

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno **16 GIU. 2020** presso la sede della società NET SPA, in Udine viale Dardo 3/E, si sono incontrati:

in rappresentanza della Società NET S.p.A.:
il Direttore Generale
per le Rappresentanze Sindacali

dot. FUCCARO Massimo

ETIADEL

FPEGIL

per sottoscrivere il presente contratto aziendale ai sensi dell'art.51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n.81.

Premesso che:

- la legge 28 dicembre 2015 n.208 art.1 commi da 182 a 189 ha introdotto una disposizione strutturale nel nostro ordinamento che disciplina un regime fiscale agevolato per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile;
- sulla base del comma 188 è stato emanato il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 pubblicato in data 16 maggio 2016 sul sito del Ministero del Lavoro, sezione Pubblicità legale, notiziato anche sulla Gazzetta Ufficiale n.112 del 14 maggio 2016;
- è intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo di 2° livello con riferimento all'art.51 Dlgs. 15 giugno 2015 n.81 che regolamenti i profili retributivi rientranti nel concetto di somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile, la cui corrispondenza sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

il premio di risultato è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione della mission aziendale ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;

Si conviene quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Per l'anno 2020 le disposizioni del C.C.N.L. Utilitalia applicato alla società Nex S.p.A. sono recepite dalla presente intesa aziendale e devono intendersi qui per integralmente riportate, quale parte integrante e sostanziale della stessa, per le somme che sono riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza.

Le somme collegate a risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'impresa e di incrementi di produttività, qualità, redditività e competitività sono riconducibili al Premio di Risultato, il cui ammontare variabile è desumibile dai valori dei bilanci aziendali ed è correlato a specifici obiettivi che l'azienda intende perseguire.

Valore base del premio

Il valore base del premio di risultato per l'anno 2020 è pari ad € 1.200,00.

Parametri di valutazione per la determinazione del premio

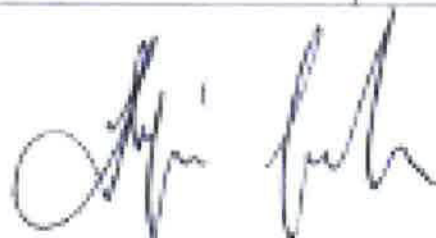
1. Indicatore redditività aziendale MOL Consuntivo/MOL Budget
2. Indicatori miglioramento efficienza e qualità delle prestazioni individuali:
 - a. Malattia breve post festiva
 - b. Diligenza nell'utilizzo degli strumenti/mezzi di lavoro assegnati
 - c. Residui ferie
 - d. Provvedimenti disciplinari

3. Obiettivo di Area

Criteri per l'assegnazione dei punteggi

1. Redditività aziendale (peso 60%)

Obiettivo	% raggiunta
Se MOL Consuntivo/MOL Budget < 10%	0%
Se MOL Consuntivo/MOL Budget >= 10% e <= 80%	proporzionale
Se MOL Consuntivo/MOL Budget >80% >= 100%	100%



2. Miglioramento efficienza e qualità delle prestazioni individuali (peso 15%)

a. Malattia breve (1 giorno) post festiva (peso 5%)

Obiettivo	% raggiunta
0 (zero) giorni di assenza annui per malattia breve post festiva	100%
Tra 1 (uno) e 3 (tre) gg di assenza annui per malattia breve post festiva	50%
Tra 4 (quattro) e 7 (sette) gg di assenza annui per malattia breve post festiva	25%
Oltre 7 (sette) giorni di assenza annui per malattia breve post festiva	0%

b. Residuo ferie (peso 5%)

Obiettivo	% raggiunta
Residuo ferie al 31/12 inferiore o pari a 38 ore	100%
Residuo ferie al 31/12 superiore a 38 ore e inferiore o pari a 57 ore	50%
Residuo ferie al 31/12 superiore a 57 ore e inferiore o pari a 76 ore	25%
Residuo ferie al 31/12 superiore a 76 ore	0%

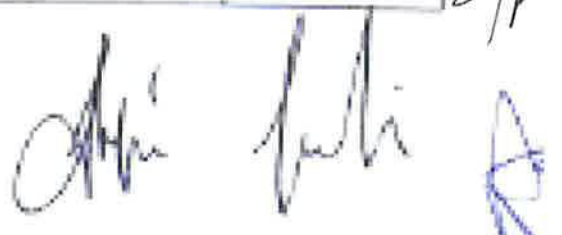
c. Provvedimenti disciplinari (peso 5%)

Obiettivo	% raggiunta
Nessun provvedimento disciplinare nell'anno solare	100%
Rimprovero verbale nell'anno solare (fino a max. 1 rimproveri)	90%
Richiamo scritto nell'anno solare (fino a max. 1 richiami)	75%
Multa nell'anno solare (fino max 4 ore)	50%
Sospensione nell'anno solare	0%

La presenza di più tipologie di provvedimenti disciplinari nell'anno solare di riferimento, ovvero in misura superiore a quella riportata per ogni singola tipologia di provvedimento nella tabella sopra indicata, non consentirà il raggiungimento di tale obiettivo.

3. Obiettivo di Area (peso 25%)

Obiettivo	% raggiunta
Se interamente raggiunto	100%
Se parzialmente raggiunto, proporzionale all'attività svolta	Dal 75 al 25%
Se non effettua alcuna attività per il raggiungimento	0%



Determinazione del valore del premio

Per la determinazione del valore del premio da attribuire ad ogni singolo dipendente il valore base pari a € 1.200,00 dovrà:

1. essere moltiplicato per la percentuale totale ottenuta sommando la percentuale raggiunta in ogni singolo indicatore;
2. essere rapportato alle ore ordinarie effettivamente lavorate nell'anno solare da ogni singolo dipendente rapportate alle ore lavorabili annue. Al fine della determinazione delle ore lavorate saranno ricomprese come tali anche le ore di ferie, permesso contrattuale e permesso compensativo fruito nell'anno.

Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio di risultato verrà corrisposto (in dodicesimi) a tutto il personale ricompreso nel presente accordo (esclusi dirigenti e quadri) ^{in forza alla data del 31.12.2020 ed ancora in servizio all'atto del pagamento del premio stesso,} assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato, ovvero tramite le agenzie per il lavoro con contratto di somministrazione superiore a mesi 3 (tre). L'acconto del premio di risultato sarà erogato con la mensilità del mese di gennaio (quindi a febbraio) nell'anno successivo a quello cui il premio si riferisce, mentre il saldo sarà erogato con la prima mensilità successiva all'approvazione del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento da parte dell'assemblea dei soci.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui alla legge 28 dicembre 2013 n. 208 art.1 commi da 182 a 189:

il deposito del contratto aziendale unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto stesso alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, verrà effettuato in modalità telematica come da art.14 del Decreto Legislativo 151/2015.

Letto, confermato e sottoscritto

NOTA FIADEL

SI RINVIA AD UN NUOVO SISTEMA CHE POSSA CONSIDERARE IN TERMINI PERCENTIVALI PER I MESI EFFETTIVAMENTE LAVORATI DURANTE L'ANNO 2020

