

## Accordo per il Premio di Risultato 2019

Il giorno 29 luglio 2019, presso la sede di BIM Gestione Servizi Pubblici S.p.A. in via Tiziano Vecellio 27/29, Belluno, si sono riunite le seguenti delegazioni (in seguito "Parti"):

- Per BIM Gestione Servizi Pubblici S.p.A. (in seguito "GSP"): l'A.U. dr. Giuseppe Vignato assistito dalla Responsabile del Personale dr.ssa Graziella Bortot;
- Per la RSU: Maurizio Cubiotti, Lorenzo Rigo, Francesca Buccomino, assistiti da Giampiero Marra (FILCTEM CGIL), Nicola Brancher (FEMCA CISL), Lucio D'Orlando (UILTEC UIL).

### Le Parti

ritenuto che la struttura dell'accordo regolante il Premio di Risultato (PdR) di competenza dell'esercizio 2019 debba essere allineato e coerente con i criteri individuati dal CCNL applicato

### Convengono

quanto segue.

#### Art. 1 Esercizio al quale l'accordo si riferisce

1. Il presente accordo, regola la quantificazione e l'erogazione del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2019.
2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di dicembre 2019 per definire i contenuti e le modalità di stipula dell'accordo sul premio di risultato per l'anno 2020.

#### Art. 2 Aventi diritto al Premio di Risultato

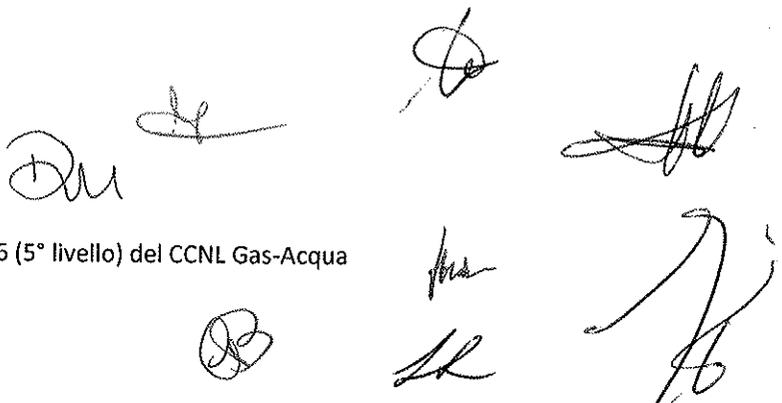
1. Hanno diritto al Premio di Risultato tutti i dipendenti che sono in forza al 31 dicembre 2019, con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato con l'esclusione del personale con contratto di somministrazione, compreso il personale cessato in corso d'anno per pensionamento/pre-pensionamento.

#### Art. 3 Ammontare totale ed individuale del premio

1. Il monte economico lordo del Premio di Risultato 2019 massimo erogabile è di € 1.020<sup>1</sup> con la composizione prevista in Tabella art. 5 (quote 1 e 2).
2. Il premio sarà calcolato sulla base della tabella per categoria riferita al 31 dicembre 2019 (allegato 1 - tabella parametri).

#### Art. 4 Parametri impiegati per la determinazione ed il calcolo delle componenti di premio

1. I parametri impiegati per la determinazione delle componenti di Premio sono:
  - a. Rispetto tempistiche Progetto di Innovazione: passaggio sistema NETAH20 a NET@2A;
  - b. Riduzione rispetto al Bilancio Previsionale 2019 dei costi operativi o raggiungimento di obiettivi di investimenti lordi realizzati.



<sup>1</sup> I valori indicati si intendono riferiti al parametro 139,96 (5° livello) del CCNL Gas-Acqua

## Art. 5 Quote di premio

1. Il Premio ha la **composizione** che segue:

	Obiettivi	Range	Valore Premio
1	Progetto di Innovazione passaggio sistema NETAH2O a NET@2A	Go live entro il 31 Gennaio 2020	1^ quota pari al 29,41% del monte premio totale
2	Riduzione rispetto al Bilancio Previsionale 2019 dei costi operativi o raggiungimento obiettivi di investimento	a) Costi consuntivi = Bilancio Previsionale b) Riduzione Costi fino a € 100.000 oppure € 9,5 M di investimenti lordi realizzati*. c) Riduzione Costi fino a € 200.000 oppure € 11 M di investimenti lordi realizzati*. * compresi lavori che GSP sta realizzando come Struttura a disposizione del soggetto attuatore per le emergenze	a) quota premio pari al 23,53% del monte premio totale b) quota premio pari al 47,06% del monte premio totale c) quota premio pari al 70,59% del monte premio totale

2. Ciascun Premio individuale risultante dall'applicazione dei criteri precedentemente esposti viene proporzionato alla effettiva presenza in servizio di ciascun lavoratore avente diritto al premio, sia in termini di assunzione in corso d'anno che in termini di orario settimanale (part-time), inoltre, verrà applicata la riduzione derivante dal rapporto tra ore effettivamente lavorate e ore lavorabili (per il dettaglio assenze considerate ore lavorate vedi nota in allegato 1) per ciascun dipendente riferite all'anno, con successivo riparto integrale della differenza.

## Art. 6 Modalità di erogazione del Premio di Risultato

- GSP darà corso al pagamento del Premio di Risultato 2019 unitamente alla retribuzione del mese di marzo 2020. Ai sensi di quanto previsto dall'art.1 comma 184 della Legge 28.12.2015 n° 208, il dipendente potrà optare in tutto o parte del Premio di Risultato (P.d.r.) 2019 in un Conto Welfare.
- La conversione del P.d.r. 2019 sarà su base volontaria, ciascun dipendente potrà decidere di non optare per la conversione oppure di optare con una percentuale minima pari al 20% del premio individuale spettante o a scaglioni 40%-60%-80%-100%; la scelta di conversione dovrà essere fatta nel periodo dicembre 2019/gennaio 2020 dopo consegna di apposita modulistica.
- Per coloro che decideranno di optare per la conversione del P.d.r. 2018 in Conto Welfare l'azienda riconoscerà un ulteriore 15% del premio convertito sempre da destinare al Conto Welfare.
- L'eventuale residuo Conto Welfare non utilizzato al 31.12.2020 sarà destinato a scelta del dipendente in una delle due possibili modalità:
  - versamento su fondo di previdenza complementare di settore o aperto di tutto il residuo
  - riporto nel Conto Welfare di competenza dell'anno successivo 2021<sup>2</sup> solo per importi superiori a € 50,00, importi inferiori non saranno più utilizzabili.
- Per i dettagli relativi al Conto Welfare si richiama qui integralmente quanto previsto nel Regolamento Piano Welfare 2018

## Art. 7 Verifiche intermedie

- Le Parti si impegnano a ritrovarsi nel mese di Ottobre 2019 per verificare l'andamento degli obiettivi sopra esposti e valutare contestualmente eventuali correttivi da apportare a fronte di eventi imprevisti e/o eccezionali che dovessero intervenire nel corso dell'anno.

<sup>2</sup> Qualora venga riconfermato anche per l'anno 2020 (P.d.r. 2019) il Conto Welfare

2



## Art. 8 Clausole finali

1. Le Parti si danno atto che:
  - 1.1. Il Premio come sopra definito, per propria funzione e natura, trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nel vigente CCNL.
  - 1.2. Le Parti hanno inteso qui definire l'importo del Premio spettante in ragione annua complessivo ed omnicomprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta del resto in considerazione in sede di quantificazione; pertanto detto Premio non avrà incidenza ulteriore alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le Parti, ex art. 2120, 2° comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.
  - 1.3. Il Premio come sopra definito ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime fiscale agevolato in base alla vigente normativa.
  - 1.4. Per le quote di Premio convertite su scelta individuale a Conto Welfare si applica quanto previsto dalla Legge n° 232/2016 e dall'art.51 del T.U.I.R.
  - 1.5. Il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dal vigente CCNL e, pertanto, sino al 31 dicembre 2019 nessun altro onere economico potrà gravare a carico dell'azienda per effetto di contrattazione integrativa con riguardo al Premio di Risultato e ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

Letto, confermato e sottoscritto.

**BIM Gestione Servizi Pubblici S.p.A.**  
L'Amministratore Unico (dr. G. Vignato)

Responsabile del Personale (dr.ssa G. Bortot)

**La RSU/OO.SS.**


## ALLEGATO 1

### Tabella Parametri per livello

LIVELLO	Parametro
Q	181,29
8	181,29
7	167,5
6	153,69
5	139,96
4	131,42
3	122,95
2	122,95
1	100

### Nota: Dettaglio assenze considerate ore lavorate

Sono considerati quale effettiva presenza in servizio ai fini previsti dal presente accordo le assenze per infortuni sul lavoro, ferie (compresi permessi ex festività), permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue, astensione obbligatoria per gravidanza, assenze per congedo parentale, Permessi Legge 104, malattia per un totale annuo di 6 gg, un max di 15 gg annui di malattia post ricoveri ospedalieri.

Stefano Bruscolini  
SA  
Alleg.  
Gianfranco  
D.M.  
OR