

Accordo per il Premio di Risultato 2019

Il giorno 19 Agosto 2019, presso la sede di Bim Belluno Infrastrutture S.p.A. in via Tiziano Vecellio 27/29, Belluno, si sono riunite le seguenti delegazioni (in seguito "Parti"):

- Per Bim Belluno Infrastrutture S.p.A. (in seguito "BIM INFRA"): l'A.U. Ing. Bruno Zanolla assistito dalla Responsabile del Personale dr.ssa Graziella Bortot;
- Per la RSU: Marco Baldissera, Adriano Dal Farra, Paola Lotto, 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 2019 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 2019.
2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di dicembre 2019 per definire i contenuti e le modalità di stipula dell'accordo sul premio di risultato per l'anno 2020.

Art. 2 Aveni diritto al Premio di Risultato

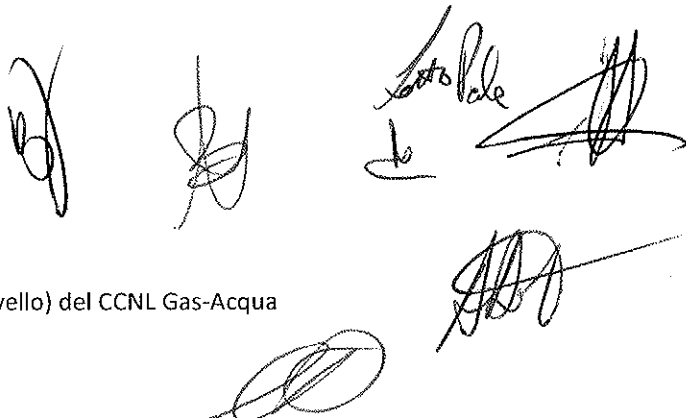
1. Hanno diritto al Premio di Risultato tutti i dipendenti che sono in forza al 31 dicembre 2019, con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato con l'esclusione del personale con contratto di somministrazione, compreso il personale cessato in corso d'anno per pensionamento/pre-pensionamento.

Art. 3 Ammontare totale ed individuale del premio

1. Il monte economico lordo del Premio di Risultato 2019 massimo erogabile è di € 1.020¹ con la composizione prevista in Tabella art. 5.
2. Il premio sarà calcolato sulla base della tabella per categoria riferita al 31 dicembre 2019 (allegato 1 - tabella parametri).

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. Raggiungimento Obiettivi di settore aziendale



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

Art. 5 Quote di premio

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

	Obiettivi	Range	Valore Premio
1	Raggiungimento Obiettivi di miglioramento (Allegato 2 – 1 ^a parte)	Quota premio 100% del monte premio totale	Raggiungimento Obiettivi di miglioramento (Allegato 2 – 1 ^a parte)

2. Ciascun Premio individuale 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, 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

1. BIM INFRA darà corso al pagamento del Premio di Risultato 2019 unitamente alla retribuzione del mese di marzo 2020. Ai sensi di quanto previsto dall'art.1 comma 184 della Legge 28.12.2015 n° 208, il dipendente potrà optare in tutto o parte del Premio di Risultato (P.d.r.) 2019 *in un Conto Welfare*.
2. La conversione del P.d.r. 2019 sarà su base volontaria, ciascun dipendente potrà decidere di non optare per la conversione oppure di optare con una percentuale minima pari al 20% del premio individuale spettante o a scaglioni 40%-60%-80%-100%; la scelta di conversione dovrà essere fatta nel periodo dicembre 2019/gennaio 2020 dopo consegna di apposita modulistica.
3. Per coloro che decideranno di optare per la conversione del P.d.r. 2019 in Conto Welfare l'azienda riconoscerà un ulteriore 15% del premio convertito sempre da destinare al Conto Welfare.
4. L'eventuale residuo Conto Welfare non utilizzato al 31.12.2020 sarà destinato a scelta del dipendente in una delle due possibili modalità:
 - versamento su fondo di previdenza complementare di settore o aperto di tutto il residuo
 - riporto nel Conto Welfare di competenza dell'anno successivo 2021² solo per importi superiori a € 50,00, importi inferiori non saranno più utilizzabili.
5. Per i dettagli relativi al Conto Welfare si richiama qui integralmente quanto previsto nel Regolamento Piano Welfare 2018

Art. 7 Clausole finali

2. Le Parti si danno atto che:
 - 1.1. 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.
 - 1.2. Le Parti hanno inteso qui definire l'importo del Premio spettante in ragione annua complessivo ed onnicomprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta del resto in considerazione in sede di quantificazione; pertanto detto Premio non avrà 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.

² Qualora venga riconfermato anche per l'anno 2021 (P.d.r. 2020) il Conto Welfare

- 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 le quote di Premio convertite su scelta individuale a Conto Welfare si applica quanto previsto dalla Legge n° 232/2016 e dall'art.51 del T.U.I.R.
- 1.5. Il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dal vigente CCNL e, pertanto, sino al 31 dicembre 2019 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 BELLUNO INFRASTRUTTURE S.P.A.
L'Amministratore Unico (Ing. Bruno Zanoli)

Responsabile del Personale (dr.ssa G. Bortot)

La RSU/OO.SS.



Handwritten signatures of the RSU/OO.SS. members, including names like "Franco Zanoli" and "Lotti Bortot".

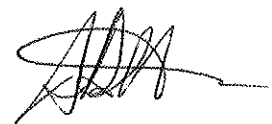
ALLEGATO 1

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.



Allegato 2 - Tabella Obiettivi di miglioramento per ciascun settore aziendale

Obiettivo da raggiungere	Situazione al 31.12.2018	Valore Obiettivo	Entro il	Valore Premio
Realizzazione e posa in opera (messa in gas) del prolungamento di rete in località Veran – Comune di Agordo	Lavori di estendimento da eseguire	Esecuzione dei lavori di estendimento	Dicembre 2019	25% Del monte premio totale
Realizzazione degli allacciamenti d'utenza richiesti relativi alla condotta sopra riportata	Nessun allacciamento	3 allacciamenti	Dicembre 2019	25% Del monte premio totale
Allineamento dati SII (Sistema informativo integrato) – Aggiornamento dati tecnici relativi ai punti di erogazione (Pdri) attivi	563 discordanze su 40.802 Pdr attivi – 1,38% discordanze	Raggiungere l'obiettivo di discordanze <= 0,69%	Dicembre 2019	25% Del monte premio totale
Aggiornamento sistema di gestione chiamate pronto intervento con implementazione archivio documentale	—	Introduzione nuovo sistema	Dicembre 2019	25% Del monte premio totale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]