

## ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 06 aprile 2022 si sono riuniti tramite collegamento Microsoft Teams, come da convocazione inviata a mezzo pec prot.n.1499/2022/RU/MP/bm dd. 29.03.2022:

in rappresentanza della Società NET S.p.A.: la Presidente del Consiglio di Amministrazione dott.ssa DE MARCO Luisa

per le Rappresentanze Sindacali:

per UILT UIL            NESSUN PRESENTE per FIT CISL            NESSUN  
PRESENTE per CGIL            NESSUN PRESENTE

per FIADEL

sig. PAVAN Dimitri

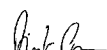
per sottoscrivere il presente contratto aziendale ai sensi dell'art.51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n.81.

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 corresponsione 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 2022 le disposizioni del CCNL Utilitalia applicato alla società Net 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 2022 viene determinato come da tabelle allegate che sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### **Parametri di valutazione per la determinazione del premio**

1. Indicatore redditività aziendale MOL Consuntivo/MOL Budget
2. Indicatore di produttività aziendale: obiettivi di Area/individuali
3. Indicatore miglioramento efficienza, efficacia e qualità delle prestazioni individuali: a.  
Residui ferie  
b. Provvedimenti disciplinari

### **Criteri per l'assegnazione dei punteggi**

#### **1. Redditività aziendale (peso 60%)**

<b>MOL Consuntivo/MOL Budget</b>	<b>% raggiunta</b>
Se MOL Consuntivo/MOL Budget < 10%	0%
Se MOL Consuntivo/MOL Budget $\geq 10\%$ e $\leq 80\%$	proporzionale
Se MOL Consuntivo/MOL Budget $> 80\%$	100%

#### **2. Indicatore di produttività aziendale (peso 40%)**

<b>Obiettivo/MBO</b>	<b>% raggiunta</b>
Se interamente raggiunto	100%
Se parzialmente raggiunto, proporzionale all'attività svolta	proporzionale
Se non effettuata alcuna attività per il raggiungimento	0%



3. **Miglioramento efficienza e qualità delle prestazioni individuali (malus peso -10%)**

a. **Residui ferie (malus peso -5%)**

<b>Residuo ferie al 31/12/2021</b>	<b>% malus</b>
Residuo ferie al 31/12 inferiore o pari a 38 ore	0%
Residuo ferie al 31/12 superiore a 38 ore e inferiore o pari a 57 ore	-2,50%
Residuo ferie al 31/12 superiore a 57 ore e inferiore o pari a 76 ore	-3,75 %
Residuo ferie al 31/12 superiore a 76 ore	-5%

b. **Provvedimenti disciplinari (malus peso -5%)**


<b>Provvedimenti disciplinari</b>	<b>% malus</b>
Nessun provvedimento disciplinare nell'anno solare	0%
Rimprovero verbale nell'anno solare (fino a max 1 rimproveri)	-0,50%
Richiamo scritto nell'anno solare (fino a max 1 richiami)	-1,25%
Multa nell'anno solare (fino max 1 ora)	-2,50%
Sospensione nell'anno solare	-5%

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.

**Determinazione del valore del premio**

Per la determinazione del valore del premio da attribuire ad ogni singolo dipendente (escluso i dirigenti) il valore base, determinato nelle tabelle che sono parte integrante e sostanziale del presente accordo, dovrà:

1. essere moltiplicato per la percentuale totale ottenuta sommando le percentuali raggiunte negli indicatori di redditività e produttività aziendale e sottraendo la percentuale dei "malus" previsti dall'indicatore di miglioramento efficienza e qualità delle prestazioni individuali;
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 integrativo fruito nell'anno;
3. essere riparametrato alla percentuale part-time per i lavoratori a tempo parziale.



### 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) che nell'anno 2022 sia stato in forza per almeno 6 mesi di calendario con contratto a tempo indeterminato o determinato, ovvero tramite le agenzie per il lavoro con contratto di somministrazione. Si precisa che per mese interamente lavorato si intendono le frazioni mensili superiori a giorni 15 calendariali.

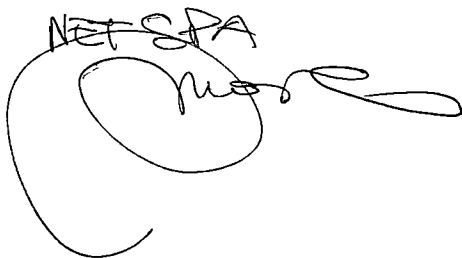
L'acconto del premio di risultato sarà erogato con la mensilità del mese di gennaio (quindi a febbraio) nell'anno successivo a quello cui il premio si riferisce, mentre il saldo sarà erogato con la prima mensilità successiva all'approvazione del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento da parte dell'assemblea dei soci.

Fermo quanto indicato al primo comma del presente articolo, si precisa che per i dipendenti cessati in corso d'anno per qualunque motivo, o comunque prima della liquidazione del premio stesso, l'ammontare di quest'ultimo, se dovuto, verrà parametrato sulla base del periodo effettivamente lavorato e verrà corrisposto in un'unica soluzione, 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 2015 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 in data **11 APR. 2022**

NET SPA  


FIADEL



1950