

VERBALE DI ACCORDO (indicatori a valere per il periodo di riferimento 2013-2016)

Il giorno 3 luglio 2014 presso la sede della Società Brianzacque S.r.l. - Viale E. Fermi, 105 - Monza (MB)

tra

la Società Brianzacque S.r.l., rappresentata dall'Amministratore Delegato, Sig. Enrico Boerci, assistito dal Direttore Generale, Dott. Saverio Maria Bratta, e dalla Sig.ra Claudia Passoni, Responsabile Ufficio Gestione risorse umane

e

le rappresentanze sindacali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILCEM UIL, rispettivamente rappresentate dai signori Antonio Mingotto, Paolo Ronchi e Roberto Giacomini;

e

la RSU rappresentata dai Sigg.ri Luca Natale, Massimo Busnelli, Luigi D'Angelo, Giorgio Rovelli, Antonio Gialanella, Vincenzo Brambilla e Paolo Leoni

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:

- Il premio di risultato, definito tra le Parti nell'ambito della contrattazione di secondo livello, deve essere correlato all'andamento economico (fattore di redditività) e a fattori di efficienza e di efficacia (produttività, qualità e innovazione);
- Il presente accordo è riferito al periodo 2013-2016. Le Parti convengono di incontrarsi con cadenza biennale per esaminare l'andamento della contrattazione;
- tale premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'azienda ed ai conseguenti benefici ottenuti.

Tra le Parti si definisce quanto segue

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 di seguito precisate.

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,

a quelli a tempo determinato (compresi eventuali contratti di somministrazione), presenti per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento.

Mese di corresponsione: 30 giorni successivi all'approvazione del bilancio e comunque entro il 31 luglio.

DEFINIZIONE SISTEMA DI INDICATORI

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

FATTORE DI REDDITIVITA'

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

Il fattore di redditività verrà calcolato come segue:

- **miglioramento fino al 5%** del MOL consuntivo anno di riferimento sul MOL consuntivo anno precedente, **l'obiettivo non è raggiunto**;
- **miglioramento dal 6% al 10%** del MOL consuntivo anno di riferimento sul MOL consuntivo anno precedente, **l'obiettivo è raggiunto in modo proporzionale**;
- **miglioramento superiore al 10%** del MOL consuntivo anno di riferimento sul MOL consuntivo anno precedente, **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 EFFICIENZA ED EFFICACIA

Le Parti danno atto che il fattore di efficienza ed efficacia (FE), correlato ad obiettivi di produttività, qualità, quantità, efficienza, economicità, assegnati ai diversi settori aziendali, avrà un peso di 70 punti percentuali.

Gli obiettivi sono individuati dai vertici aziendali, condivisi con tutti i lavoratori, contrattati con le rappresentanze sindacali ed approvati dal Consiglio d'Amministrazione.

Gli stessi saranno parametrati in base al peso di ognuno.

Con il presente accordo, Le Parti prendono atto che gli obiettivi per l'anno 2013, quale conferma degli obiettivi definiti per l'anno 2012, sono stati raggiunti, per tutti i settori aziendali, al 100%, compreso l'obiettivo di tipo economico (MOL). Pertanto si procederà, entro il termine previsto dal presente accordo, alla corresponsione della relativa quota di premio di risultato.

[Handwritten signatures and initials]

BE
GR
BE

In questa fase le Parti si confrontano e definiscono gli obiettivi 2014 (~~elenco allegato al presente accordo~~), il cui raggiungimento sarà da collegare alla corresponsione della quota di premio di risultato da erogare nell'anno 2015.

Il risultato massimo attribuibile alla somma degli indicatori FR + FE è pari a 100 punti di cui 30 riferibili all'indicatore FR e 70 riferibili all'indicatore FE, salvo quanto previsto in prosieguo.

DETERMINAZIONE DELLA MASSA SALARIALE COMPLESSIVA

L'istituto del premio di risultato è finalizzato a favorire effettivi incrementi quantitativi e qualitativi dei servizi/attività, di redditività e competitività della società di appartenenza del dipendente e del gruppo nel suo complesso.

Il conseguimento di tali obiettivi, si realizzerà attraverso il raggiungimento di risultati economici e lo sviluppo dei progetti/obiettivi assegnati come sopra precisato, ai quali è abbinata l'erogazione di una massa salariale complessiva (per tutti i dipendenti) calcolata come sommatoria delle retribuzioni base + 100% contingenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, tenuto conto della situazione del personale al 31/12 dell'anno di riferimento.

MODALITA' DI DETERMINAZIONE DEL PUNTEGGIO RAGGIUNTO NEGLI OBIETTIVI (PO).

Il punteggio raggiunto sarà dato dalla sommatoria del punteggio raggiunto nell'obiettivo FR più la sommatoria dei punteggi raggiunti negli obiettivi FE, indicati in fase di assegnazione degli stessi.

Nel caso in cui i punteggi relativi alla componente FE fossero riferiti a 100, verranno comunque riparametrati a 70, al fine di valutare per tutti i dipendenti la componente FR in modo omogeneo.

MODALITA' DI DETERMINAZIONE DEL PUNTEGGIO INDIVIDUALE RAGGIUNTO (PIR)

La determinazione del punteggio individuale raggiunto si calcolerà con le seguenti modalità:

$$PIR = PO * C_{CORR}$$

dove:

PIR = punteggio individuale raggiunto
PO = il punteggio raggiunto per ogni singolo settore o ufficio di appartenenza (FR+FE).

C_{CORR} = coefficiente di correzione correlato:

1. Per tutti: all'effettiva presenza in servizio del singolo dipendente rispetto ai giorni lavorativi dell'anno **esclusi**: ferie, malattie gravi (es. malattie oncologiche, infarti, che determinino una grave inabilità al lavoro) nei limiti contrattualmente previsti, ricoveri ospedalieri, congedo di maternità (astensione obbligatoria), infortunio professionale, permessi sindacali, scioperi, lutto, donazioni AVIS.
2. Per le figure di Quadro (con responsabilità di coordinamento di risorse):
+ 20% a favore del Responsabile con un numero di collaboratori direttamente

GR
BE
BE

GR
BE
BE



gestiti superiore a 10 unità.

Le Parti danno atto che verrà esaminata, dall'ufficio del personale, la possibilità di associare l'effettiva presenza in servizio anche nei casi di *visite specialistiche* purché preliminari o successive alla verifica dei casi indicati al punto 1.

Fermi i livelli di raggiungimento minimo degli obiettivi indicati nelle singole schede, qualora il PIR non risulti **almeno pari a 40 punti**, a seguito di prove oggettive, il dipendente non avrà titolo ad alcuna erogazione e l'ufficio personale non procederà allo sviluppo di nessun altro conteggio.

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.

MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DELL'EROGAZIONE INDIVIDUALE (€ EI)

Qualora il PIR, dato dalla somma della componente PO (FR + FE) corretta con il coefficiente (C corr), raggiunga almeno un valore pari a 40 punti %, si procederà alla determinazione dell'erogazione individuale (€ EI) calcolandola con la seguente formula

$$€ EI = MS € / \sum C_{PAR} * C_{PAR-SPEC} * Pir$$

dove:

- € EI = Erogazione individuale espressa in €
MS € = Massa salariale disponibile espressa in €
 $\sum C_{PAR}$ = coefficienti parametrici di tutti i dipendenti (somma di tutti i coefficienti presenti in azienda)
 $C_{PAR-SPEC}$ = coefficiente parametrico specifico del singolo dipendente
Pir = punteggio individuale raggiunto

L'erogazione di cui trattasi non potrà comunque superare l'importo della massa salariale individuale prefissata, salvo quanto previsto in prosieguo, al punto "incentivazione all'eccellenza".

APPLICABILITA'

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 3 mesi nell'anno di riferimento.

INCENTIVAZIONE ALL'ECCELLENZA

Le parti danno atto che la Direzione, previa comunicazione al CdA, può destinare, una parte del premio non erogato per il mancato raggiungimento degli obiettivi e, comunque, in caso di erogazione totale del premio, una somma non superiore al 10% dell'importo calcolato ai sensi del presente accordo, in presenza di registrazione di performance aziendali, individuali





o di settore, superiori agli obiettivi indicati e che abbiano determinato un evidente, riconosciuto e stabile incremento degli indicatori aziendali.

Le Parti danno atto che il raggiungimento del 100% degli obiettivi qualitativi e quantitativi determina, per il personale del settore direttamente interessato, la redistribuzione del premio non erogato per assenze del personale del settore stesso.

NORMATIVA APPLICABILE E AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA' DEL PRESENTE ACCORDO ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL DPCM 22/01/2013 e AL DPCM 19/02/2014

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

Il presente accordo, sarà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro, competente territorialmente, al fine di consentire il monitoraggio e la verifica di conformità alle disposizioni di legge relative all'applicazione della speciale agevolazione quale l'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, qualora ricorrano le condizioni previste dai riferimenti legislativi.

A tale scopo si dichiara che il presente accordo è conforme alle disposizioni contenute nel D.P.C.M. 22 gennaio 2013, nonché del D.P.C.M. 19 febbraio 2014.

Il presente accordo è valido anche ai fini della fruizione dello sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 e successive modificazioni ed integrazioni, qualora ricorrano le condizioni previste dai riferimenti legislativi.

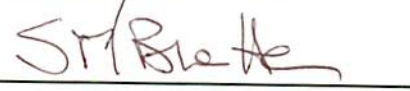
Letto, confermato, sottoscritto.

Per la Società Brianzacque S.r.l.

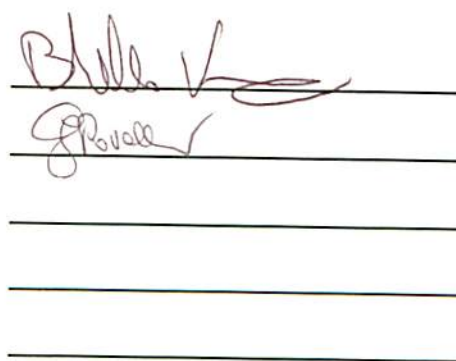
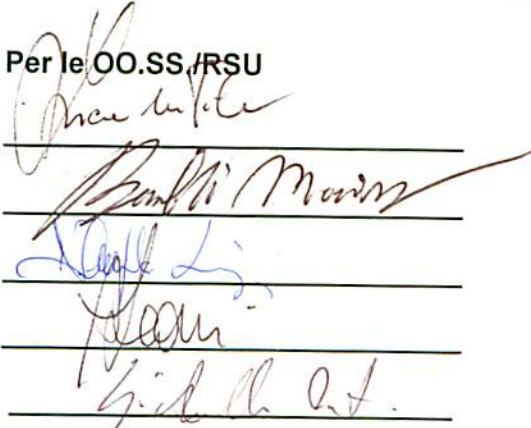
L'AMMINISTRATORE DELEGATO
(Sig. Enrico Boerci)



IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Saverio Maria Bratta)



Per le OO.SS./RSU



Allegati: Elenco obiettivi 2014

