# Accordo per l'erogazione del Premio di Risultato Anno 2025

Il giorno 13 giugno 2025 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, congiuntamente ai componenti della RSU aziendale rappresentata dai Sigg. Ficili Federica Roberta, Mazzini Simona, Bianchi Giulio, Calvi Luciano, Tramonti Salvatore, Colombo Jonathan e Pezzenati Mauro;

**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 (orari di lavoro flessibili, telelavoro, part time, permessi per visite mediche estesi anche a familiari sino al 1° grado, contributi per il tempo libero, polizza infortuni extraprofessionali, politiche retributive, regolamento smartworking, piattaforma servizi welfare, ecc.) 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 2025, art. 1 c. 385; 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, nelle more della definizione dell'accordo sul premio di risultato, a valere per gli anni 2026 – 2027 – 2028, ovvero nelle more della definizione di riassetti societari, di definire il presente accordo per il solo anno 2025

**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 all'esercizio 2025, confermando i criteri definiti con l'accordo sottoscritto per il triennio 2022/2024, fatta eccezione della condizione, per i livelli direttivi, di accedere all'incremento del premio del 20%, come di seguito riportato all'art. 5.

Per l'esercizio 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


BrianzAcque S.r.l.
Viale E. Fermi 105, 20900 Monza (MB)
p.iva 03988240960
cap. soc. €126.883.498,98 i.v.
tel 039 262.30.1
fax 039 214.00.74
brianzacque@legalmail.i
informazioni@brianzacq
www.brianzacque.it

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 per l'anno di riferimento, 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**

Le parti concordano di confermare quanto definito all'art. 3 dell'accordo 8 marzo 2022 – valevole per il triennio 2022/2024.

**Art. 4 – Valore del premio e modalità di erogazione**

Le parti concordano di confermare quanto definito all'art. 4 dell'accordo 8 marzo 2022 – valevole per il triennio 2022/2024.

**Art. 5 – Modalità di determinazione della quota del premio**

Le parti concordano di confermare quanto definito all'art. 5 dell'accordo 8 marzo 2022 – valevole per il triennio 2022/2024, fatta eccezione per la quota di premio aggiuntiva, da riconoscere ai livelli direttivi, come segue:

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, per le posizioni full time;
almeno 30 ore/anno, nell'anno di riferimento del premio, per le posizioni part time.

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° dell'accordo 8/3/2022.

**Art. 6 – Informazione e monitoraggio**

Le parti concordano di confermare quanto definito all'art. 6 dell'accordo 8 marzo 2022 – valevole per il triennio 2022/2024.

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

Le parti concordano di confermare quanto definito all'art. 4 dell'accordo 8 marzo 2022 – valevole per il triennio 2022/2024.

**Art. 8 – Modalità di erogazione**

Le parti concordano di confermare quanto definito all'art. 4 dell'accordo 8 marzo 2022 – valevole per il triennio 2022/2024.

**Art. 9 – Conto Welfare**

Le parti concordano di confermare quanto definito all'art. 4 dell'accordo 8 marzo 2022 – valevole per il triennio 2022/2024.

**Art. 10 - Servizi Welfare**

Le parti concordano di confermare quanto definito all'art. 4 dell'accordo 8 marzo 2022 – valevole per il triennio 2022/2024.

**Art. 11 - Applicabilità**

Le parti concordano di confermare quanto definito all'art. 4 dell'accordo 8 marzo 2022 – valevole per il triennio 2022/2024.

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

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, comma 385, legge di Bilancio 2025.

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**

Pernetta Mauro


**BrianzAcque S.r.l.**
Viale E. Fermi 105, 20900 Monza (MB)
p.iva 03988240960
cap. soc. €126.883.498,98 i.v.
tel 039 262.30.1
fax 039 214.00.74
brianzacque@legalmail.i
informazioni@brianzacq
www.brianzacque.it