

# Ipotesi di Accordo per il Premio di Risultato 2017

Il giorno 28 Agosto 2017, 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, 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 2017 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 2017.
2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di dicembre 2017 per definire i contenuti e le modalità di stipula dell'accordo sul premio di risultato per l'anno 2018.

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

1. Hanno diritto al Premio di Risultato tutti i dipendenti che sono in forza al 31 dicembre 2017, 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. Il personale cessato nel corso del 2017, tranne i casi di licenziamento per giusta causa, verrà considerato ai soli fini della distribuzione della 1<sup>a</sup> Quota della Tabella Art. 5

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

1. Il monte economico lordo del Premio di Risultato 2017 è stabilito secondo quanto indicato in tabella art. 5.
2. Le quote premio 1 e 2 della Tabella art 5, al netto della "Quota Welfare 2017" di seguito definita, saranno calcolate sulla base della tabella per categoria riferita al 31 dicembre 2017 (allegato 1 - tabella parametri).
3. È prevista inoltre un'ulteriore quota di premio secondo quanto stabilito dal punto 3 Parte Economica dell'Accordo di Rinnovo del CCNL Gas-Acqua stipulato in data 18.05.2017, pari ad € 154, da destinarsi su base volontaria a Welfare aziendale, di seguito denominata "Quota Welfare 2017".

### 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. Continenimento degli Indennizzi verso gli Utenti dovuti da mancato rispetto degli standard previsti dalla Delibera AEEGSI n. 655 del 23 dicembre 2015;
  - b. Riduzione rispetto al Bilancio Previsionale 2017 dei costi operativi o raggiungimento di obiettivi di investimento.

## Art. 5 Quote di premio

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

	Obiettivi	Range	Valore Premio <sup>1</sup>
1	Contenimento degli Indennizzi verso gli Utenti dovuti da mancato rispetto degli standard previsti dalla Delibera AEEGSI n. 655 del 23 dicembre 2015 <b>Storico Precedente Indennizzi 2° sem 2016: 80</b>	a) Indennizzi 2° Sem 2017: 0-60 b) Indennizzi 2° Sem 2017: 61-65 c) Indennizzi 2° Sem 2017: 66-79	a) 1 <sup>a</sup> quota premio intera: € 300,00 b) 1 <sup>a</sup> quota premio parziale: € 180,00 c) 1 <sup>a</sup> quota premio parziale: € 120,00
2	Riduzione rispetto al Bilancio Previsionale 2017 dei costi operativi o raggiungimento obiettivi di investimento	a) Costi consuntivi = Bilancio Previsionale b) Riduzione Costi fino a € 100.000 oppure € 8M di investimenti c) Riduzione Costi fino a € 200.000 oppure € 9M di investimenti	a) quota premio € 240,00 + "Quota Welfare 2017" € 154 b) quota premio € 480,00 + "Quota Welfare 2017" € 154 c) quota premio € 720,00 + "Quota Welfare 2017" € 154

2. Ciascun Premio individuale, esclusa la "Quota Welfare 2017", 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, per le quote al punto 2 tabella precedente, sempre esclusa la "Quota Welfare 2017", 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 2017 unitamente alla retribuzione del mese di aprile 2018. Ai sensi di quanto previsto dall'art.1 comma 184 della Legge 28.12.2015 n° 208, il dipendente potrà optare nella conversione di parte del Premio di Risultato 2017 in "Quota Welfare 2017".
- La "Quota Welfare 2017" su base volontaria potrà essere richiesta sotto forma di Welfare, il sistema prescelto per l'anno 2017 è il sistema Buoni Acquisto. I Buoni Acquisto saranno nominativi e personali, non cedibili, verranno emessi nel mese di Aprile 2018 con scadenza Dicembre 2018. In caso di scelta da parte del singolo dipendente di tale forma il valore "Quota Welfare 2017" di € 154,00 verrà incrementato ad € 200,00.

Il singolo dipendente potrà anche scegliere di percepire la "Quota Welfare 2017" di € 154,00 unitamente alla retribuzione del mese di Aprile 2018.

## Art. 7 Verifiche intermedie

- Le Parti si impegnano a ritrovarsi nel mese di Ottobre 2017 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.

## Art. 8 Clausole finali

- Le Parti si danno atto che:
  - 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.
  - 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

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

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 la "Quota Welfare 2017" percepita con sistema Buoni Acquisto si applica quanto previsto dall'art.51 comma 3 del T.U.I.R., che prevede l'esclusione dalla formazione del reddito da lavoro dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati nel limite complessivo di € 258,23 per l'anno 2017.
- 1.5. Il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dal vigente CCNL e, pertanto, sino al 31 dicembre 2017 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 (d.s.s.a G. Bortot)

**La RSU/00.SS.**

*Gene Fontana*  
*Stefano*  
Nicola Maguor  
*Mano Leti*  
*St*  
*Franco Buccolito*  
*Luigi F. W. W.*

## 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.



4



Du



**BIM GSP SPA**

**Accordo per il Premio di Risultato 2017**

**Definizione quote legate ai risparmi o investimenti da conseguire**

Costi da Conto Economico	Bil. Consuntivo 2016		Bil. Previsione 2017		1° Obiettivo Risparmio Costi	
					Totale Costi	Risparmio
Acquisti materiali	€ 983.907		€ 1.053.000		€ 1.003.000	€ 50.000
Costi per servizi	€ 9.515.567		€ 9.563.000		€ 9.513.000	€ 50.000
Affitti e canoni	€ 3.577.916		€ 3.487.000		€ 3.437.000	€ 50.000
Costo del personale	€ 7.274.155		€ 7.906.000		€ 7.856.000	€ 50.000
Oneri diversi	€ 614.332		€ 600.000		€ 600.000	€ 0
<b>Totale</b>	<b>€ 21.965.877</b>		<b>€ 22.609.000</b>		<b>€ 22.409.000</b>	<b>€ 200.000</b>

50% ai lavoratori contribuiti previdenziali inclusi € 200.000 A su Bil Prev 2017  
 € 100.000 1^ quota max PDR

Q	Livelli Obiettivo	riduzione costi	obiettivo alternativo	Progressione PDR	PDR
1^	a) min gar <79 indennizzi	€ 0		PDR 5° liv.	€ 120
	a) min gar <65 indennizzi				€ 180
	a) min gar <60 indennizzi				€ 300
2^	Costi Cons = Bil Prev	€ 0			€ 540
3^	Costi Cons < Bil Prev	€ 100.000	0 8 M€ di investimenti		€ 780
4^	Costi Cons < Bil Prev	€ 200.000	0 9 M€ di investimenti	PDR massimo	€ 1.020

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top and several initials below it.

Handwritten signature.

Handwritten signature.