

ACEA

ACCORDO AZIENDALE

In data 30 novembre 2017

TRA

DGN S.r.l.

E

la Rappresentanza Sindacale Unitaria
Settore Gas Acqua

si è pervenuti ad un accordo aziendale sul seguente oggetto:

PREMIO DI RISULTATO 2017-2018

Premesso che:

- In ottemperanza all' art. 9 del vigente CCNL di settore si conviene di stabilire per gli anni, 2017-2018 un'erogazione variabile collegata a parametri di redditività, produttività, efficienza e qualità definita "premio di risultato 2017-2018", per la quale trova applicazione il regime normativo della c.d. decontribuzione ai sensi della legislazione vigente.
- I parametri concreti di misurazione sono stati oggetto di analisi congiunta, fino alla condivisione piena degli obiettivi e degli indicatori. La consuntivazione dei relativi risultati è prevista entro il primo semestre dell'anno seguente, parallelamente all'approvazione del bilancio aziendale
- La validità del presente accordo, della sua articolazione normativa e dei parametri economico-quantitativi ha validità per gli anni 2017-2018.
- Il valore economico del presente premio di risultato recepisce quanto previsto a livello di normativa ai sensi del comma 184 dell'art.1 della legge 28 dicembre 2015, n° 208 e alle condizioni previste dalla circolare n° 28/E, che prevede la possibilità per il singolo dipendente su base volontaria, di accedere a forme di totale detassazione entro i limiti stabiliti, sia dalla normativa sia dal presente accordo, tale opportunità viene d'ora in avanti denominata "QUOTA WELFARE" .

si conviene che

1. Viene istituito un "premio di risultato" di importo variabile, calcolato sulla base di un importo pro-capite di riferimento figurativo, che prevede su base volontaria di trasformare parte dell'importo, in quota welfare, come da tabella allegata che costituisce parte integrante del presente accordo (All. 2), così come definito alla data della firma del presente accordo.

Federico F. F. F.

M. B. B.

C. P. P.



1

Pomela Del Pien

2. Il raggiungimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità fissati per il periodo di vigenza dell'accordo costituiscono la condizione necessaria per la corresponsione del premio di risultato e determinano l'ammontare dell'importo di riferimento da utilizzare come base di calcolo per l'erogazione effettiva del premio. La Direzione e la RSU esamineranno in sede aziendale, nei mesi di giugno e novembre, gli obiettivi di budget ed i risultati parziali ottenuti in corso di anno relativamente agli indicatori di performance di cui al presente accordo valutandone l'andamento tendenziale. Gli obiettivi e gli indicatori di risultato sono contenuti nella tabella allegata (all. 1), che costituisce parte integrante del presente accordo.
3. Ad ogni obiettivo è associata una quota di premio figurativa proporzionale al peso assegnato all'obiettivo medesimo. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporterà la riduzione della corrispondente quota di premio figurativa. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo in una misura superiore a quanto stabilito come target minimo, comporterà viceversa l'azzeramento della corrispondente quota di premio. Il superamento in positivo del MOL nella misura dal 1% al 20% dell'obiettivo darà luogo ad una erogazione aggiuntiva uguale alla percentuale raggiunta, quale ulteriore quota di premio da erogarsi a scelta del lavoratore, sotto forma di welfare o sotto forma di corrispettivo economico, come riportato in tabella (all. 1)
Con riferimento agli obiettivi fissati dal presente accordo, le parti si incontreranno entro il 30 giugno dell'anno seguente per esaminare congiuntamente i risultati a consuntivo.
4. Nell'incontro previsto al comma precedente il valore effettivo del premio da erogare ai singoli lavoratori che sottoscriveranno l'adesione volontaria ma irrinunciabile al sistema welfare potrà essere incrementato, fatta salva la capienza, erogando una quota aggiuntiva fino al 30% del risparmio dei costi previdenziali aziendali, dedotti i costi di implementazione e gestione della piattaforma
5. L'importo effettivo del premio individualizzato da erogare ai singoli lavoratori verrà determinato in cifra fissa, la stessa, su base volontaria, potrà essere scomposta, fra la quota tassata e la quota totalmente detassata, oppure essere erogata completamente secondo la tassazione prevista (all. 2) e in proporzione all'effettiva presenza in servizio, considerando come tale ai fini del presente accordo anche le assenze giustificate dovute alle seguenti causali: infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue e astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio.
6. Il premio di risultato determinato ai sensi del presente accordo verrà erogato anche ai dipendenti presenti nell'anno di competenza e non più in forza all'atto dell'erogazione del premio, in proporzione al periodo di servizio

Teo gliano
Pamela del Pieu
Alto Rello



2

prestato nell'anno di riferimento con contratto a tempo indeterminato e/o determinato.

7. L'azienda procederà al pagamento del premio di risultato dell'anno di competenza con la mensilità di luglio dell'anno successivo.
8. Le parti intendono definire l'importo del premio di risultato, come stabilito nel presente accordo, in senso onnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione delle somme, si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. L'importo del Premio di Risultato è altresì escluso dalla base di computo del TFR.
9. In presenza di un risultato di bilancio non positivo, la Direzione dichiara sin d'ora la propria disponibilità ad avviare un esame congiunto con le RSU per la valutazione della situazione al fine di verificare la possibile erogazione.
10. In presenza di elementi che determinino cambiamenti significativi dello scenario di riferimento, per quanto riguarda gli obiettivi aziendali ed i parametri del premio di risultato, così come stabiliti dal presente accordo, la Direzione e la RSU si incontreranno per valutare le conseguenze di tali cambiamenti sulla struttura del premio di risultato, con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pinerolo, 30 novembre 2017

PER LA DIREZIONE

PER LA RSU

Des Botta
Cher Polto
Penelope Del Piesu
Fengliq falo

Allegato 2

PREMIO DI RISULTATO ANNI 2017 - 2018 VALORI ECONOMICI

Livelli	Valore economico lordo, comprensivo della somma prevista a livello di CCNL di cui 500 euro quale quota di welfare volontaria	
	2017	2018
Q	1871	1921
8	1849	1899
7	1834	1884
6	1819	1869
5	1804	1854
4	1795	1845
3	1785	1835
2	1772	1822
1	1760	1810



Des Bontà
Alv. Bontà
Penelope Del Pice
Fenglio Sals

