



**Accordo per l'erogazione del Premio di Risultato – anno  
2017 - Triennio 2018 – 2019 – 2020 compreso lo  
sviluppo e la promozione di un sistema di welfare  
aziendale**

Il giorno 21 dicembre 2017 presso la sede della Società Brianzacque S.r.l. - Viale E. Fermi,  
105 - Monza (MB)

tra

la Società Brianzacque S.r.l., rappresentata dal Presidente, Sig. Enrico Boerci, assistito dalla  
Sig.ra Claudia Passoni, Responsabile Ufficio Gestione Risorse Umane

e

le OO.SS. di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL e SINPA, rispettivamente  
rappresentate dai signori Luisa Perego, Massimo Forni, Giancarlo Pagani e Vincenzo  
Brambilla;

e

la RSU rappresentata dai Sigg.ri Luca Natale, Andrea Ronco, Clemente Lia, Giorgio Rovelli,  
Roberto Conti, Flavio Affini e Giovanni Cufaro

Si conviene di stipulare il presente accordo per la definizione di una erogazione annua  
variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e  
innovazione, misurabili sulla base di indicatori economici, di efficacia ed efficienza.

Premesso che:

- ✓ Brianzacque Srl ha da tempo avviato una politica di valorizzazione a tutela dei propri dipendenti tramite il ricorso a strumenti di welfare organizzativo/sociale (telelavoro, part time, permessi illimitati per visite mediche estesi anche a familiari sino al 2° grado, contributi per il tempo libero, polizza infortuni extraprofessionali) con l'obiettivo di migliorarne le condizioni di lavoro e la loro qualità di vita
- ✓ In linea con quest'ottica, è comune intento tra le Parti intraprendere iniziative utili ad incrementare il benessere individuale e familiare dei dipendenti, sotto il profilo economico e sociale, attraverso l'ulteriore sviluppo degli strumenti di welfare esistenti e la loro trasformazione in un sistema welfare aziendale integrato
- ✓ Le recenti novità in materia fiscale forniscono l'occasione per implementare l'offerta welfare attraverso il Premio di Risultato, previsto dal vigente CCNL, con indubbi vantaggi per i lavoratori che decideranno di aderire a tale possibilità

1



Viale E. Fermi 105  
20900 Monza (MB)  
p.iva 03988240960

tel 039 262.30.1  
fax 039 214.00.74  
cap. soc. € 126.883.498,98 i.v.

brianzacque@legalmail.it  
informazioni@brianzacque.it  
www.brianzacque.it

- ✓ L'art. 5 del CCNL di settore demanda alla contrattazione di secondo livello la definizione dell'erogazione variabile collegata ad incrementi di redditività, produttività e qualità, denominata "Premio di Risultato"
- ✓ Il Premio di Risultato deve perseguire le 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; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche 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 progetto e programmi
- ✓ L'art. 9 del CCNL stabilisce che il valore economico del premio di risultato è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di produttività, innovazione, efficienza, efficacia e qualità del servizio concordati tra le Parti
- ✓ Il premio di risultato viene erogato annualmente dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali e comunque entro il mese di luglio, di norma in unica soluzione
- ✓ Gli accordi e le erogazioni devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni di legge
- ✓ L'art. 1, commi 182-190 della legge 28/12/2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) ha previsto delle agevolazioni fiscali per le retribuzioni premiali collegate allo sviluppo del welfare aziendale
- ✓ Le modalità applicative delle disposizioni sono disciplinate dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 25/3/2016 e pubblicato in data 16/5/2016
- ✓ Con la Circolare n. 28/E del 15/6/2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministro del Lavoro, fornisce chiarimenti per l'applicazione delle agevolazioni introdotte per i premi di produttività della legge di stabilità 2016
- ✓ L'articolo 1, commi 160-162 della legge 11/12/2016, n. 232 (legge di stabilità 2017) ha ampliato il campo di applicazione delle agevolazioni per l'erogazione dei premi di produttività e potenziato il ruolo del welfare aziendale
- ✓ Le Parti pertanto intendono sviluppare e promuovere in stretta collaborazione un sistema di welfare aziendale integrato, improntato alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nonché all'individuazione di specifici servizi volti a rispondere a specifici bisogni extralavorativi dei dipendenti

- ✓ Le Parti danno atto che i contenuti del presente accordo sono in linea con le previsioni del DMLPS del 25/3/2016, in particolare con riferimento all'art. 2 "Premi di risultato e criteri di misurazione"
- ✓ In virtù della scadenza del precedente accordo sul premio di risultato alla data del 31/12/2016, le Parti concordano di confermare i criteri di cui all'accordo scaduto anche per la quantificazione ed erogazione del premio di risultato riferito all'anno 2017 e con il presente accordo di definire una disciplina triennale a valere per gli anni 2018 - 2019 - 2020

### SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

**Art. 1** - Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

#### **Art. 2 – Premio di risultato anno 2017**

Le Parti concordano che il premio di risultato con riferimento all'anno 2017 sarà definito sulla base dei criteri stabiliti con l'accordo vigente sino al 31/12/2016.

#### **Art. 3 – Oggetto**

Il presente accordo disciplina i criteri ed i termini di erogazione del Premio di Risultato aziendale relativo agli esercizi 2018, 2019 e 2020, ivi compreso lo sviluppo e la promozione di un sistema di Welfare Aziendale, a partire dal 2018. Salvo quanto previsto, al successivo articolo 10, per l'anno 2017.

Per gli esercizi di riferimento il Premio di Risultato è determinato sulla base di obiettivi di risultato il cui raggiungimento è stabilito tramite indicatori numerici specifici calcolati utilizzando le evidenze contabili del relativo bilancio consuntivo chiuso al 31 dicembre, nonché sulla base di azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio attraverso più elevati standard di qualità, anche con riferimento all'attuazione della Carta dei Servizi ed alle indicazioni delle Autorità di settore, con le modalità e criteri definiti nel presente accordo.

Il premio di risultato ha natura variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti.

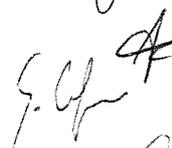
Il premio prevede l'individuazione di obiettivi GENERALI, cioè a valere per la generalità dei lavoratori, e SPECIFICI, ovvero ripartiti tra i diversi Settori/Uffici aziendali.

Il premio sarà liquidato in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento del target fissato per gli obiettivi definiti di anno in anno, calcolata in base agli indicatori definiti per ciascun obiettivo.

Il premio di risultato è convertibile a scelta di ogni singolo lavoratore in servizi Welfare. I relativi valori saranno conseguentemente attribuiti su specifico Conto Welfare individuale.



3



Viale E. Fermi 105  
20900 Monza (MB)  
p.iva 03988240960

tel 039 262.30.1  
fax 039 214.00.74  
cap. soc. € 126.883.498,98 i.v.

brianzacque@legalmail.it  
informazioni@brianzacque.it  
www.brianzacque.it



#### Art. 4 – Indicatori di risultato

Il premio è determinato dal raggiungimento di specifici indicatori di risultato aziendali, valevoli per la totalità dei lavoratori, che sintetizzano i piani, le prospettive e gli indirizzi che il Consiglio d'Amministrazione e la Direzione si pongono per perseguire i programmi e la "vision" aziendale e che possono essere ricondotti ai seguenti obiettivi:

- redditività;
- produttività;
- efficacia e qualità.

#### DEFINIZIONE SISTEMA DI INDICATORI

Il progetto è suddiviso in due parti che esprimono due indicatori denominati:

#### **FATTORE DI REDDITIVITA'/ECONOMICO (obiettivo aziendale generale)**

Le Parti danno atto che il fattore redditività, misurato attraverso il MOL, che risulta dal bilancio consuntivo approvato, **avrà un peso di 30 punti percentuali.**

Il fattore di redditività verrà calcolato, sulla media dei due anni precedenti, come segue:

- **miglioramento fino al 5%, l'obiettivo non è raggiunto;**
- **miglioramento dal 6% al 10%, l'obiettivo è raggiunto in modo proporzionale;**
- **miglioramento superiore al 10%, l'obiettivo è raggiunto al 100%.**

Nel caso in cui si registri una variazione dei dati indicati dal consuntivo per fattori esogeni all'azienda (es. riduzione dei ricavi da industriali, modifiche delle politiche tariffarie, aumento del prezzo dell'energia), il MOL verrà calcolato eliminando tali componenti.

#### **FATTORE DI PRODUTTIVITA' EFFICIENZA ED EFFICACIA (obiettivi specifico di settore/Ufficio)**

Le Parti danno atto che il fattore di produttività, efficienza ed efficacia, correlato ad obiettivi individuati per settore/ufficio, con modalità aderenti a ciascuna organizzazione aziendale, **avrà un peso di 70 punti percentuali.**

Per ciascun settore/ufficio sono individuati da due a quattro obiettivi con un proprio peso ponderale.

Il peso ponderale totale degli obiettivi è comunque 70%.

Gli obiettivi sono individuati dai vertici aziendali, con riferimento agli indirizzi che il Consiglio d'Amministrazione e l'Alta Direzione si propongono di perseguire, sottoposti alla valutazione di tutti i lavoratori e delle rappresentanze sindacali.



Viale E. Fermi 105  
20900 Monza (MB)  
p.iva 03988240960

tel 039 262.30.1  
fax 039 214.00.74  
cap. soc. € 126.883.498,98 i.v.

brianzacque@legalmail.it  
informazioni@brianzacque.it  
www.brianzacque.it

*[Handwritten signatures and initials]*



Gli stessi saranno parametrati in base al peso di ognuno, ovvero la percentuale di raggiungimento degli stessi sarà data dalla percentuale di raggiungimento del target fissato per ciascun obiettivo, moltiplicata per il peso percentuale attribuito all'obiettivo stesso.  
Es. raggiungimento dell'80% del target di un obiettivo di peso percentuale 20 -  $0,20 \times 0,80 = 16\%$

Il risultato massimo attribuibile alla somma degli indicatori è pari a 100 punti di cui 30 riferibili all'indicatore di redditività/economico e 70 riferibili all'indicatore di produttività/efficienza/efficacia, salvo quanto previsto in prosieguo.

### Art. 5 – Valore del premio e modalità di erogazione

Le Parti concordano che gli importi lordi massimi del premio, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, corrispondono agli importi dei minimi retributivi mensili di cui al CCNL, per ciascun livello, vigenti al 31/12 dell'anno di riferimento della corresponsione del premio di risultato.

All'importo di cui sopra si aggiunge la quota di incremento definita dal CCNL 18/5/2017.

Nel caso di passaggi di livello in corso d'anno, si terrà conto del livello di inquadramento posseduto dal lavoratore al 31/12 dell'anno di riferimento.

Fatto salvo quanto previsto dall'accordo sugli incentivi all'esodo, ai dipendenti, il cui rapporto di lavoro dovesse risolversi, per motivi diversi dalla giusta causa:

- a) prima della data di erogazione del premio riferito all'anno precedente la cessazione, verrà erogata, con le competenze di fine rapporto, una quota di premio di risultato utilizzando il 90% della percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari all'ultimo premio percepito.

Per i ratei di premio riferiti ai mesi di servizio prestati nell'anno in cui avviene la cessazione (purché pari ad almeno sei mesi), verrà corrisposta una quota, a titolo di premio di risultato, pari al 75% del premio dell'anno precedente, quantificato come sopra descritto e rapportato ai mesi di servizio prestati;

- b) successivamente alla data di erogazione del premio dell'anno precedente, ma non più in servizio all'atto dell'erogazione del premio riferito all'anno in cui interviene la cessazione del rapporto di lavoro, verrà erogato, con le competenze di fine rapporto, un quota di premio, pari al 75% dell'ultimo premio percepito, rapportato ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento.

### MODALITA' GENERALI

Il premio di risultato derivante dall'applicazione del presente accordo sarà erogato al personale di Brianzacque S.r.l., regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore gas-acqua, secondo le modalità definite con il presente accordo.

Tale premio sarà erogato sotto forma di "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale, non sarà computato ai fini del TFR, sarà corrisposto (in proporzione ai mesi di effettiva presenza nella società) ai dipendenti a tempo indeterminato,



Viale E. Fermi 105  
20900 Monza (MB)  
p.iva 03988240960

tel 039 262.30.1  
fax 039 214.00.74  
cap. soc. € 126.883.498,98 i.v.

brianzacque@legalmail.it  
informazioni@brianzacque.it  
www.brianzacque.it



a quelli a tempo determinato (compresi eventuali contratti di somministrazione), **presenti per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.**

In caso di cambio di settore e/o ufficio, in corso d'anno, il premio sarà erogato pro quota proporzionandolo ai mesi effettivi di appartenenza ai singoli settori/uffici, tenendo conto che in presenza di un periodo di permanenza, in un determinato settore/ufficio, inferiore a tre mesi, sarà computato per intero nel settore/ufficio con il periodo di permanenza maggiore.

Per i dipendenti con rapporti di lavoro part-time il valore del premio sarà proporzionato alla percentuale del part time stesso, con il pro quota proporzionato, nel caso in cui intervenga in corso d'anno una modifica della percentuale di part-time (in aumento e/o in diminuzione) e/o una trasformazione da part-time a tempo pieno e viceversa.

#### **Art. 6 – Modalità di determinazione della quota del premio**

Il premio spettante per ogni dipendente sarà determinato moltiplicando il valore economico del premio, in base al livello di appartenenza, così come specificato all'art. 4, per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi specifici di settore/ufficio di appartenenza, sommata a quella di raggiungimento dell'obiettivo generale, determinate sulla base di quanto definito al precedente art. 3.

Si intenderà erogabile il premio con un raggiungimento complessivo, di settore/ufficio, non inferiore al 50% (obiettivo generale + obiettivi specifici, ovvero ante decurtazione delle assenze).

Dovrà, altresì, verificarsi, per ciascun settore/ufficio, il raggiungimento di tutti gli obiettivi aziendali assegnati (ovvero anche di quelli non collegati alla corresponsione del premio di risultato), con una percentuale media del 50%, per avere diritto alla quota del premio di risultato. Tali obiettivi saranno oggetto di valutazione con la RSU.

Al fine di considerare la logica premiante sul risultato aziendale ed evidenziare un principio di equità nel riconoscimento del premio stesso, si stabilisce che l'ammontare del premio spettante ad ogni singolo lavoratore venga rideterminato in proporzione al seguente sistema di variabilità individuale:

Per tutti: all'effettiva presenza in servizio del singolo dipendente rispetto ai giorni lavorativi dell'anno **esclusi:** ferie/permessi ex festività, malattie sino ad un massimo di 5 giorni all'anno, ricoveri ospedalieri, congedo di maternità (astensione obbligatoria), congedo parentale (astensione facoltativa) infortunio professionale, permessi sindacali, scioperi, lutto, permessi L. 104 usufruiti per se stessi e/o per parenti entro il 1° grado di parentela, donazioni AVIS, donazione midollo osseo.

Per il personale inquadrato nei livelli direttivi (quadri, 8° e 7°), Responsabili di settori/uffici/reparti/U.O. e/o assegnatari di progetti specifici, è fatta salva la facoltà di superare il valore del premio (100%), tramite la proposta di una politica aziendale incentivante individuale sulla quota variabile complessivamente di miglior favore, sempre



Viale E. Fermi 105  
20900 Monza (MB)  
p.iva 03988240960

tel 039 262.30.1  
fax 039 214.00.74  
cap. soc. € 126.883.498,98 i.v.

brianzacque@legalmail.it  
informazioni@brianzacque.it  
www.brianzacque.it



legata al raggiungimento di obiettivi, che verranno portati preventivamente a conoscenza della RSU, come segue:

Q e 8° - responsabili di uffici/settori/aree + 20% (rilevabili dall'organigramma);

Q, 8° e 7° - responsabili di U.O. + 13% (rilevabili dai funzionigrammi);

Q, 8° e 7° - responsabili di specifici progetti + 10%.

Gli obiettivi individuali, di cui al presente paragrafo, non saranno presi in considerazione per la determinazione della media generale del 50% di raggiungimento degli obiettivi, di cui all'art. 6, comma 3°.

### **Art. 7 – Informazione e monitoraggio**

All'atto della definizione degli obiettivi per l'anno successivo, le Parti definiscono il sistema di coinvolgimento preventivo dei lavoratori, attraverso uno specifico incontro con la RSU, nel corso del quale verranno illustrati i dettagli degli obiettivi per l'anno successivo.

Le Parti danno atto che occorre un monitoraggio quadrimestrale, in ordine al raggiungimento degli obiettivi aziendali, al fine di procedere ad azioni correttive che, a seguito dell'analisi dei fattori che stanno determinando, o possono determinare, il mancato raggiungimento dei risultati, comportino una revisione della pianificazione aziendale.

Le risultanze quadrimestrali, così come tutti gli obiettivi aziendali, saranno rese disponibili nella intranet aziendale.

Resta inoltre inteso che in caso di sostanziali modifiche normative e societarie le parti concordano di valutarne l'impatto sul presente accordo.

### **Art. 8 – Incentivazione all'eccellenza – redistribuzione quote assenze e incentivo 2%**

Le parti concordano, a valere dal triennio 2018-2020, un incremento della quota di premio pari al 20%, in presenza di obiettivi raggiunti, complessivamente tra quelli collegati al premio e non, almeno al 120%.

Tale incremento potrà essere applicato solo nel caso in cui vi sia la possibilità, per tutti i settore aziendali, di concorrere al raggiungimento degli obiettivi assegnati sino ad almeno il 120%.

Sono incluse in tale incremento anche le figure di Quadro, 8° e 7° oggetto di politica aziendale di cui all'ultimo comma del precedente art. 6.

Le Parti danno atto che il raggiungimento del 100% degli obiettivi qualitativi e quantitativi determina, per il personale del settore direttamente interessato, con esclusione dei dipendenti che hanno effettuato assenze durante l'anno di riferimento, per un totale di giorni superiori a 10, la redistribuzione del premio non erogato per assenze effettuate dal personale del settore stesso.

Le Parti definiscono, altresì, che venga redistribuito, a favore di tutti i dipendenti dell'azienda, l'importo dell'incentivo 2%, eventualmente non erogato per "sovrapposizione" tra obiettivi aziendali e attività oggetto di incentivo.



Viale E. Fermi 105  
20900 Monza (MB)  
p.iva 03988240960

tel 039 262.30.1  
fax 039 214.00.74  
cap. soc. € 126.883.498,98 i.v.

brianzacque@legalmail.it  
informazioni@brianzacque.it  
www.brianzacque.it

*[Handwritten signatures and initials]*



Da tale redistribuzione sono da escludere i lavoratori beneficiari dell'incentivo riferito ad attività in "sovrapposizione" con gli obiettivi collegati al premio di risultato.

### **Art. 9 – Modalità di erogazione**

Il premio di risultato spettante ad ogni dipendente, viene erogato annualmente, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, comunque dopo l'approvazione del bilancio consuntivo, secondo una delle seguenti modalità alternative a scelta del singolo dipendente:

- 100% in busta paga con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.
- 50% in busta paga con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, e 50% con il limite di € 3.000, senza l'applicazione di oneri fiscali e contributivi, tramite una combinazione di beni, servizi ed utilità, lasciando ai singoli lavoratori la possibilità di sceglierne la composizione tra una serie di tipologie di servizi Welfare dettagliate nella tabella allegata al presente accordo.
- 100%, con il limite di € 3.000, senza l'applicazione di oneri fiscali e contributivi, tramite una combinazione di beni, servizi ed utilità, lasciando ai singoli lavoratori la possibilità di sceglierne la composizione tra una serie di tipologie di servizi Welfare dettagliate nella tabella allegata al presente accordo.

Per i dipendenti che chiedono l'erogazione del 100% del premio di risultato sotto forma di servizi welfare, il premio sarà incrementato del 10% attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda, erogabile esclusivamente sotto forma di beni e servizi welfare, parimenti non soggetto a oneri fiscali e contributivi.

Possono aderire al premio aziendale Welfare o al premio misto i dipendenti titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del premio, a € 80.000 (ottantamila).

I dipendenti devono formalizzare la propria scelta sottoscrivendo l'apposito modulo messo a disposizione dall'azienda, entro il 31 dicembre di ogni anno.

I dipendenti non possono modificare la scelta effettuata fino all'anno successivo.

### **Art. 10 – Conto Welfare**

Il premio di risultato in beni e servizi welfare viene interamente messo a disposizione dei dipendenti, in un Conto Welfare personale, su apposita piattaforma informatica, nel mese di luglio di ogni anno.

Vi sarà tale possibilità anche per il premio di risultato riferito all'anno 2017, solo nel caso in cui vi siano i tempi tecnici necessari per l'implementazione e l'attivazione della piattaforma.

Per i dipendenti che richiedono l'erogazione al 100% del premio di risultato sotto forma di servizi welfare, l'Azienda, al momento dell'apertura del conto e nel mese di gennaio di ogni



Viale E. Fermi 105  
20900 Monza (MB)  
p.iva 03988240960

tel 039 262.30.1  
fax 039 214.00.74  
cap. soc. € 126.883.498,98 i.v.

brianzacque@legalmail.it  
informazioni@brianzacque.it  
www.brianzacque.it



anno, accredita, a titolo di anticipo e in un'unica soluzione, un importo pari alla quota del premio di produttività relativa a sei mesi, calcolata sulle ore teoriche lavorative. Nel caso in cui il dipendente che abbia usufruito dell'anticipo non maturi nel corso dell'anno quote di incentivo di produttività sufficienti a coprire l'importo inizialmente messo a disposizione a titolo di anticipo, l'Azienda procede comunque, al termine dell'anno o, se anteriore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, ad effettuare il recupero, per quanto non maturato, dell'anticipo corrisposto, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Il dipendente deve utilizzare l'importo a disposizione sul proprio conto welfare entro 36 (trentasei) mesi dalla data di corresponsione del premio di risultato.

Qualora, al termine dei 36 mesi dalla corresponsione, dovessero residuare importi sul Conto Welfare, sulla base della scelta effettuata dal dipendente, il valore residuo viene versato al Fondo Pensione a cui il dipendente aderisce, oppure l'importo viene liquidato, al netto dell'eventuale incentivo del 10%, unitamente alle competenze del mese successivo, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti per legge.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente presenti sul Conto Welfare del lavoratore e corrispondente a quote spettanti dell'incentivo di produttività viene liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti per legge, comunque al netto dell'eventuale apporto aziendale aggiuntivo del 10%.

Le scelte individuali in merito alla fruizione dei servizi messi a disposizione sul Conto Welfare sono gestibili da ogni singolo lavoratore mediante accesso dedicato ad un apposito portale web.

A decorrere dall'anno di competenza 2017, l'azienda verserà, sul conto welfare, la quota pro-capite di € 120,00, quale quota destinata, da specifico accordo sindacale, al "Tempo libero", in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno.

Le Parti concordano che la suddetta quota, riferita all'anno 2016, verrà interamente utilizzata per coprire i costi di implementazione e gestione della piattaforma.

### **Art. 11 - Servizi Welfare**

La tipologia dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare" messo a disposizione dei dipendenti è descritta nella tabella allegata, quale parte integrante e sostanziale, al presente accordo.

Il "paniere welfare" elenca i beni e servizi, rientranti tra le tipologie previste dalle vigenti disposizioni normative per l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive, utili a rispondere ai reali bisogni dei dipendenti.

L'offerta dei singoli beni e servizi che costituiscono il "paniere welfare" è effettuata dalla Commissione Welfare tramite la somministrazione di questionari specifici ai dipendenti e la



Viale E. Fermi 105  
20900 Monza (MB)  
p.iva 03988240960

tel 039 262.30.1  
fax 039 214.00.74  
cap. soc. € 126.883.498,98 i.v.

brianzacque@legalmail.it  
informazioni@brianzacque.it  
www.brianzacque.it



successiva elaborazione dei dati raccolti per individuare i reali bisogni della popolazione aziendale.

L'offerta dei beni e servizi che costituiscono il "paniere welfare" è periodicamente integrata e/o modificata dall'azienda, sentita la Commissione Welfare in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative.

L'azienda procederà alla selezione di una idonea società specializzata che possa assicurare al meglio l'erogazione dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare"; all'esito di tale procedura le Parti si incontreranno per esaminare l'avanzamento delle attività necessarie alla realizzazione dell'iniziativa di welfare definita con il presente accordo e per specificare tempistiche e modalità di attuazione dello stesso.

### **Art. 12 – Commissione Welfare**

E' istituita una Commissione Welfare composta da 6 componenti, dei quali 3 di espressione aziendale, tra cui verrà nominato il Presidente, e 3 di nomina delle OO.SS., mantenendo l'equilibrio di genere.

La commissione welfare ha il compito di valutare l'andamento del welfare aziendale e si riunisce periodicamente, su convocazione del Presidente, inviata tramite mail ai componenti, con cadenza almeno semestrale al fine di:

- rilevare i bisogni "extralavorativi" dei dipendenti e selezionare i relativi servizi e beni da inserire nel "paniere welfare";
- analizzare e monitorare il livello di fruizione e gradimento dei servizi welfare;
- proporre nuovi beni e servizi da inserire nel "paniere welfare";
- proporre iniziative di coinvolgimento del personale al programma di welfare aziendale;
- esaminare criticità che dovessero insorgere in tema di applicazione del presente accordo e proporre alle parti eventuali azioni correttive a fronte di andamenti anomali, fermo restando la sostenibilità economica di dette azioni correttive.

Le riunioni della Commissione Welfare vengono verbalizzate a cura di uno dei componenti.

La Commissione rimane in carica fino all'erogazione del premio di risultato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019.

### **Art. 13 – Verifica e confronto**

Le Parti si incontreranno periodicamente per esaminare lo sviluppo del sistema di Welfare aziendale definito con il presente accordo e per individuare eventuali iniziative utili ad incrementare il benessere individuale e familiare dei dipendenti di Brianzacque S.r.l., sotto il profilo economico e sociale, attraverso l'ulteriore sviluppo degli strumenti di welfare esistenti ed il loro inserimento nel sistema welfare aziendale.

10



Viale E. Fermi 105  
20900 Monza (MB)  
p.iva 03988240960

tel 039 262.30.1  
fax 039 214.00.74  
cap. soc. € 126.883.498,98 i.v.

brianzacque@legalmail.it  
informazioni@brianzacque.it  
www.brianzacque.it



**Art. 14 - Applicabilità**

Le parti si danno atto che il presente accordo si applica a tutti i dipendenti regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore gas-acqua, nonché ai lavoratori in somministrazione, con una presenza minima di almeno  $\frac{3}{6}$  mesi nell'anno di riferimento.

Costituisce parte integrante del presente accordo la tabella "tipologia dei beni e dei servizi che compongono il "paniere welfare".

----- \*\*\*\*\* -----

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si applica la normativa contrattuale.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale 25/03/2016, si dichiara che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-188, Legge n. 208/2015 e art. 1, commi 160-162, legge n. 232/2016 (legge di Bilancio 2017).

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al citato art. 1, legge 28/12/2015, n.208, nonché della decontribuzione, qualora ne ricorrano i presupposti, il presente accordo viene depositato telematicamente, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità ai sensi e per gli effetti del D.M. 25/3/2016.

Letto, confermato, sottoscritto.

**Per la Società Brianzacque S.r.l.**

IL PRESIDENTE  
(Enrico Boerci)

**Per le OO.SS./RSU**



ALLEGATO

**TABELLA TIPOLOGIA DEI BENI E SERVIZI CHE COMPONGONO IL "PANIERE WELFARE"**

Beneficiari dei servizi welfare	Tipologia dei servizi forniti
Dipendenti e familiari	Spese sanitarie (check-up, visite specialistiche, medicina preventiva, cure termali, terapie e riabilitazioni) entro il limite di € 3.614 (*)
Dipendenti e familiari	Somme, servizi e prestazioni per la fruizione di servizi di educazione e istruzione in età prescolare (quali asili nido, scuole materne, scuole primarie/secondarie, università e master), compresi i servizi integrativi (trasporto scolastico, mensa, gite didattiche, servizi baby-sitting)
Dipendenti e familiari	Opere e servizi con finalità di educazione/istruzione (quali libri di testo, corsi di lingua, corsi non professionali di informatica, musica, danza, teatro), ricreazione (quali abbonamenti sportivi, cinema, quotidiani, viaggi), assistenza sociale
Dipendente	Somme e prestazioni per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti del dipendente (quali badanti)
Dipendente	Voucher che consentono l'acquisizione di beni e di servizi (quali buoni carburante, buoni spesa, ricariche telefoniche) complessivamente di valore nominale non superiore € 258,23
Dipendente	Contributi da versare ai fondi di previdenza complementare nel rispetto del massimale annuo complessivo contributivo di legge pari a € 5.164,57 (*)

(\*) L'IMPORTO DEL PREZZO, VERSATO A TALE TITOLO, POTRÀ ECCEDERE IL LIMITE INDICATO AI FINI DELLA DEDUCIBILITÀ.

*[Handwritten signatures and initials]*

