



**ACCORDO PREMIO DI PRODUZIONE 2016**

*23 GIUGNO 2017*

In data ~~17 maggio 2017~~ si sono incontrati presso la sede aziendale, per stabilire i criteri di ripartizione del Premio di Produzione dell'anno 2016 ai dipendenti di Æqua Roma:

la Società

Æqua Roma rappresentata dal Presidente e Amministratore Delegato Riccardo Mussari, 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 Antonella Ginnetti, Riccardo Campanile e Alfredo Palamidese  
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 2016 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 2016, 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 € 500.000,00 (cinquecentomila/00), da considerarsi come costo azienda, potrà essere erogata ai dipendenti di Æqua Roma solo dopo e in quanto intervenga l'approvazione, senza modifiche rispetto al progetto approvato dal C.d.A., del Bilancio aziendale da parte del Socio Unico.

*Firma Stabile*

*Ginnetti*

*Delogu*  
*Bellucci*



## AQUA ROMA

Nelle intenzioni attuali, l'erogazione, ferma restando la condizione di cui sopra, avverrà entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio, compatibilmente con l'andamento del cash-flow aziendale.

Le OO.SS., preso atto della nota sull'andamento aziendale e sull'erogazione in base alle disponibilità in cash-flow, espressamente richiamata nelle norme del piano di rientro di Roma Capitale, ritengono che la sua efficacia debba ritenersi limitatamente all'annualità 2016 del premio.

L'importo del suddetto premio, qualora non sia totalmente disponibile in cash-flow, potrà essere erogato con le somme disponibili nei flussi di cassa, con l'impegno che la restante parte dovrà essere corrisposta non appena disponibile, previa immediata informativa alle RSA.

Per il 2016 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 2016;
- 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 2016.

Sarà erogata pro-quota, sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nel 2016.

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 2016.

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

Franco Strab

Quanto a Stelle

Mauro Doly

Luciano Felletti

Antonio Lopez





## ACCORDO PREMIO DI PRODUZIONE 2016



23 GIUGNO 2017

In data ~~17 maggio 2017~~ si sono incontrati presso la sede aziendale, per stabilire i criteri di ripartizione del Premio di Produzione dell'anno 2016 ai dipendenti di Aequa Roma:

la Società

Æqua Roma

rappresentata dal Presidente e Amministratore Delegato Riccardo Mussari, assistito dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali Salvatore Brundu e della Responsabile Area Risorse Umane e Tecnologiche Silvia Chiaromonte

e le RSA

UGL

Barbara Cordioli, Francesco Di Marzio, Claudio Noviello e Roberto Righini

### PREMESSA

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

Nell'anno 2016 il personale di Aequa 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 2016, hanno registrato valori estremamente positivi, superando le attese.

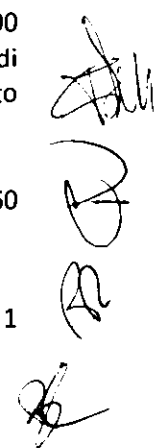

Tutto ciò all'interno di un programma di efficienza aziendale che comprende la sensibile diminuzione di utilizzo delle ore di straordinario, l'incremento progressivo di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, verificabile dai dati di produzione e di bilancio al quale contribuiscono 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 € 500.000,00 (cinquecentomila/00), da considerarsi come costo azienda, potrà essere erogata ai dipendenti di Aequa Roma solo dopo e in quanto intervenga l'approvazione, senza modifiche rispetto al progetto approvato dal C.d.A., del Bilancio aziendale da parte del Socio Unico.

Nelle intenzioni attuali, l'erogazione, ferma restando la condizione di cui sopra, avverrà entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio, compatibilmente con l'andamento del cash-flow aziendale.





## AQUA ROMA

Le OO.SS., preso atto della nota sull'andamento aziendale e sull'erogazione in base alle disponibilità in cash-flow, espressamente richiamata nelle norme del piano di rientro di Roma Capitale, ritengono che la sua efficacia debba ritenersi limitatamente all'annualità 2016 del premio.

L'importo del suddetto premio, qualora non sia totalmente disponibile in cash-flow, potrà essere erogato con le somme disponibili nei flussi di cassa, con l'impegno che la restante parte dovrà essere corrisposta non appena disponibile, previa immediata informativa alle RSA.

Per il 2016 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 2016;
- 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 2016.

Sarà erogata pro-quota, sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nel 2016.

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 2016.

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



## ÆQUA ROMA

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

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 UGL



## ACCORDO PREMIO DI PRODUZIONE 2016

*23 GIUGNO 2017*

In data ~~17 maggio~~ 2017 si sono incontrati presso la sede aziendale, per stabilire i criteri di ripartizione del Premio di Produzione dell'anno 2016 ai dipendenti di Aequa Roma:

la Società

Æqua Roma

rappresentata dal Presidente e Amministratore Delegato Riccardo Mussari, 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 Aequa Roma in relazione al raggiungimento dei risultati contrattualmente fissati.

Nell'anno 2016 il personale di Aequa 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 2016, 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 € 500.000,00 (cinquecentomila/00), da considerarsi come costo azienda, potrà essere erogata ai dipendenti di Aequa Roma solo dopo e in quanto intervenga l'approvazione, senza modifiche rispetto al progetto approvato dal C.d.A., del Bilancio aziendale da parte del Socio Unico.

Nelle intenzioni attuali, l'erogazione, ferma restando la condizione di cui sopra, avverrà entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio, compatibilmente con l'andamento del cash-flow aziendale.



## AQUA ROMA

Le OO.SS., preso atto della nota sull'andamento aziendale e sull'erogazione in base alle disponibilità in cash-flow, espressamente richiamata nelle norme del piano di rientro di Roma Capitale, ritengono che la sua efficacia debba ritenersi limitatamente all'annualità 2016 del premio.

L'importo del suddetto premio, qualora non sia totalmente disponibile in cash-flow, potrà essere erogato con le somme disponibili nei flussi di cassa, con l'impegno che la restante parte dovrà essere corrisposta non appena disponibile, previa immediata informativa alle RSA.

Per il 2016 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 2016;
- 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 2016.

Sarà erogata pro-quota, sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nel 2016.

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 2016.

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





## ÆQUA ROMA

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

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 Aequa Roma S.p.A.

Schiavone H

Per CIU