Accordo per l'erogazione del Premio di Risultato
Triennio 2022 – 2023 - 2024

Il giorno 8 marzo 2022 presso la sede della Società Brianzacque S.r.l. - Viale E. Fermi, 105 - Monza (MB)

tra

la Società Brianzacque S.r.l., rappresentata dal Presidente, Sig. Enrico Boerci, assistito dalla Sig.ra Claudia Passoni, Responsabile Ufficio Gestione Risorse Umane

e

le rappresentanze sindacali territoriali di categoria: per la FEMCA-CISL Alessandra Bianchi, per la FILCTEM-CGIL Davide Ferrario, per il SINPA Brambilla Vincenzo, congiuntamente ai componenti della RSU aziendale rappresentata dai Sigg. Affini Flavio, Bianchi Giulio, Conti Roberto, Mancuso Luigi, Colombo Jonathan, Piccolo Ruggero e Gnagni Mattia

Si conviene di stipulare il presente accordo per la definizione di una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e innovazione, misurabili sulla base di indicatori economici, di efficacia ed efficienza.

Premesso che:

- ✓ Brianzacque Srl ha da tempo avviato una politica di valorizzazione a tutela dei propri dipendenti tramite il ricorso a strumenti di welfare organizzativo/sociale (telelavoro, part time, permessi illimitati per visite mediche estesi anche a familiari sino al 2° grado, contributi per il tempo libero, polizza infortuni extraprofessionali, linee guida politiche retributive, regolamento smartworking, piattaforma servizi welfare) con l'obiettivo di migliorarne le condizioni di lavoro e la loro qualità di vita

- ✓ L'art. 4 del CCNL di settore demanda alla contrattazione di secondo livello la definizione dell'erogazione variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e innovazione, denominata "Premio di Risultato"

- ✓ Il Premio di Risultato deve perseguire le finalità di:

a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività, qualità ed innovazione; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi

- ✓ L'art. 9 del CCNL stabilisce che il valore economico del premio di risultato è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi concordati tra le Parti

- ✓ Il premio di risultato viene erogato annualmente dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali e comunque entro il mese di luglio, in unica soluzione

- ✓ Gli accordi e le erogazioni devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni di legge

- ✓ Le Parti si danno atto che le previsioni agevolative di cui all'art. 1, commi da 182 a 191 della legge 28/12/2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), e successive modificazioni ed integrazioni (vedi legge di Bilancio 2017, n. 232/2016 -artt.160/162; D.M. 25/03/2016; D. Lgs. 151/2015; circolari dell'Agenzia delle Entrate), si applicano ove venga registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi definiti dall'accordo, nonché in presenza della facoltà di erogare i premi sotto forma di strumenti welfare

- ✓ Le Parti intendono, altresì, condividere il consolidamento del sistema di welfare aziendale integrato, introdotto nel 2018

- ✓ Ciò premesso le Parti concordano con il presente accordo di definire una disciplina triennale, sul premio di risultato, a valere per gli anni 2022 – 2023 – 2024.

- ✓ Resta inteso che le Parti valuteranno, durante il triennio di riferimento, l'impatto del presente accordo, con l'impegno di monitorarne l'andamento.

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

Art. 1 - Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Oggetto

Il presente accordo disciplina i criteri ed i termini di erogazione del Premio di Risultato aziendale relativo agli esercizi 2022, 2023 e 2024.

Per gli esercizi di riferimento il Premio di Risultato è determinato sulla base di obiettivi di risultato il cui raggiungimento è stabilito tramite indicatori numerici specifici calcolati utilizzando le evidenze contabili del relativo bilancio consuntivo chiuso al 31 dicembre, nonché sulla base di azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio attraverso più elevati standard di qualità, anche con riferimento all'attuazione della Carta dei Servizi ed alle indicazioni delle Autorità di settore, nonché attraverso progetti di innovazione organizzativa e tecnologica, con le modalità e criteri definiti nel presente accordo.

Il premio di risultato ha natura variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il premio prevede l'individuazione di obiettivi GENERALI, cioè a valere per la generalità dei lavoratori, e SPECIFICI, ovvero ripartiti tra i diversi Settori/Uffici aziendali.

Il premio sarà liquidato in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento del target fissato per gli obiettivi definiti di anno in anno, calcolata in base agli indicatori definiti per ciascun obiettivo.

Il premio di risultato è convertibile, a scelta di ogni singolo lavoratore, in servizi Welfare.
I relativi valori saranno conseguentemente attribuiti su specifico Conto Welfare individuale.

Art. 3 – Indicatori di risultato

Il premio è determinato dal raggiungimento di specifici indicatori di risultato aziendali, valevoli per la totalità dei lavoratori, che sintetizzano i piani, le prospettive e gli indirizzi che il Consiglio d'Amministrazione e la Direzione si pongono per perseguire i programmi e la "vision" aziendale e che possono essere ricondotti ai seguenti obiettivi:

- redditività;
- produttività;
- efficacia, qualità e innovazione.

DEFINIZIONE SISTEMA DI INDICATORI

Il progetto è suddiviso in due parti che esprimono due indicatori denominati:

FATTORE DI REDDITIVITA'/ECONOMICO/EFFICIENZA (obiettivi aziendali generali)

Le Parti definiscono di assegnare all'indicatore degli "Obiettivi Aziendali", ovvero a quegli indicatori il cui risultato inciderà sulla generalità dei lavoratori, **il peso del 30% del premio**, con la seguente distribuzione:

Incremento Margine Operativo Lordo (Ebitda) - Peso 15%

- In presenza di incremento tra lo 0 e 2,5%, l'obiettivo si considera raggiunto in proporzione;
- in presenza di incremento superiore al 2,5%, l'obiettivo si considera raggiunto al 100%;
- in presenza di un decremento l'obiettivo non verrà considerato raggiunto.

Qualità Tecnica ARERA – Riduzione Perdite Idriche M1b – Peso 7%

- In presenza di miglioramento e/o mantenimento dell'indicatore rispetto all'anno precedente, l'obiettivo verrà considerato raggiunto al 100%;
- in presenza di un peggioramento dell'indicatore rispetto all'anno precedente, l'obiettivo non sarà considerato raggiunto.

Qualità Contrattuale ARERA – Peso 8%

Per il primo anno di vigenza del presente accordo (2022), l'obiettivo sarà considerato raggiunto in presenza del rispetto dei limiti ARERA, per almeno i 2/3 degli otto indicatori di seguito riportati (n. 5 su n. 8).
Per gli anni successivi (2023 e 2024), l'obiettivo sarà considerato raggiunto in presenza del mantenimento e/o miglioramento del risultato ottenuto nell'esercizio precedente (es. nel 2023 miglioramento o mantenimento dei risultati ottenuti nel 2022), per almeno i 2/3 degli otto indicatori di seguito riportati (n. 5 su n. 8).

Riferimenti Del. 655	Tipo prestazione
Art. 8	*Tempo di esecuzione dell'allaccio idrico complesso*
Art. 9	*Tempo di esecuzione dell'allaccio fognario complesso*
Art. 24	*Tempo massimo per l'appuntamento concordato*
Art. 33	*Tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento*
Art. 48	*Tempo per la risposta a richieste scritte di rettifica di fatturazione*
Art. 53	*Tempo massimo di attesa agli sportelli*
Art. 53	*Tempo medio di attesa agli sportelli*
Art. 62 Nb: per il presente indicatore si definisce che, nel caso in cui vengano applicate penali al call center e/o a ditte esterne, per inadempimento, non sarà preso in considerazione per la determinazione del premio	*Tempo di risposta alla chiamata di pronto intervento (CPI)*

FATTORE DI PRODUTTIVITA'/EFFICIENZA/QUALITA' (obiettivi specifici di settore/Ufficio)

Le Parti danno atto che il fattore di produttività, efficienza e qualità, correlato ad obiettivi individuati per settore/ufficio, con modalità aderenti a ciascuna organizzazione aziendale, **avrà il peso del 70% del premio.**

Gli obiettivi, da contrattare tra le Parti, sono individuati dai vertici aziendali, con riferimento agli indirizzi che il Consiglio d'Amministrazione e l'Alta Direzione si propongono di perseguire, sottoposti alla valutazione di tutti i lavoratori e delle rappresentanze sindacali, entro un termine congruo, comunque non oltre il mese marzo di ciascun anno.

Gli stessi saranno parametrati in base al peso di ognuno, ovvero la percentuale di raggiungimento degli stessi sarà data dalla percentuale di raggiungimento del target fissato per ciascun obiettivo, moltiplicata per il peso percentuale attribuito all'obiettivo stesso.
Es. raggiungimento dell'80% del target di un obiettivo di peso percentuale 20 – 0,20*0,80=16%

(*) IL CRITERIO DI CUI ALLA SUCCESSIVA LETT. b) SARÀ APPLICATO ANCHE AI RAPPORTI DI LAVORO CHE NELL'ANNO PRECEDENTE LA RISOLUZIONE NON HANNO PERCEPITO IL PREMIO DI RISULTATO

Art. 4 – Valore del premio e modalità di erogazione

Le Parti concordano che gli importi lordi massimi del premio, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, corrispondono agli importi dei minimi retributivi mensili di cui al CCNL, per ciascun livello, vigenti al 31/12 dell'anno di riferimento della corresponsione del premio di risultato.

All'importo di cui sopra si aggiunge la quota di incremento eventualmente prevista dal CCNL.

Nel caso di passaggi di livello in corso d'anno, si terrà conto del livello di inquadramento posseduto dal lavoratore al 31/12 dell'anno di riferimento.

Ai dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro, per motivi diversi dalla giusta causa, le modalità di erogazione del premio saranno le seguenti:

a) premio riferito all'anno precedente la cessazione, con risoluzione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del premio stesso *(ovvero entro il 30/6 dell'anno successivo a quello di riferimento del premio)*, verrà erogata, con le competenze di fine rapporto, una quota di premio di risultato pari al 90% dell'ultimo premio percepito. (*)
b) premio riferito all'anno in cui avviene la cessazione del rapporto di lavoro, verrà erogata, con le competenze di fine rapporto, una quota di premio di risultato pari al 90% del minimo tabellare del livello di inquadramento del lavoratore cessato, rapportato ai mesi di effettivo servizio, con presenza minima di 6 mesi.

MODALITA' GENERALI

Il premio di risultato, derivante dall'applicazione del presente accordo, sarà erogato al personale di Brianzacque S.r.l., regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore gas-acqua, secondo le modalità definite con il presente accordo.
Tale premio sarà erogato sotto forma di "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale, non sarà computato ai fini del TFR, sarà corrisposto (in proporzione ai mesi di effettiva presenza nella società) ai dipendenti a tempo indeterminato, in apprendistato professionalizzante e a quelli a tempo determinato (compresi eventuali contratti di somministrazione), **presenti per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.**

In caso di cambio di settore e/o ufficio, in corso d'anno, il premio sarà erogato pro quota proporzionandolo ai mesi effettivi di appartenenza ai singoli settori/uffici, tenendo conto che in presenza di un periodo di permanenza, in un determinato settore/ufficio, inferiore a tre mesi, sarà computato per intero nel settore/ufficio con il periodo di permanenza maggiore.

Per i dipendenti con rapporti di lavoro part-time il valore del premio sarà proporzionato alla percentuale del part time stesso, con il pro quota proporzionato, nel caso in cui intervenga in corso d'anno una modifica della percentuale di part-time (in aumento e/o in diminuzione) e/o una trasformazione da part-time a tempo pieno e viceversa.

Art. 5 – Modalità di determinazione della quota del premio

Il premio spettante per ogni dipendente sarà determinato moltiplicando il valore economico del premio, in

base al livello di appartenenza, per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi specifici di settore/ufficio di appartenenza, sommata a quella di raggiungimento degli obiettivi generali, determinate sulla base di quanto definito al precedente art. 2.

Si intenderà erogabile il premio con un raggiungimento complessivo, degli obiettivi, non inferiore al 50% (obiettivi generali + obiettivi specifici, ovvero ante decurtazione delle assenze).

Al fine di considerare la logica premiante sul risultato aziendale ed evidenziare un principio di equità nel riconoscimento del premio stesso, si stabilisce che l'ammontare del premio spettante ad ogni singolo lavoratore venga rideterminato in proporzione al seguente sistema di variabilità individuale:

Per tutti: all'effettiva presenza in servizio del singolo dipendente rispetto ai giorni lavorativi dell'anno, **escluse le assenze dovute a**: ferie/permessi ex festività, malattie sino ad un massimo di 5 giorni all'anno, ricoveri ospedalieri e relativa convalescenza sino ad un massimo di 5 giorni, congedo di maternità (astensione obbligatoria e congedo padre obbligatorio), congedo parentale (astensione facoltativa) retribuito, fino ad un massimo della metà dei giorni di congedo retribuito usufruito, infortunio professionale, permessi sindacali, scioperi, lutto, permessi mensili L. 104 usufruiti per se stessi e/o per assistenza famigliari di qualsiasi grado, donazioni AVIS, donazione midollo osseo, CIG fino ad un massimo di 5 giorni nell'anno di riferimento, permessi per visite mediche sino ad un massimo dell'equivalente di 2 giorni lavorativi complessivi (con riferimento alle ore medie settimanali di lavoro, riproporzionati per i part time).

Conseguentemente, tutte le tipologie di assenze, non sopra menzionate, saranno decurtate dalla quota di premio spettante, considerando anche i giustificativi ad ore e frazioni di esse.

Per il personale inquadrato nei livelli direttivi (quadri, 8° e 7°), assegnatari di progetti specifici (obiettivi individuali), è fatta salva la facoltà di superare il valore del premio (100%), tramite la proposta di una politica aziendale incentivante individuale sulla quota variabile complessivamente di miglior favore, sempre legata al raggiungimento di obiettivi, che verranno portati preventivamente a conoscenza della RSU, con incremento del premio del 20%.
L'extra premio del 20% non è applicabile ai destinatari di MBO.
I destinatari di incentivo 2% per funzioni tecniche, potranno accedere all'extra premio 20% sino al limite del massimale previsto dallo specifico regolamento dell'incentivo 2%. Ovvero la somma tra quanto percepito con l'incentivazione, nel corso dell'esercizio oggetto del premio, e l'importo extra premio del 20%, non può superare il suddetto limite previsto dall'apposito regolamento.

Condizione per accedere al suddetto incremento è il raggiungimento di flessibilità positiva di almeno 50 ore/anno, nell'anno di riferimento del premio.

Gli obiettivi individuali, di cui al presente paragrafo, non saranno presi in considerazione per la determinazione della media generale del 50% di raggiungimento degli obiettivi, di cui all'art. 5, comma 2°.

Art. 6 – Informazione e monitoraggio

All'atto della definizione degli obiettivi per l'anno successivo, le Parti definiscono il sistema di coinvolgimento preventivo dei lavoratori, attraverso uno specifico incontro con la RSU, nel corso del quale verranno illustrati

i dettagli degli obiettivi per l'anno successivo.

Le Parti danno atto che occorre un monitoraggio trimestrale, in ordine al raggiungimento degli obiettivi aziendali, al fine di procedere ad azioni correttive che, a seguito dell'analisi dei fattori che stanno determinando, o possono determinare, il mancato raggiungimento dei risultati, comportino una revisione della pianificazione aziendale.
Le risultanze trimestrali, così come tutti gli obiettivi aziendali, saranno rese disponibili nella intranet aziendale.

Resta inoltre inteso che in caso di sostanziali modifiche normative e societarie le parti concordano di valutarne l'impatto sul presente accordo.

Art. 7 – Incentivazione all'eccellenza – ridistribuzione quote assenze

Le parti concordano, a valere dal triennio 2022-2024, un incremento della quota di premio pari al 20%, in presenza di obiettivi raggiunti, complessivamente tra quelli collegati al premio e non, almeno al 120%.
Tale incremento potrà essere applicato solo nel caso in cui vi sia la possibilità, per tutti i settore aziendali, di concorrere al raggiungimento degli obiettivi assegnati sino ad almeno il 120%.

Sono incluse in tale incremento anche le figure di Quadro, 8° e 7°.

Le Parti danno atto che il raggiungimento al 100% degli obiettivi di settore/ufficio determina, per il personale del settore/ufficio direttamente interessato, *con esclusione dei dipendenti che hanno effettuato assenze durante l'anno di riferimento, per un totale di giorni superiori a 10*, la ridistribuzione del premio non erogato per assenze effettuate dal personale del settore/ufficio stesso.

Art. 8 – Modalità di erogazione

Il premio di risultato spettante ad ogni dipendente, viene erogato annualmente, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, comunque dopo l'approvazione del bilancio consuntivo, secondo una delle seguenti modalità alternative a scelta del singolo dipendente:

- 100% in busta paga, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.
- 75% in busta paga, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, e 25%, con il limite di € 3.000, in servizi welfare, senza l'applicazione di oneri fiscali e contributivi.
- 50% in busta paga, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, e 50%, con il limite di € 3.000, in servizi welfare, senza l'applicazione di oneri fiscali e contributivi.
- 100%, con il limite di € 3.000, in servizi welfare, senza l'applicazione di oneri fiscali e contributivi.

Per i dipendenti che chiederanno l'erogazione del premio di risultato sotto forma di servizi welfare, il premio stesso sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda, erogabile esclusivamente sotto forma di beni e servizi welfare, parimenti non soggetto a oneri fiscali e contributivi, come segue:

- destinazione del 25% del premio in piattaforma con riconoscimento del "bonus" pari al 5% del corrispondente premio lordo;
- destinazione del 50% del premio in piattaforma con riconoscimento del "bonus" pari al 10% del corrispondente premio lordo;
- destinazione del 100% del premio in piattaforma con riconoscimento del "bonus" pari al 18% del corrispondente premio lordo.

Possono aderire al premio aziendale Welfare, o al premio misto, i dipendenti titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del premio, ai limiti previsti dalla normativa.

Ogni anno, i dipendenti devono formalizzare la propria scelta, direttamente tramite la piattaforma Welfare, entro il termine che sarà, di anno in anno, preventivamente comunicato.

Qualora, entro il termine stabilito, il lavoratore non effettuata alcuna scelta, il premio di risultato verrà automaticamente destinato in busta paga.

Art. 9 – Conto Welfare

Le Parti, sull'esperienza positiva del primo triennio, confermano la messa a disposizione dei lavoratori dei servizi welfare, attraverso apposita piattaforma informatica, con facoltà del lavoratore di utilizzare il premio di risultato in beni e servizi welfare, con le modalità di cui al precedente art. 8.

Premio e bonus
Il dipendente che sceglie, in tutto o in parte, il premio in servizi welfare, deve utilizzare l'importo a disposizione sul proprio conto welfare entro il 30/06 dell'anno successivo all'apertura di ciascun piano (es. apertura piano luglio 2022 – utilizzo entro giugno 2023).

Qualora, al termine di cui sopra e/o in caso di cessazione del rapporto di lavoro, dovessero residuare importi sul Conto Welfare, il valore residuo viene destinato al Fondo Pensione a cui il dipendente aderisce.

Nel caso di dipendente non aderente a Fondo di previdenza complementare, l'eventuale residuo dell'importo del premio sarà automaticamente azzerato, come previsto dalla normativa fiscale vigente, senza alcuna possibilità di recupero.

In presenza di eventuale residuo dell'importo del "bonus" (quota del 5%, 10% o 18% del premio), alla data del termine di cui sopra e/o a seguito di cessazione del rapporto di lavoro, questo verrà automaticamente azzerato, senza alcuna possibilità di recupero.

Le scelte individuali in merito alla fruizione dei servizi messi a disposizione sul Conto Welfare sono gestibili, da ogni singolo lavoratore, mediante accesso dedicato all'apposito portale web.

Cral
Anche per il triennio di riferimento del presente accordo, le Parti confermano il versamento, a carico azienda, sul conto welfare, della quota pro-capite di € 120,00, quale quota destinata, da specifico accordo sindacale, al "Tempo libero", a favore dei lavoratori in servizio alla data del 1° settembre di ogni anno, in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno.

I piani Cral verranno aperti al 1° settembre di ogni anno con termine per l'utilizzo al 30/11 del medesimo anno.

Come per la quota "bonus" del premio, in presenza di eventuale residuo dell'importo CRAL, alla data del termine di cui sopra e/o a seguito di cessazione del rapporto di lavoro, questo verrà automaticamente azzerato, senza alcuna possibilità di recupero.

Art. 10 - Servizi Welfare

Le Parti condividono l'attuale gestione della Piattaforma Welfare con le modalità in essere, considerato che la tipologia dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare", messo a disposizione dei dipendenti, è già completa di tutte le tipologie di servizi previsti dalle vigenti disposizioni normative per l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive, utili a rispondere ai reali bisogni dei dipendenti.

E' a carico dell'azienda la selezione di idonea società specializzata che possa assicurare al meglio l'erogazione dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare".

Le Parti si incontreranno periodicamente per individuare eventuali iniziative utili ad incrementare il benessere individuale e familiare dei dipendenti di Brianzacque S.r.l., sotto il profilo economico e sociale, attraverso l'ulteriore sviluppo degli strumenti di welfare esistenti ed il loro inserimento nel sistema welfare aziendale.

Art. 11 - Applicabilità

Le parti si danno atto che il presente accordo si applica a tutti i dipendenti regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore gas-acqua, nonché ai lavoratori in somministrazione, con una presenza minima di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.

---------- ********** ----------

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si applica la normativa contrattuale.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale 25/03/2016, si dichiara che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-188, Legge n. 208/2015 e art. 1, commi 160-162, legge n. 232/2016 (legge di Bilancio 2017).

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al citato art. 1, legge 28/12/2015, n. 208, nonché della decontribuzione, qualora ne ricorrano i presupposti, il presente accordo viene depositato telematicamente, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità ai sensi e per gli effetti del D.M. 25/3/2016 e successive modificazioni ed integrazioni.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per la Società Brianzacque S.r.l.

IL PRESIDENTE
(Enrico Boerci) _____

Per le OO.SS./RSU