartizione del Premio di Produzione dell'anno 2017 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, Marcello Delogu e Marcello Taussi

FISASCAT CISL Riccardo Campanile e Ermanno Petroni

UILTUCS UIL Giorgio Merolli e Francesco Stabile

PREMESSA

Si prende atto che già dall'anno 2011 Roma Capitale ha eliminato il corrispettivo variabile per Æqua Roma in relazione al raggiungimento dei risultati contrattualmente fissati.

Nell'anno 2017 il personale di Æqua Roma ha contribuito con il proprio lavoro al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi aziendali annuali identificabili attraverso gli indicatori quantitativi di produttività, redditività e qualità previsti dal Contratto di Servizio con Roma Capitale che, per il 2017, hanno registrato valori estremamente positivi, superando le attese.

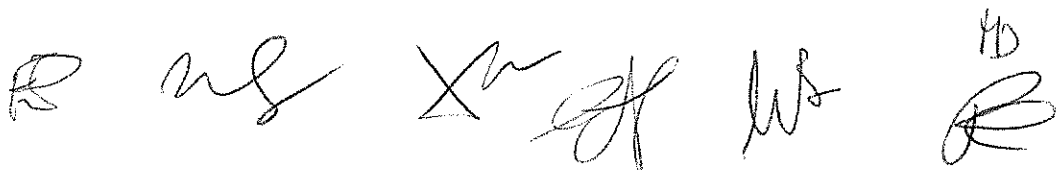
Tutto ciò all'interno di un programma di efficienza aziendale che comprende la sensibile diminuzione di utilizzo delle ore di straordinario, l'incremento progressivo di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, verificabile dai dati di produzione e di bilancio al quale contribuiscono anche gli accordi in tema Telelavoro domiciliare e di orario di lavoro già depositati presso la DTL di Roma.

In tal contesto, in attuazione dell'art. 30 del CIA, in cui le parti convengono di definire un premio aziendale variabile di anno in anno, la Società ha individuato 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.

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 Æqua Roma entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, fatto salvo cause di forza maggiore indipendenti dalla volontà aziendale.

Qualora si verificasse tale condizione la stessa sarà oggetto di immediata informativa sindacale.



Per il 2017 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 2017;
- 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 considerano i seguenti criteri.

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 2017.

Sarà erogata pro-quota, sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nel 2017.

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.

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.

L'importo base per ciascun dipendente sarà calcolato sulla base dei parametri del CCNL.

L'erogazione incentivante sarà riconosciuta ad ogni lavoratore, con esclusione dei lavoratori distaccati, in considerazione del livello di inquadramento professionale maturato al 31 dicembre 2017.

Il risultato, al netto degli oneri a carico dell'azienda, costituirà l'importo lordo dell'erogazione.

L'importo pro-capite verrà ridotto applicando le detrazioni percentuali riportate nella tabella seguente, sulla base del numero degli eventi di malattia.

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

Handwritten notes:
 *
 R
 se
 A

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] 10²



AQUA ROMA

10	40%	0
11	50%	0
12	60%	0
>12	65%	0

Non saranno considerati eventi le assenze:

- Derivanti da ricovero ospedaliero;
- Le convalescenze a seguito di ricoveri ospedalieri (~~solo se nella certificazione medica è indicato che si tratta di continuazione della malattia che ha determinato il ricovero~~);
- 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.

Handwritten signature and initials.

Non saranno inoltre considerati ai fini della decurtazione dell'erogazione gli eventi che si registrano nel periodo di gravidanza.

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 CGIL, CISL e UIL

X CGIL *Maello Del...*
Giuseppe Pellet...
F. M...
X CISL *Romano...*
Adriano...
X UIL *M...*
F. P...