

Accordo per il Premio di Risultato 2021

Il giorno 23 Agosto 2021, 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 INFRASTRUTTURE"): L'Amministratore Unico Ing. Bruno Zanolla assistito dalla dott.ssa Bortot Graziella - Responsabile Risorse Umane;
- Per la RSU: Lotto Paola, Dal Farra Adriano, Baldissera Marco, assistiti da Giampiero Marra (FILCTEM CGIL), Vincenzo Caldarella (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 2021 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 2021.
2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di settembre 2021 per definire l'accordo per gli anni successivi.

Art. 2 Aventi diritto al Premio di Risultato

1. Hanno diritto al Premio di Risultato tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, tempo determinato e contratto di somministrazione che siano stati in forza nell'anno di riferimento per almeno 6 mesi (almeno 180 gg).

Art. 3 Ammontare totale ed individuale del premio

1. Il monte economico lordo del Premio di Risultato è definito come indicato nella tabella sottoriportata (tabella art.3):

Importo premio di risultato 2021	€ 1.020 + Quota prevista dal CCNL 07.11.2019 € 238,00
----------------------------------	---

2. Le quote premio relative alla Tabella sopra inserita, saranno calcolate sulla base della tabella per categoria riferita al 31 dicembre 2021 (allegato 1 - tabella parametri).

Art. 4 Quote di premio

1. Il Premio ha la **composizione** evidenziata nella Tabella Allegata.
2. Ciascun Premio individuale esclusa la quota aggiuntiva prevista dai CCNL, 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. 5 Modalità di erogazione del Premio di Risultato

1. BIM BELLUNO INFRASTRUTTURE darà corso al pagamento del Premio di Risultato unitamente alla retribuzione del mese di marzo di ciascun anno. 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.) in un Conto Welfare.

2. La conversione annuale del P.d.R. 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 entro il 31 gennaio di ciascun anno dopo consegna di apposita modulistica.
3. Per coloro che decideranno di optare per la conversione del P.d.R. in Conto Welfare l'azienda riconoscerà un ulteriore 20% del premio convertito sempre da destinare al Conto Welfare.
4. L'eventuale residuo Conto Welfare non utilizzato al termine di ciascun anno sarà destinato a scelta del dipendente in una delle due possibili modalità:
 - versamento su fondo di previdenza complementare di settore di tutto il residuo
 - riporto nel Conto Welfare di competenza dell'anno successivo¹.
5. Per i dettagli relativi al Conto Welfare si richiama qui integralmente quanto previsto nel Regolamento Piano Welfare

Art. 6 Verifiche intermedie

1. Le Parti si impegnano a ritrovarsi trimestralmente per verificare l'andamento degli obiettivi sopra esposti e valutare contestualmente eventuali correttivi da apportare a fronte di eventi imprevisi e/o eccezionali che dovessero intervenire nel corso dell'anno.

Art. 7 Clausole finali

1. Le Parti 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 omnicomprensivo 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.
 - 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, nell'annualità 2021 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.

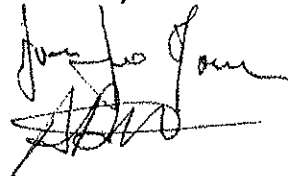
L'Amministratore Unico

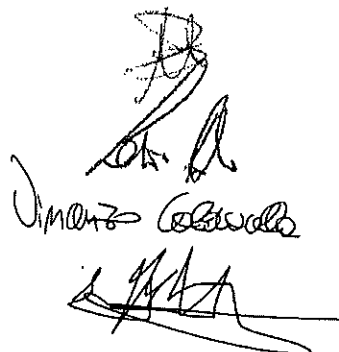
Ing. Bruno Zanolla

La Responsabile Risorse Umane

Graziella Bortot

La RSU/00.SS.





¹ Qualora venga riconfermato anche per gli anni successivi il Conto Welfare



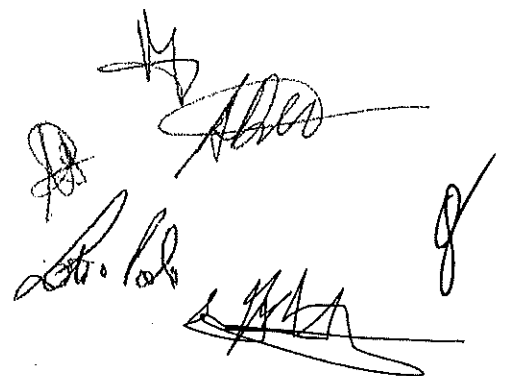
ALLEGATO 1

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, permessi medici, permessi studio, Permessi malattia figli, 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.



Obiettivi Pdr 2021 - BIM BELLUNO INFRASTRUTTURE SPA

Indicatore	Valori Obiettivi e Percentuali di raggiungimento	Valore Premi
Valore Obiettivo 2021		Valore Premio 2021
1	ESTENDIMENTO RETE ALVERA' ALMENO 60% RETE REALIZZATA (AL 31.12.2020 0%)	188,70
2	INSTALLAZIONE PERIFERICHE TELECONTROLLO SU GRUPPI RIDUZIONE FINALE 60% DI GRF CONTROLLATI SU ALMENO 2 DEGLI IMPIANTI DI UMANA/CESIONA/GGIORE/RONGARONE/SANTA GIUSTINA/SEREN DEL GRAPPA (*) <i>Salvo difficoltà di approvazione degli appalti sul mercato.</i>	188,70
3	AGGIORNAMENTO VALORE ECONOMICO CONTATORI DISMISSIONI DA 0% A 100% (recupero valori dismissioni dei contatori fino al 31/12/20 e comunicazioni ad ARERA nelle schede tariffarie)	251,60
4	SOSTITUZIONE MISURATORI CLASSE G4 60% SU PROGRAMMA 2021 (1856)	251,60
5	Installazione Linee Vite Opere di Pesca Installare almeno 2 linee vite nelle seguenti opere di presa: - SARZANA - FRISON - UERA - CORDON	188,70
6	Attivazione sistema di chiamate di verifica al fini sicurezza Attivato entro il 31.12.2021 il sistema di Monitoraggio Continuo con chiamate di verifica programmate ai fini Sicurezza per gli operatori del settore Idroelettrico	188,70
		€ 1.258,00

(*) VALORI OBIETTIVO 2021 - DETTAGLIO PUNTO 2

COMUNE	INSTALLATE AL 31/12/2020	DA INSTALLARE AL 31/12/2021
Limana	2	8
Cesimaggiore	2	2
Longorane	11	33
Santa Giustina	2	8
Seren del Grappa	2	7