

# Accordo per il Premio di Risultato 2020

Il giorno 08 Luglio 2020, 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"): il Direttore Generale Ing. Marco Bacchin assistito dalla Responsabile del Personale dr.ssa Graziella Bortot;
- Per la RSU: Maurizio Cubiotti, Lorenzo Rigo, Francesca Buccomino, Crispino Fontanive, 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 2020 debba essere allineato e coerente con i criteri individuati dal CCNL applicato

## Convengono

quanto segue.

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

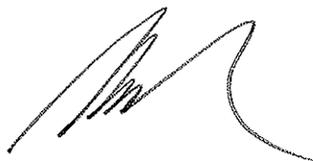
1. Il presente accordo, regola la quantificazione e l'erogazione del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2020.
2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di dicembre 2020 per definire i contenuti e le modalità di stipula dell'accordo sul premio di risultato per l'anno 2021.

### 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 2020, 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 2020 massimo erogabile è di € 1.020<sup>1</sup> con la composizione prevista in Tabella art. 4 (quote 2-3-4).
2. Le quote premio 2-3-4 della Tabella art 4, saranno calcolate sulla base della tabella per categoria riferita al 31 dicembre 2020 (allegato 1 - tabella parametri).
3. È prevista inoltre un'ulteriore quota di premio secondo quanto stabilito dal capitolo XIII dell'Accordo di Rinnovo del CCNL Gas-Acqua stipulato in data 07.11.2019, pari ad € 238, che verrà erogata al raggiungimento del 1<sup>a</sup> indicatore in tabella.



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

## Art. 4 Quote di premio

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

Indicatore	Valore Obiettivo	Valore Premio -	
1 EBITDA netto FONI	maggiore di € 3.700.000	€ 238 (Quota CCNL)	100%
	da € 3.500.001 a € 3.700.000		90%
	da € 3.350.001 a € 3.500.000		80%
	da € 3.200.001 a € 3.350.000		70%
	da € 3.000.001 a € 3.200.000		60%
2 Passaggio nuovo gestionale ARCHGIS	spegnimento GEOWEB - Migrazione dati con Avvio ARCHGIS	20% di € 1.020	
3 Macroindicatori ARERA	Sostituzione contatori utenza: sostituire più di 1500 contatori nell'anno 2020	30% di € 1.020	10%
	Incremento Installazione misuratori di portata: obiettivo 42 per l'anno 2020 - (anno 2019: 0 installazioni)		10%
	Rettifiche di Fatturazione: Migliorare la percentuale di rispetto delle rettifiche di fatturazione entro i tempi Delibera ARERA: Obiettivo 2020: Casi di non rispetto < 20% del totale delle rettifiche - (anno 2019: 56% casi di non rispetto su totale rettifiche)		10%
4 Riduzione Costi di Produzione* / Realizzazione Investimenti* da previsionale 2020	Riduzione Costi fino a € 99.000 o Realizzazione Investimenti > 10.000.000	50% di € 1.020	30%
	Riduzione Costi da € 100.000 a 200.000 - Realizzazione Investimenti > 12.000.000		60%
	Riduzione Costi superiore a € 200.000 - Realizzazione Investimenti > 14.000.000		100%

\* Costi al netto costi COVID

\* Investimenti Compresa emergenza VAIA

2. Ciascun Premio individuale esclusa la quota 1, 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.

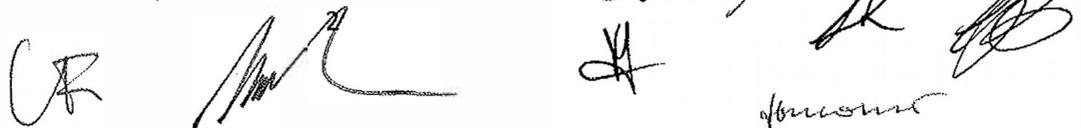
## Art. 5 Modalità di erogazione del Premio di Risultato

- GSP darà corso al pagamento del Premio di Risultato 2020 unitamente alla retribuzione del mese di marzo 2021. 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.) 2020 in un Conto Welfare.
- La conversione del P.d.r. 2020 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 2020/gennaio 2021 dopo consegna di apposita modulistica.
- Per coloro che decideranno di optare per la conversione del P.d.r. 2020 in Conto Welfare l'azienda riconoscerà un ulteriore 20% del premio convertito sempre da destinare al Conto Welfare.
- L'eventuale residuo Conto Welfare non utilizzato al 31.12.2021 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

## Art. 6 Verifiche intermedie

- Le Parti si impegnano a ritrovarsi nel mese di Ottobre 2020 per verificare l'andamento degli obiettivi sopra esposti e valutare contestualmente eventuali correttivi da

<sup>2</sup> Qualora venga riconfermato anche per l'anno 2021 il Conto Welfare



apportare a fronte di eventi imprevisti e/o eccezionali che dovessero intervenire nel corso dell'anno.

#### Art. 7 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 onnicomprensivo 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 2020 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.**  
Il Direttore Generale (Ing. Marco Bacchin)

Responsabile del Personale (dr.ssa Graziella 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.

