Ipotesi di Accordo Premio di Risultato periodo 2023-2024-2025

Foligno, 14 Giugno 2023

tra V-Reti S.r.l

rappresentata dal
Amministratore Unico nella persona di Romano Menechini

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) del personale dipendente regolato dal CCNL Gas Acqua e rappresentate per:

CGIL – Irma Agostini
UIL – Rita Bartolini
UIL- Dino Orsolini

Premesso che

- Conformemente a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL per il settore Gas-Acqua vigente, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione triennale a contenuto economico che ha la funzione di definire un'erogazione annua variabile denominata "premio di risultato";
- Tale premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa nonché ai benefici ottenuti dalla stessa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività, competitività e qualità;
- La realizzazione del suddetto obiettivo determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.
- Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi da 182 a 191 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premio di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali di cui al D. Lgs. n. 81 del 2015;
- La detassazione di cui sopra con legge di bilancio 2023 è passata dal 10% al 5%;
- Per gli anni 2023 e 2024 è prevista una quota aggiuntiva di euro 238,00 in corrispondenza del parametro 143,53 riferibile al 5° - 6° livello Ccnl Gas Acqua

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo;

2. si stabilisce di sottoscrivere un accordo in materia di Premio di Risultato valido per il periodo 2023 – 2024 -2025.
3. il valore del premio per gli anni 2023 e 2024 viene stabilito come segue:

Liv.	Parametro	Importi riconosciuti per il 2023-2024	Una tantum aggiuntivo previsto solo per gli anni 2023 e 2024 (*)	Valore (100%) del Premio di Risultato per gli anni 2023 e 2024

		a	b	(a + b)
Q	200,74	2.472,82	332,87	2.805,69
8	181,29	2.180,75	300,61	2.481,36
7	167,50	1.976,31	277,75	2.254,06
6	153,69	1.771,86	254,85	2.026,71
5	139,96	1.567,42	232,08	1.799,50
4	131,42	1.440,86	217,92	1.658,78
3	122,95	1.314,30	203,87	1.518,17
2	111,15	1.139,06	184,31	1.323,37
1	100,00	973,55	165,82	1.139,37

(*)

Importo complessivo sul parametro medio 143,53 **€ 238,00**

4. Il premio di Risultato per il periodo 2023 – 2024 ha natura variabile, in funzione al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti, le Parti convengono di utilizzare due tipologie di indicatori:

   - economici;
   - gestionali;

fatto 100 il valore del premio collettivo, gli indicatori sotto individuati concorrono alla determinazione del Premio di Risultato secondo le quote percentuali che seguono:

A - Indicatori Economici:

✓ Margine Operativo Lordo (**M.O.L.**): il **70%** del valore totale del premio viene assegnato solo in caso di M.O.L. positivo;

B – Indicatori Gestionali:

✓ Diminuzione del numero di misuratori smart meter non comunicanti/non funzionanti che al 31/12/2022 risultano essere 884; il **30%** del valore totale del premio viene assegnato in caso di una riduzione del 15% sul valore sopra indicato;

Al fine di contemperare la logica premiante sul risultato aziendale ed evidenziare un principio di equità nel conferimento del premio stesso, si stabilisce che la percentuale del premio spettante al singolo lavoratore venga rideterminata in proporzione al seguente sistema di variabilità individuale, che viene pertanto calcolato individualmente per ogni dipendente:

- presenza in servizio su base annuale: verranno dedotti i giorni di assenza dal servizio ad eccezione delle ferie, dello sciopero, banca ore, riposi compensativi, infortuni e dei periodi obbligatori di congedo di maternità;
- procedimenti disciplinari: verrà ridotto il premio individuale in base al provvedimento disciplinare inflitto, nelle misure di seguito indicato:

  - sanzione sospensione uguale a 1 giorno: riduzione del 10%
  - sanzione sospensione superiore a 1 ed inferiore o uguali a 4 giorni: riduzione del

30%

- sanzione superiore alla sospensione di 4 giorni: riduzione del 60%

5. L'attribuzione del premio di risultato al singolo lavoratore avviene secondo la parametrizzazione di livello e le quote individuali di premio verranno erogate in misura proporzionale al servizio prestato nell'anno di riferimento:
   - al fine di ridurre l'indice di assenteismo che viene pertanto calcolato individualmente per ogni dipendente, le parti individuano unitariamente per gli anni di competenza il dato/divisore di relativo alle giornate lavorabili, al netto di sabati, domeniche e festività infrasettimanali, rapportando i valori massimi pro capite del premio alla percentuale del 100% già definita. A consuntivo verranno detratti per ogni giornata di assenza i rispettivi importi così ottenuti: 100% valori massimi pro capite del premio diviso giornate lavorabili nell'anno di competenza.
   - come giornate di assenza le parti individuano: malattie, infortuni, permessi in genere sia essi retribuiti che non retribuiti, aspettativa, e qualsiasi altro tipo di assenza dal lavoro ad eccezione delle ferie, dello sciopero, banca ore, riposi compensativi, infortuni e dei periodi obbligatori di congedo di maternità.
   - non si procederà a nessuna decurtazione del premio per quei lavoratori che nell'anno di riferimento abbiano effettuato assenze fino a 15 giorni, al superamento del quindicesimo giorno le decurtazioni verranno applicate su tutti i giorni di assenza, compresi i primi 15 giorni. Gli importi detratti a seguito delle assenze saranno ridistribuiti in maniera paritaria al personale che nel periodo di competenza non ha effettuato assenze superiori ai 15 gg.
   - nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di competenza o di assenza continuativa di durata superiore ai 30 giorni, l'ammontare del premio sarà riparametrato in base al numero di mesi di servizio effettivamente prestato. A tal fine le frazioni di mese pari a 15 giorni sono computate a mese intero e non verranno considerate le frazioni inferiori;
   - in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettiva categoria di appartenenza, in caso di passaggio di categoria in corso di mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni;
6. In aggiunta ai valori del premio di risultato così come previsto dal cosiddetto "welfare aziendale" vengono riconosciuti i seguenti fringe benefit indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi e delle assenze. L'importo riconosciuto è di 256 € e verrà erogato in buoni benzina ai sensi art. 51 c. 3 DPR 917/86 cosiddetto Testo Unico delle Imposte sui Redditi o TUIR.
7. Per il periodo dal 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2022 verrà riconosciuto il premio di risultato per un importo stabilito come segue:

Liv.	**Parametro**	**Importi riconosciuti per il 2022 senza una tantum contrattuale**	**Una tantum aggiuntivo previsto per il 2022 come condizione di miglior favore (*)**	**Valore (100%) del Premio di Risultato per l'anno 2022**	**Valore riparametrato per il periodo 1° ottobre 2022 – 31 dicembre 2022**
		a	**b**	**(a + b)**	**(a + b)/12 x 3**
Q	200,74	2.472,82	332,87	2.805,69	701,42
8	181,29	2.180,75	300,61	2.481,36	620,34
7	167,50	1.976,31	277,75	2.254,06	563,51
6	153,69	1.771,86	254,85	2.026,71	506,68
5	139,96	1.567,42	232,08	1.799,50	449,87
4	131,42	1.440,86	217,92	1.658,78	414,69

Dino Crosolini

3	122,95	1.314,30	203,87	1.518,17	379,54
2	111,15	1.139,06	184,31	1.323,37	330,84
1	100,00	973,55	165,82	1.139,37	284,84

per quanto attiene all'individuazione dell'ammontare del premio individuale lo stesso è pari a quanto indicato dalla tabella sopraindicata con la seguente detrazione:

- al fine di ridurre l'indice di assenteismo che viene pertanto calcolato individualmente per ogni dipendente, le parti individuano unitariamente per l'anno 2022 il dato/divisore di 62 giorni, che indica le giornate lavorabili, al netto di sabati, domeniche e festività infrasettimanali, rapportando i valori massimi pro capite del premio alla percentuale del 100% già definita. A consuntivo verranno detratti per ogni giornata di assenza i rispettivi importi così ottenuti: 100% valori massimi pro capite del premio diviso giornate lavorabili nel 2022, anno di competenza.
- come giornate di assenza le parti individuano: malattie, infortuni, permessi in genere sia essi retribuiti che non retribuiti, aspettativa, e qualsiasi altro tipo di assenza dal lavoro ad eccezione delle ferie, dello sciopero, banca ore, riposi compensativi, infortuni e dei periodi obbligatori di congedo di maternità.
- non si procederà a nessuna decurtazione del premio per quei lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano effettuato assenze fino a 6 giorni, al superamento del quinto giorno le decurtazioni verranno applicate su tutti i giorni di assenza, compresi i primi 6 giorni.

Gli importi detratti a seguito delle assenze saranno ridistribuiti in maniera paritaria al personale che nel periodo 1° ottobre 2022 31 dicembre 2022 non ha effettuato assenze superiori ai 6 gg.
La liquidazione avverrà con la mensilità di giugno 2023.

8. La legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016) ha previsto che le somme corrisposte a titolo di premio di risultato possono essere sostituite, per scelta del lavoratore, con le erogazioni disciplinate dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del DPR 917/86 e s.m.i. e che, in tale evenienza, le predette erogazioni non concorrono nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato art. 51, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva.
È stato quindi ampliato il c.d. "welfare aziendale", inteso come un insieme di prestazioni, opere e servizi di rilevanza sociale che le aziende possono mettere a disposizione dei dipendenti in materia di: previdenza complementare, trasporti, assistenza medica, asilo nido e scuola materna, tempo libero, servizi alla famiglia, borse di studio per i figli, corsi di formazione ecc.
In merito all'erogazione si conviene che i lavoratori già aderenti al Fondo Pensione Pegaso possono optare, in luogo dell'erogazione in busta paga, per il versamento in tutto o in parte, del valore lordo del premio alla previdenza complementare, dandone formale comunicazione all'ufficio del personale secondo le modalità che saranno comunicate dall'ufficio stesso;

9. gli importi da erogare si intendono al lordo delle ritenute fiscali, contributive e di legge ed onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere.
Le parti si danno atto altresì che l'importo del Premio di Risultato è escluso dalla base di computo del TFR;

10. Ai fini della detassazione, i parametri/indicatori di incrementalità per beneficiare dell'imposta agevolata che seguono, sono stati individuati come autonomi e alternativi tra loro e sono idonei a verificare in modo oggettivo il conseguimento di un risultato incrementale di produttività, redditività, efficienza e qualità:

✓ decremento del numero di misuratori non comunicanti/funzionanti in termine assoluti, rispetto a quelli nell'anno precedente;

- ✓ incremento del Margine Operativo Lordo (M.O.L.) nell'anno di erogazione del premio rispetto al valore dell'anno precedente;

  Si precisa che ai sensi della Circolare n. 28/E del 15.06.2016 dell'Agenzia delle Entrate, (punto 1.2), per beneficiare dell'imposta sostitutiva agevolata sulle somme erogate a titolo di premio di risultato, che la nuova legge finanziaria per il 2023 stabilisce al 5% è necessario verificare che sia stato raggiunto un incremento di produttività misurabile rispetto ad un risultato antecedente.

11. Le parti si riservano di rivalutare il presente accordo, almeno annualmente, qualora si verificassero condizioni che pregiudicherebbero il valore degli importi riconosciuti.

12. L'erogazione del premio avverrà per ogni annualità, nel mese successivo all'approvazione del Bilancio Consuntivo;

13. copia del presente accordo verrà depositata entro 30 giorni dalla sottoscrizione, a cura dell'azienda, presso gli uffici competenti per l'ottenimento dei benefici previsti dalle vigenti norme.

Letto, confermato e sottoscritto dalle Parti:

Per V-Reti Gas:

Amministratore Unico Romano Menechini.....

Per le RSU:

UIL - Rita Bartolini.....

UIL- Dino Orsolini.....

CGIL- Irma Agostini.....