

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER TRIENNIO 2022-2024

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL Gas-Acqua

Il giorno 09/09/2022 presso la sede di Intesa S.p.A., in Siena Via p. Toselli 9/A si sono incontrati:

- la Società Intesa S.p.A., C.F.,P.IVA n. 00156300527, rappresentata dal Presidente C.d.A. Rag. Rossi Davide;

e

- le rappresentanze Sindacali Territoriali rappresentate da: Paola Paffetti (FEMCA-CISL), Giovan Francesco Bigliazzi (FILCTEM-CGIL), Monica Neri (UILTEC-UIL)

premessò

- che è interesse di Intesa S.p.A. (parte datoriale) e maestranze aziendali migliorare la qualità del servizio offerto all'utenza e la redditività aziendale per assicurare i mezzi finanziari necessari agli investimenti;
- che il premio di risultato deve pertanto, rappresentare un riconoscimento correlato all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi aziendali inerenti a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

considerato

- che il CCNL settore Gas-Acqua 7 novembre 2019 art.9 prevede una contrattazione di secondo livello a contenuto economico che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato";
- che tale premio ha la 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 e qualità, anche con riferimento alle singole articolazioni organizzative interne o a 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;

- che la contrattazione integrativa aziendale deve riguardare, quindi, un "premio di risultato" che va riconosciuto in funzione di risultati economicamente quantificabili conseguiti nella realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti;
- che l'art. 187 L. 28 dicembre 2015 n. 208 prevede che "le somme e valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'art.5 del D. Lgs. 15 giugno 2015 n.81";
- che in base all'art. 51 del D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 i soggetti legittimati alla sottoscrizione dei contratti sono individuati "salva diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria";
- che l'art. 4 del CCNL settore Gas-Acqua 7 novembre 2019 prevede:

"La contrattazione a livello aziendale riguarda materie e istituti delegati e con le modalità previste dal C.C.N.L. o dalla legge.

Le materie che il presente C.C.N.L. delega alla contrattazione a livello aziendale sono individuate nei seguenti articoli contrattuali:

- art. 9 - Premio di risultato: ... "

tutto ciò premesso e considerato

fra la Società e le rappresentanze Sindacali Territoriali si conviene e si stipula il presente accordo aziendale che definisce gli obiettivi per la determinazione del Premio di Risultato da erogare per il triennio 2022-2024.

ART.1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e devono qui intendersi sottoscritte.

ART.2

Condizione necessaria ed indispensabile per la corresponsione del Premio di Risultato è che l'Azienda consegua un utile di bilancio nell'anno di riferimento superiore alla somma complessiva da corrispondere; in mancanza di tale risultato l'importo del premio da corrispondere sarà oggetto di confronto tra le parti.

La condizione di incrementalità a cui è subordinato l'accesso alla detassazione dei premi di produzione si intenderà raggiunta nel caso in cui il valore dell'indice MOI, dell'anno di riferimento sia incrementato rispetto all' indice MOI, medio dei due anni precedenti (entrambi al netto delle componenti non pertinenti con l'attività caratteristica dell'azienda).





ART.3

Il Premio di Risultato, incerto nella corresponsione e nell'ammontare, verrà erogato a livello aziendale solo a seguito della verifica dei risultati di gestione, ed a livello individuale in ragione dell'apporto di ogni singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi del servizio di appartenenza e aziendali. La realizzazione nell'anno degli obiettivi fissati determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

Per ogni tipologia di obiettivo sarà definito un obiettivo target a cui corrisponderà il 100% della percentuale di premio collegata e un obiettivo minimo a cui corrisponderà il 50% della parte corrispondente del premio stabilito: risultati intermedi daranno luogo alla percentuale di premio calcolata per interpolazione. Gli obiettivi di ciascun anno potranno essere confermati ovvero modificati/integrati/sostituiti entro il primo semestre dell'anno di competenza. Inoltre, considerato che i valori di ciascun obiettivo si riferiscono all'attuale perimetro di attività, nel caso di eventuali operazioni straordinarie che incidano significativamente sui risultati, sarà provveduto ad una rimodulazione dei valori

La strutturazione del premio è definita come segue:

Obiettivi aziendali 40%

Obiettivi di area/settore 40%

Obiettivi individuali 20%

- a) il 40% del premio di risultato teorico verrà erogato sulla base dell'indice MOL che misura le prestazioni economiche e gestionali dell'azienda (obiettivi di redditività): L'obiettivo si intenderà raggiunto se il valore dell'indice MOL dell'anno 2022 risulterà superiore rispetto alla media del biennio precedente (al netto delle componenti non pertinenti con l'attività caratteristica dell'azienda).

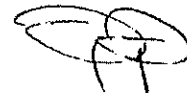
MOL medio 2020-2021	Euro -15.026,00
Obiettivo target 2022 (100% premio)	MOL euro - 15.025,99
Obiettivo minimo 2022 (50% premio)	MOL euro - 20.000,00

- b) il 40% del premio di risultato teorico verrà erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici di settore/servizio (obiettivi di qualità, efficienza ed innovazione):

Area Amministrativa: al personale di tale area sarà assegnato il seguente obiettivo al raggiungimento del quale sarà riconosciuto l'intero 40% del premio di risultato teorico:

- allineamento del sistema controllo di gestione con il sistema contabile. L'obiettivo si intenderà raggiunto se il sistema di controllo di gestione e il sistema contabile saranno allineati entro la data di definizione del progetto di bilancio.

Obiettivo target (100% premio)	allineamento sistemi entro la data di definizione bilancio
Obiettivo minimo (50% premio)	allineamento sistemi entro i successivi 30 giorni



Area Tecnica/Operativa: al personale di tale area sarà assegnato il seguente obiettivo al raggiungimento del quale sarà riconosciuto l'intero 40% del premio di risultato teorico:

- almeno il 30% del tempo di lavoro deve essere impiegato su commesse d'investimento oppure a lavori conto terzi. L'obiettivo si intenderà raggiunto se tale risultato sarà ottenuto entro il 31/12 dell'anno di riferimento.

Obiettivo target (100% premio) obiettivo raggiunto entro il 31/12 dell'anno di riferimento

Obiettivo minimo (50% premio) obiettivo raggiunto entro i successivi 30 giorni

Area Direzione: al personale di tale area addetto alla supervisione ed al controllo saranno attribuiti entrambi gli obiettivi ognuno dei quali contribuirà in parti uguali al riconoscimento dell'intero 40% del premio di risultato teorico:

- allineamento del sistema controllo di gestione con il sistema contabile. L'obiettivo si intenderà raggiunto se il sistema di controllo di gestione e il sistema contabile saranno allineati entro la data di definizione del progetto di bilancio.
- almeno il 30% del tempo di lavoro deve essere impiegato su commesse d'investimento oppure a lavori conto terzi. L'obiettivo si intenderà raggiunto se tale risultato sarà ottenuto entro il 31/12 dell'anno di riferimento.

- c) Fino al 20% del premio di risultato teorico verrà erogato sulla base della fruizione delle ferie, R.O.A., ed ex festività (obiettivi individuali). L'obiettivo si intenderà raggiunto se risulterà goduto il 100% delle ferie arretrate oltre al godimento dell'intera spettanza annua entro il 31/12 dell'anno di riferimento o comunque entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

Obiettivo target (100% premio) obiettivo raggiunto entro il 31 marzo dell'anno successivo

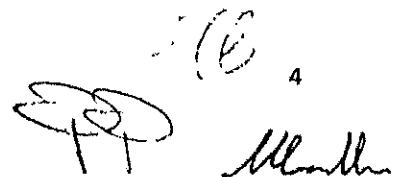
Obiettivo minimo (50% premio) obiettivo raggiunto entro il 10 aprile dell'anno successivo

ART.4

Considerato che il raggiungimento degli obiettivi incrementali risulta effettivamente incerto in quanto i parametri adottati sono alla data di sottoscrizione del presente accordo suscettibili di variabilità, il raggiungimento dei predetti obiettivi sarà rilevabile con certezza a mezzo di appositi approfondimenti e verifiche documentali solo in sede di bilancio consuntivo al termine di ogni anno di riferimento.

Ai fini delle determinazioni di cui la precedente art. 3:

- Il periodo di valutazione ai fini del raggiungimento dell'obiettivo ai fini del premio è l'anno;
- Il periodo di riferimento per la valutazione del raggiungimento dell'indice è l'anno precedente a quello oggetto della valutazione;
- La strutturazione del premio è l'insieme delle condizioni previste nell'accordo in base alle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma e rappresenta un concetto distinto dalle



condizioni di incrementalità o raggiungimento degli obiettivi previsti che danno diritto al beneficio fiscale:

ART.5

Al raggiungimento degli obiettivi e relativi indicatori di cui al precedente art.3, il premio di risultato base per il triennio 2022-2024 viene così stabilito:

	Importo 2022	Importo 2023	Importo 2024
Euro	2100	2130	2150

Tali importi sono da riferirsi al livello medio contrattuale (5°), da parametrare secondo la scala parametrica del CCNL Gas Acqua vigente e corrispondono al 100% degli obiettivi come stabiliti nei precedenti punti.

ART.6

Il premio di risultato base così come risultante dal precedente articolo:

- viene riconosciuto a tutti i dipendenti, quadri-impiegati-operai, compresi quelli a tempo determinato e con contratto di apprendistato purché in forza alla data di approvazione del bilancio;
- matura per dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio maturata nell'anno e determinata secondo i criteri previsti dal CCNL per il calcolo della tredicesima mensilità;
- per i dipendenti assunti durante l'anno di valutazione l'erogazione sarà proporzionata ai mesi di servizio prestati considerati con gli stessi criteri utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità;
- per i dipendenti a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minor orario di lavoro prestato;
- il premio di risultato è inoltre legato alla partecipazione individuale nel concorrere personalmente a raggiungerlo e sarà proporzionalmente ridotto al singolo dipendente, in caso di assenza dal servizio nei singoli anni di maturazione, secondo il seguente schema:

Giorni di assenza	Percentuale di riduzione
0-15	Nessuna riduzione
Oltre 15	Riduzione proporzionale al numero dei giorni di assenza. (es. Riduzione = Importo premio/365 X numero giorni assenza)

Ai fini del calcolo dei giorni di assenza non vengono prese in considerazione le seguenti assenze:

malattia, ferie e permessi ordinari, ricoveri ospedalieri, infortuni, donazione sangue, permessi art. 33 L.104/92, permessi art.39 D.Lgs. 151/2001, permessi sindacali, permessi L.53/2000 e periodo di congedo di maternità ex art. 16 D. Lgs.151/2001.

L'importo non erogato ai dipendenti con percentuale di riduzione superiore a 0% (zero) verrà ridistribuito ai dipendenti della prima fascia che non abbiano subito alcuna riduzione;

ART.7

Conformemente a quanto previsto dall'art.1 c.184 L.28 Dicembre 2015 n. 208, le parti concordano nella possibilità, attribuita al dipendente, che gli importi del premio previsti dal combinato disposto dei precedenti artt. 5-6, siano erogati in Welfare anche nella formula "voucher" prevista dall'art.6 D.M. 25/03/2016.

Ai dipendenti che sceglieranno la conversione del Premio di Risultato in Welfare fino a una percentuale del 50%, nei limiti previsti dalla normativa, l'azienda riconoscerà una quota aggiuntiva pari al 12% dell'importo destinato a Welfare, nel caso i dipendenti convertano una percentuale superiore al 50%, l'azienda riconoscerà una quota aggiuntiva pari al 15% dell'importo destinato a Welfare.

L'individuazione della tipologia di servizi Welfare che verranno messi a disposizione nonché delle modalità di fruizione da parte dei dipendenti saranno oggetto di eventuali successive comunicazioni. Quotora alla scadenza assegnata, il dipendente non abbia esaurito l'importo del premio richiesto in welfare, l'importo residuo, su scelta del dipendente verrà liquidato o versato al fondo di previdenza complementare a cui è iscritto con le competenze del mese successivo alla scadenza assegnata, salvo diverse intese che le parti andranno a formalizzare entro il primo trimestre di ogni anno.

ART.8

La verifica del raggiungimento dell'obiettivo verrà effettuata a consuntivo.

Un primo incontro verrà effettuato nel corso del secondo trimestre di ogni anno interessato ai fini della verifica dell'andamento degli obiettivi. Le parti convengono che nel corso di detto incontro sarà altresì possibile rivedere il peso percentuale degli indicatori.

Un incontro verrà effettuato dopo la chiusura dell'anno di riferimento, prima dell'approvazione del bilancio consuntivo.

Il premio sarà erogato annualmente, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali, di norma in unica soluzione fatto salvo il ricorso da parte del dipendente al Welfare.

ART.9

Le parti convengono espressamente che gli importi del premio totale di risultato derivanti dal presente accordo, anche se erogati in beni e/o servizi rientranti nel pacchetto welfare:

- per la loro natura sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, nessuno escluso, avendone le parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il premio di risultato, pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti e differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso;



- il complessivo premio di risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.F.R.;
- il premio come sopra definito sarà ad effetto di competenza ascrivibile agli esercizi 2022, 2023 e 2024 ed eventualmente erogato in quelli successivi in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Il premio è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati per il singolo anno e l'erogazione avverrà in funzione dei risultati che verranno raggiunti esclusivamente per l'anno di riferimento e comunque limitatamente all'anno definito nel presente accordo.

Il premio non si consolida di anno in anno né alla scadenza dell'accordo.

ART.10

Le parti si danno reciprocamente atto, ribadiscono e dichiarano inoltre che:

- gli indicatori e le somme previste dal presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182/189 della L. 28/12/2015 N. 208 e del D.M. 25/03/2016 e rientranti quindi tra le somme soggette ai benefici di cui alla citata normativa;
- il presente accordo verrà depositato telematicamente attraverso il portale del Ministero del Lavoro da parte dell'azienda, anche per conto delle OO.SS., entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso, ai sensi della predetta normativa per i benefici citati.

ART.11

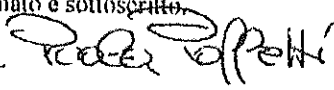
Il presente accordo ha validità triennale per la parte economica, con decorrenza dal 01/01/2022 e durata pertanto fino al 31/12/2024, data nella quale scadrà senza necessità alcuna di preavviso e/o formale disdetta.

Le parti concordano che gli obiettivi saranno definiti annualmente.

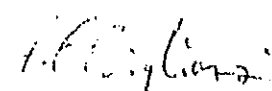
Con la sottoscrizione del presente accordo le parti si danno reciprocamente atto che sono state definite e superate tutte le materie e richieste presentate dalle OO.SS. firmatarie in nome e per conto dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

FEMCA CISL



FILCTEM CGIL



UILTEC UIL



Società INTESA SPA

Il Presidente
Davide Rossi

