



Acqua Ingegneria srl

CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO AZIENDALE

Prot.282/24 del 26/03/2024

Il giorno 19 marzo 2024, in Ravenna via Giovan Antonio Zani 7, presso la sede di Acqua Ingegneria S.r.l., fra Acqua Ingegneria S.r.l. rappresentata dall'Amministratore Unico Tiziano Mazzoni e dal Direttore Generale Adolfo Mancanelli;

E

FILCAMS CGIL, rappresentata da Cinzia Folli

UILTUCS UIL, rappresentata da Daniela Fuschini

E

da Barbara Prati e Diego Monti, in rappresentanza dei lavoratori dipendenti.

Premesso che:

- La Società Acqua Ingegneria S.r.l. è una società di ingegneria e progettazione a capitale interamente pubblico di proprietà di:
 - Romagna Acque - Società delle Fonti S.P.A, con sede in Forlì;
 - Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centro Settentrionale – Porto di Ravenna S.p.A. con sede in Ravenna;
 - Ravenna Holding S.p.A. con sede in Ravenna;
- la Società Acqua Ingegneria al momento della sua costituzione ha applicato al personale dipendente il CCNL Lavoratori dei Porti 15 dicembre 2015 - in quanto già applicato prima del trasferimento ai lavoratori trasferiti ai sensi dell'art. 2112 c.c., all'atto della costituzione, per effetto dello scorporo di ramo d'azienda da Sapir Engineering - e che lo stesso contratto collettivo è stato poi applicato al personale assunto nel corso del 2021, anche successivamente al rinnovo del CCNL del 24/02/2021;
- La Società Acqua Ingegneria ha applicato al personale dipendente, in ragione della sua attività di progettazione e direzione lavori per conto dei soci pubblici proprietari, la disciplina prevista dal CCNL degli Studi Professionali, con decorrenza 1° gennaio 2022, poiché coerente con l'attività svolta al proprio interno. Va detto, inoltre, ai fini del rispetto

Sede legale: via Giovan Antonio Zani 7, 48122 Ravenna (RA)

Tel. 0544 1964500 - sito: www.acquaingegneria.it

Indirizzo pec: acquaingegneria@legalmail.it

C.F.- P.I.- N. Reg. Imp. Ravenna 02674000399

REA: 222376 - Capitale Sociale i.v. € 100.000,00

del minimale contrattuale, che lo stesso INPS ha inquadrato, ai fini previdenziali, la Società nel settore Studi Professionali con CSC 7.07.08 e CA 05;

- In data 27.12.21 Acqua Ingegneria S.r.l. ha definito con i sindacati di categoria un Contratto Collettivo Aziendale di armonizzazione nel passaggio dal CCNL lavoratori dei porti al CCNL studi professionali, volto a migliorare le condizioni di applicazione del CCNL Studi Professionali vigente;
- È volontà della Società mantenere ed assicurare ai lavoratori dipendenti un trattamento economico e normativo non inferiore a quanto in essere e, comunque, prevedere un trattamento economico e normativo competitivo con gli standard di mercato del settore;

Tutto ciò premesso

Le parti definiscono il seguente contratto integrativo aziendale:

1. Applicazione CCNL Studi Professionali

A tutti i lavoratori dipendenti di Acqua Ingegneria S.r.l., aventi categoria legale di quadro, impiegato e operaio, è applicato il CCNL Studi Professionali Confprofessioni, giusto rinnovato in data 16.02.24, nonché futuri rinnovi.

2. Relazioni sindacali

È volontà delle parti mantenere corrette e proficue relazioni sindacali, finalizzate alla risoluzione di ogni problematica che dovesse eventualmente insorgere, nonché garantire la migliore applicazione delle leggi vigenti. Di norma le parti si incontreranno almeno una volta all'anno per confrontarsi rispetto all'andamento occupazionale ed organico, andamento economico, eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro, inquadramenti ecc.. Inoltre, su richiesta di una delle parti potranno effettuarsi ulteriori incontri anche in merito a specifiche tematiche.

3. Inquadramento

I lavoratori dipendenti di Acqua Ingegneria sono inquadrati negli otto livelli del CCNL Studi Professionali secondo il seguente schema:

QUADRI	Responsabili di strutture complesse
LIVELLO 1	Mansioni Direttive e di concetto
LIVELLO 2	Mansioni di concetto ad alto contenuto professionale
LIVELLO 3 SUPER	Mansioni di concetto
LIVELLO 3	Mansioni di concetto
LIVELLO 4 SUPER	Mansioni di concetto
LIVELLO 4	Mansioni d'ordine
LIVELLO 5	Semplici conoscenze pratiche

Il personale dipendente non dirigenziale di Acqua Ingegneria S.r.l., sia vecchi che nuovi assunti, è inquadrato secondo la classificazione prevista dal CCNL Studi Professionali e, in

particolare, in virtù della complessità dei progetti gestiti e della necessità di assicurare un elevato livello di competenza professionale, le sottoelencate figure professionali verranno così inquadrare:

- **Livello Quadro**
 - Responsabile di struttura complessa; per opere molto complesse e/o strategiche può ricoprire i seguenti ruoli: Responsabile di progetto; Progettista; CSP e CSE; validatore; Collaudatore tecnico-amministrativo, statico e funzionale; Direttore dei lavori.
- **Livello 1°**
 - Per lavori complessi può ricoprire i seguenti ruoli: Responsabile di progetto; Progettista; Direttore lavori; Collaudatore Tecnico/Amministrativo, statico e funzionale; CSP e CSE; validatore.
- **Livello 2°**
 - Per lavori di media complessità può ricoprire i seguenti ruoli: Responsabile di progetto; Progettista; Direttore Lavori; Direttore operativo per Direzione Lavori; Assistente di collaudo; CSP e CSE; validatore.
- **Livello 3S**
 - Per lavori non complessi può ricoprire i seguenti ruoli: Progettista; Assistente di cantiere; CSP e CSE; direttore operativo per direzione lavori.
- **Livello 3°**
 - Progettista junior; Assistente di Cantiere
- **Livello 4S°**
 - Impiegato di concetto; Assistente di progettazione; attività di elaborazione grafica; assistenza alla redazione dei progetti; gestione della documentazione di progetto.

Resta inteso che, considerate le dimensioni dell'azienda, in funzione del carico di lavoro e di eventuali esigenze aziendali, possono essere affidate in casi particolari, a tutte le figure professionali sopra descritte, mansioni meno complesse rispetto a quelle normalmente affidate.

L'azienda è interessata e si impegna a favorire la crescita professionale dei lavoratori, anche tramite un costante confronto fra le parti.

3 Scatti di anzianità

Per tutto il personale dipendente di Acqua Ingegneria, sia vecchi che nuovi assunti, varrà la disciplina degli scatti di anzianità contenuta nel CCNL Studi Professionali, che prevede la maturazione di 8 scatti triennali, facendo riferimento all'anzianità maturata a decorrere dal momento dell'assunzione.

4 Salario Aziendale

In ragione della necessità di assicurare, al personale addetto alle attività di progettazione ed altamente specializzato, un trattamento economico adeguato alle competenze professionali richieste e della necessità di garantire una gestione trasparente delle

retribuzioni per addetti assunti a seguito di espletamento di bandi pubblici di selezione, al trattamento economico previsto dalle tariffe sindacali del CCNL Studi Professionali, (minimi tabellari), vengono aggiunti, a far data dal 1 marzo 2024, a titolo di superminimo individuale, gli importi mensili previsti dalla successiva tabella, per ciascuna delle 14 mensilità.

Le Retribuzioni Annuе Lorde, (Minimi Tabellari più Superminimo Individuale), così determinate, resteranno costanti per l'intera vigenza del presente contratto aziendale. Le stesse comprendono ed anticipano pertanto gli incrementi previsti dal rinnovato contratto nazionale alle date previste. Pertanto, con la progressione dei minimi tabellari si avrà la proporzionale riduzione del superminimo individuale.

SUPERMINIMO INDIVIDUALE ALLA DATA				
LIVELLO	01/03/2024	01/10/2024	01/10/2025	01/12/2026
QUADRO	1.290,12	1.226,41	1.162,90	1.134,67
1°	1.073,87	1.017,67	961,47	936,48
2°	741,34	692,39	643,44	621,68
3°S	704,42	659,01	613,60	593,41
3°	562,20	517,20	472,20	452,20
4°S	461,13	417,50	373,87	354,47
4°	260,00	217,93	175,86	157,16
5°	200,00	160,85	121,70	104,29

Relativamente ai Quadri gli importi indicati nella tabella devono considerarsi come valori minimi.

5 Salario Variabile

Si stabilisce di definire un salario variabile incentivante, da aggiungersi alla RAL, corrisposto annualmente nella misura massima del 12% della RAL individuale per i lavoratori con qualifica di quadro e del 10% per tutti gli altri lavoratori assunti a tempo indeterminato, sulla base del raggiungimento di obiettivi individuali e collettivi di produttività e di redditività, di seguito definiti, anche in considerazione della normativa sulla detassazione dei premi di risultato.

Le parti si incontreranno entro il mese di ottobre di ogni anno al fine di valutare congiuntamente l'andamento della gestione e la fattibilità del raggiungimento dei parametri individuati.

Entro il mese di giugno dell'anno di erogazione l'Azienda informerà i lavoratori, i loro rappresentanti e le Organizzazioni Sindacali firmatarie sui risultati raggiunti dall'azienda in termini di produttività e redditività, verificando a consuntivo gli indicatori quantitativi definiti fra le parti al fine dell'erogazione del premio.

Condizione di incrementalità

Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale agevolato di cui alla normativa vigente, le parti concordano, ai sensi del D.M 25 marzo 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi ivi prevista, che dà diritto alla detassazione dei premi di risultato, sarà verificata in ragione del miglioramento dei parametri quantitativi di seguito individuati:

- Incremento del MOL realizzato nell'anno di competenza rispetto a quello realizzato nell'anno precedente;
- Diminuzione delle Spese generali in rapporto al fatturato, rispetto all'incidenza delle stesse nell'anno precedente;
- Incremento della percentuale di rispetto dei tempi di consegna delle commesse entro i termini contrattuali stabiliti, in confronto all'anno precedente.

È sufficiente il raggiungimento di anche uno solo dei parametri quantitativi indicati per dare diritto alla detassazione del premio di risultato.

Definizione degli indicatori di risultato

Il premio massimo annuo sarà corrisposto a condizione che il bilancio civilistico dell'anno di riferimento abbia conseguito il risultato prefissato a budget di Margine Operativo Lordo, prima degli eventuali accantonamenti (Utile Netto rettificato).

Nel caso il risultato economico non consentisse l'integrale erogazione del premio, lo stesso sarà progressivamente riproporzionato.

Il dipendente che si dimetta prima dell'erogazione del premio (prevista con il cedolino di maggio dell'esercizio successivo) perderà il diritto al premio stesso.

Livello massimo di erogazione del premio

Il salario variabile massimo corrisposto sarà pari al 12% (dodici per cento) della Retribuzione Annuale Lorda di ciascun dipendente in essere nel mese di gennaio dell'anno di competenza (o del primo mese di lavoro in caso di assunzione in corso d'anno) per i lavoratori con qualifica di Quadro e del 10% (dieci per cento) per tutti gli altri lavoratori.

In caso di risultato economico superiore al previsto, il premio di risultato massimo complessivo (costo totale del premio aggiuntivo erogato) sarà incrementato di una quota pari al 25% dell'over risultato di MOL, con un incremento massimo possibile pari al 10% del salario variabile maturato.

Parametri di valutazione

- In ciascun anno di competenza, per tutti i dipendenti, saranno individuati dalla direzione aziendale due obiettivi collettivi, ai quali sarà assegnato un peso specifico individuale. La somma ponderata dei risultati collettivamente raggiunti, determinerà la percentuale di premio totale maturata, nella misura massima dell'34%.
- Per ciascun dipendente saranno individuati dalla direzione aziendale da due a tre obiettivi individuali, da scegliersi fra quelli determinati per ciascun anno di competenza, ai quali sarà assegnato un peso specifico individuale. La somma

ponderata dei risultati individualmente raggiunti, determinerà la percentuale di premio totale maturata, nella misura massima dell'46%.

Valutazione della prestazione

Una quota del 20% del parametro di maturazione del premio, sarà relativo alla valutazione della prestazione individuale, assegnata dal responsabile diretto del singolo dipendente e dal Direttore Generale.

Comunicazione degli obiettivi

Gli obiettivi assegnati dalla direzione aziendale ed il peso specifico degli stessi saranno indicati in una scheda individuale (Allegato 1), che sarà consegnata al singolo dipendente. La scheda, comunicata ed illustrata al lavoratore da parte del Direttore Generale, unitamente al responsabile diretto, dovrà essere controfirmata per accettazione dal lavoratore interessato.

La prestazione individuale, le condizioni di maturazione degli obiettivi individuali e la valutazione della singola prestazione, saranno oggetto, almeno due volte all'anno, di confronto individuale fra il lavoratore ed il proprio responsabile.

6 Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 38 ore settimanali. La riduzione di orario, rispetto a quanto previsto dal CCNL Studi Professionali, viene realizzata anche attraverso l'integrale assorbimento di:

- 32 ore di permessi retribuiti per ex-festività abolite;
- 40 ore di permessi retribuiti per ROL.

La distribuzione dell'orario settimanale, che potrà variare in base alle esigenze aziendali, previo confronto fra le parti, avrà normalmente la seguente articolazione:

- dal lunedì al giovedì 8 ore giornaliere, con orario spezzato e pausa-pranzo di 45 minuti;
- venerdì orario continuato di 6 ore.

7 Ferie

Sono previsti per tutti i lavoratori dipendenti 22 giorni di ferie l'anno.

8 Flessibilità e straordinario

Sono previsti 45 minuti di flessibilità in ingresso e per la durata della pausa-pranzo, da recuperare all'uscita entro le ore 17:45. Timbrature in ingresso oltre le 8:45 e al rientro dalla pausa-pranzo oltre le 14:30, a meno di particolari deroghe concordate con i responsabili, sono considerati ferie.

Nell'arco della stessa giornata, la somma totale dei minuti di flessibilità utilizzati non può superare i 60 minuti.

Lo straordinario giornaliero è inteso di almeno 30 minuti e deve essere preventivamente accordato dal D.G. o dal C.T., i quali ne autorizzeranno il pagamento all'Ufficio del Personale.

Le percentuali di maggiorazione applicate al lavoro straordinario sono quelle previste dal CCNL Studi Professionali, con la sola eccezione dello straordinario diurno al quale si applicherà la previsione migliorativa di una maggiorazione del 27%. In dettaglio:

- Straordinario diurno oltre l'orario ordinario 27%;
- Straordinario festivo 30%;
- Straordinario notturno 30%;
- Straordinario notturno festivo 50%.

9 Banca Ore da porre in relazione all'orario di lavoro settimanale optato

Si conviene di istituire una banca ore aziendale volontaria. Nella banca ore confluiranno le ore di straordinario svolte dai lavoratori che richiederanno di aderire alla banca ore. Le ore accantonate potranno essere usufruite dai lavoratori nel corso dell'anno a titolo di permesso retribuito, mentre la relativa maggiorazione sarà pagata con la busta paga di competenza. Le ore non usufruite entro il 31.12 di ogni anno di maturazione saranno retribuite con la mensilità del mese di dicembre.

Home Working

Acqua Ingegneria ha stipulato con ciascun lavoratore un accordo individuale che definisce la possibilità di effettuare il lavoro a domicilio. Le parti convengono che il tipo di prestazione svolta in azienda, che richiede una forte interazione fra i diversi lavoratori, impone di privilegiare il lavoro in presenza (o sul campo ove necessario).

Fermo restando quanto sopra detto, le parti convengono che, in caso di esigenze specifiche e limitate nel tempo, i singoli lavoratori possano concordare con la Direzione Aziendale, particolari forme di lavoro a domicilio. Comunque, le parti valuteranno periodicamente l'efficacia di questa modalità di prestazione.

Formazione

Al fine di incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le parti convengono che, nei limiti delle disponibilità di budget e compatibilmente con le scelte strategiche ed organizzative definite dalla Direzione Aziendale, i singoli lavoratori potranno richiedere e concordare con il proprio responsabile, programmi specifici di formazione tecnica di natura individuale e/o collettiva.

10 Malattia

La malattia sarà integrata dal Datore di Lavoro al 100% della retribuzione spettante a partire dal primo giorno dell'evento morboso e fino al periodo massimo tutelato.

11 Mensa

L'azienda ha in essere una convenzione con una azienda che garantisce un servizio di mensa diffusa e che prevede un contributo azienda pari ad € 8,42 (IVA inclusa). Detto contributo viene erogato ai lavoratori in tutti i giorni di lavoro che prevedono una pausa pranzo ed un rientro pomeridiano.

12 Visite mediche

Il dipendente è autorizzato, a seguito di comunicazione preventiva, ad assentarsi dal lavoro per lo svolgimento di visite mediche, sia presso il Servizio Sanitario Nazionale che presso

Istituti Sanitari privati o Professionisti abilitati. Allo stesso sarà riconosciuto il permesso retribuito per tutta la durata della visita medica (ed eventuale attesa) e per massimo una ora per il viaggio di andata e ritorno. A fronte di distanze che comportino maggiori tempi di viaggio, potranno essere concordate diverse modalità.

La effettuazione della visita medica dovrà essere certificata da idonea documentazione.

13 Fondo di previdenza complementare

Il fondo di previdenza complementare previsto dal CCNL Studi Professionali, è il fondo FON.TE, alla quale l'azienda versa, per ciascun lavoratore, il 1.55% della retribuzione individuale valida per il calcolo del TFR.

Viene mantenuta invariata la quota di versamento, nella misura in atto alla data del 31 dicembre 2021 ed esclusivamente qualora di miglior favore, la quota di contribuzione a carico Azienda prevista per l'adesione al Fondo chiuso dal CCNL Lavoratori dei porti (Fondo Priamo), nel caso in cui il lavoratore dipendente, a seguito della modifica del CCNL applicato al rapporto, ha optato per il trasferimento del TFR al Fondo di previdenza complementare di settore.

14 Fondo di assistenza sanitaria integrativa ed ente bilaterale

L'Azienda aderisce a CADIPROF, fondo di assistenza sanitaria integrativa, e ad EBIPRO, ente bilaterale di settore, secondo la disciplina e la contribuzione definita dal CCNL Studi Professionali.

15 Quadri – Flessibilità di orario

Secondo le previsioni dell'art. 17, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003 e alla luce del rinvio operato dall'art. 75 CCNL Studi Professionali alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, le parti sottoscrittrici intendono regolare col presente articolo una particolare forma di flessibilità di orario per i lavoratori aventi categoria legale di quadro.

Come previsto dalla legge, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, ai quadri non si applicano le norme di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13, D.Lgs. n. 66/2003, in materia di orario settimanale, durata massima dell'orario, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause e lavoro notturno, e ciò in quanto la durata dell'orario di lavoro dei quadri non è misurata e può essere determinata dai lavoratori stessi, in virtù del proprio potere di decisione autonomo.

Proprio per questi soggetti il Ministero del Lavoro ha già da tempo chiarito, nella prassi amministrativa in materia di Libro Unico del Lavoro (Vademecum 5 dicembre 2008, sezione B, risposta numero 22), che per quei lavoratori che non sono assoggettati ai limiti orari di cui al D.Lgs. n. 66/2003 (personale con mansioni direttive, dirigenti, quadri, ecc.) si può registrare a Libro Unico solo l'orario contrattuale e le eventuali assenze.

Alla luce di ciò, limitatamente ai lavoratori con categoria legale di quadro, le parti firmatarie del presente contratto collettivo aziendale, ad integrazione delle norme pattizie introdotte nel contratto collettivo aziendale di armonizzazione del 28 dicembre 2021, stabiliscono che:

- Le ore di lavoro dei lavoratori con qualifica di quadro non saranno registrate analiticamente e a Libro Unico saranno indicate solamente le presenze, attraverso la registrazione dell'orario contrattuale e delle eventuali assenze;
- Dovranno essere giustificate solamente le assenze di un'intera giornata o di mezza giornata;
- Le eventuali maggiori prestazioni lavorative rispetto all'orario contrattuale non verranno registrate a Libro Unico, né saranno remunerate analiticamente con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, fatti salvi esclusivamente i servizi resi di notte e nei giorni festivi, che saranno indennizzati secondo i trattamenti previsti nell'art. 8 del contratto collettivo aziendale di armonizzazione del 28 dicembre 2021 (straordinario festivo e straordinario notturno percentuale di maggiorazione del 30%, straordinario festivo notturno percentuale di maggiorazione del 50%);
- A compensazione del particolare regime di flessibilità oraria introdotto col presente accordo collettivo, viene prevista un'indennità forfettaria lorda pari a 200,00 euro mensili, da corrispondere per quattordici mensilità ai lavoratori con categoria legale di quadri. Tale somma è stata quantificata considerando anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi già comprensiva degli stessi.

16 Clausola di rinvio

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente accordo integrativo aziendale, si rinvia alle disposizioni di legge e al CCNL per i lavoratori degli Studi Professionali, che troverà integrale applicazione nei confronti di tutti i rapporti di lavoro dipendente non dirigenziale di Acqua Ingegneria S.r.l. Il presente accordo integra e sostituisce tutti gli accordi precedentemente stipulati fra le parti.

17 Successive verifiche e durata

Il presente accordo ha durata triennale, decorre in data 01.03.24 e scadrà il 28/02/2027. Nelle more del rinnovo manterrà ogni efficacia applicativa. Le parti sottoscrittrici si incontreranno annualmente per verificarne l'applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Ravenna, 19 marzo 2024

Amministratore Unico - Tiziano Mazzoni



Direttore Generale - Adolfo Mancanelli



FILCAMS CGIL - Cinzia Folli



UILTUCS UIL – Daniela Fuschini



Per i Lavoratori – Barbara Prati



Per i Lavoratori – Diego Monti

