Accordo per l'erogazione del Premio di Risultato Anno 2021

Il giorno 18 ottobre 2021 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 Vincenzo Brambilla, congiuntamente ai componenti della RSU aziendale

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, nelle more della definizione dell'accordo sul premio di risultato, a valere per gli anni 2022 – 2023 – 2024, di definire il presente accordo per il solo anno 2021

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 2021, confermando i criteri definiti con l'accordo sottoscritto per il triennio 2018/2020, fatta eccezione delle modalità di erogazione del premio, sotto forma di servizi welfare, nonché delle modalità legate alla quota di incentivazione, a seguito di assegnazione di obiettivi individuali, per i livelli direttivi, come di seguito riportato, agli artt. 5 e 8.

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 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 (obiettivo aziendale generale)

Le Parti confermano che il fattore di redditività verrà misurato attraverso il MOL, che risulta dal bilancio consuntivo approvato, ed avrà un **peso del 30% del premio**, il cui raggiungimento sarà calcolato con le medesime modalità di cui all'accordo datato 21/12/2017, sottoscritto per il triennio 2018/2020, che qui si intendono richiamate e recepite integralmente.

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.**

Per l'individuazione, la condivisione e la determinazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi si conferma quanto già definito con l'accordo 21/12/2017.

Art. 4 – Valore del premio e modalità di erogazione

Le Parti confermano, altresì, 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.

Fatto salvo quanto previsto dall'accordo 5/12/2019, sugli incentivi all'esodo a valere sino al 31/12/2021, ai dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro, per motivi diversi dalla giusta causa, si confermano le modalità di erogazione del premio definite con accordo 21/12/2017.

MODALITA' GENERALI

Le Parti confermano le medesime modalità di cui all'accordo 21/12/2017.

Art. 5 – Modalità di determinazione della quota del premio

Le Parti confermano l'applicazione delle medesime modalità di cui all'articolo 6 dell'accordo 21/12/2017, 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, 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.

Art. 6 – Informazione e monitoraggio

Le Parti confermano quanto definito all'art. 7 dell'accordo 21/12/2017.

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

Le parti concordano quanto definito all'art. 8 dell'accordo 21/12/2017.

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 di riferimento.

I dipendenti devono formalizzare la propria scelta, direttamente tramite la piattaforma Welfare, entro il termine che sarà, 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 2021, anno 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 quanto previsto dall'accordo 21/12/2017 e dalla 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

Il documento originale firmato è depositato agli atti.