

BEA SpA

BRIANZA ENERGIA AMBIENTE S.p.A.  
NR. prot.: 0010578  
DATA prot.: 12/08/2021

ACCORDO SINDACALE  
DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO  
ESERCIZI 2021/2023  
(rev. 08.07.2021)

Il giorno 12/08/2021, presso la sede operativa di BRIANZA ENERGIA E AMBIENTE S.p.A., con sede a Desio (MB), via G. Agnesi, 272

TRA

BRIANZA ENERGIA E AMBIENTE S.p.A. dal Direttore Generale, dr. Alberto Cambiagli

E

le RSU, rappresentate dai signori \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_

PREMESSA

Visto il decreto interministeriale del 25/03/2016, di cui all'art. 1, comma 182 della l. 28 dicembre 2015, n. 208, e successive modifiche il quale definisce, dal 1° gennaio 2016, i criteri per applicare sui redditi da lavoro dipendenti fino a 80 mila euro lordi annui la detassazione del premio di risultato mediante un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali del 10% sui premi di risultato;

Preso atto che la retribuzione di produttività che può beneficiare dell'imposta sostitutiva di cui al comma 182 della l. 208/2015 non può essere complessivamente superiore a 3.000,00 euro annui lordi aumentati ai sensi del comma 189 della l.208/2015 ad euro 4.000 qualora l'azienda preveda azioni di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Preso atto che l'art.1, comma 182 della legge 208/2015 individua, quale premio di risultato ai fini del regime fiscale agevolato, i premi di ammontare variabile erogati con espresso riferimento ad incrementi misurabili e verificabili di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione;

Dato atto che tali premi possono essere collegati a titolo esemplificativo:

- ad aumenti della produzione;
- a risparmi di fattori produttivi;
- al miglioramento della qualità dei prodotti;



- alla riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario;
- al ricorso al lavoro agile;
- al rispetto degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale previsti nel PTPCT aziendale di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D.Lgs 150/2009 e del PNA 2019.

Conformemente a quanto stabilito dal Protocollo Governo-Parti sociali del 23.07.93 e dagli artt. 4 e 9 del CCNL Unico Gas Acqua del 7 novembre 2019, le Parti concordano circa la necessità e l'utilità di addivenire ad una contrattazione di secondo livello che leghi una parte variabile della retribuzione annua dei Lavoratori al raggiungimento di obiettivi concordati in termini di redditività, produttività, efficienza e qualità.

In relazione alle esigenze delle attività svolte dalla Azienda e tenute in considerazione le esigenze di incremento della produttività, qualità ed efficienza organizzativa aziendale, nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 2 del decreto interministeriale del 25/03/2016 si disciplina il premio di risultato come nel seguito indicato.

## 1. DEFINIZIONI

**1) Soggetti beneficiari:** sono beneficiari del presente premio di risultato tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato assunti presso la Società BEA SpA.

**2) Premio individuale teorico:** valore individuale teorico del premio di risultato determinato per ciascun lavoratore a partire dal dato di paga base più contingenza al 31.12 dell'anno precedente l'anno per il quale viene calcolato il premio (compresi gli aumenti previsti dal CCNL), aggiornato in funzione del valore di **inflazione programmata**, della variazione del Margine Operativo Netto e dell'indice di presenteismo, conformemente al metodo di cui all'articolo 3 del presente accordo. Il Premio individuale teorico sarà corretto in funzione dei mesi effettivi di presenza in Azienda (causa assunzione o cessazione in corso d'anno) e dei mesi effettivi di permanenza in un dato livello.

**3) MON:** il margine operativo netto (MON) è un indicatore di redditività che evidenzia la creazione di valore di un'azienda, al netto di costi operativi, ammortamenti (spese per il capitale investito) e accantonamenti (gestione dei rischi).

**4) Indice di presenteismo:** per tutti i dipendenti sono considerate quale effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, day hospital, permessi per donazione sangue, per astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio e per lutti e/o gravi motivi familiari (legge 104 e donazioni midollo osseo). Verranno considerati come assenze di durata pari a 30 giorni ciascuno dei provvedimenti disciplinari divenuti definitivi, ad esclusione del rimprovero verbale.

**5) Premio individuale erogabile:** premio individuale teorico aggiornato in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di gruppo ed individuali.

**6) Premio per obiettivi di gruppo:** quota pari al 50% del premio individuale teorico che verrà distribuita a ciascun lavoratore facente parte di gruppi omogenei di lavoratori in funzione della percentuale di raggiungimento di obiettivi di gruppo ( $I_g$ ) predefiniti e con la redistribuzione dei resti nell'esercizio successivo.

**7) Premio per obiettivi individuali:** quota pari al 50% del premio individuale teorico che verrà distribuita ai lavoratori singoli in funzione della percentuale di raggiungimento di obiettivi individuali ( $I_p$ ) predefiniti e con la redistribuzione dei resti nell'esercizio successivo.

## 2. DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo definisce importi e modalità di distribuzione del premio di risultato ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato di Brianza Energia Ambiente SpA e avrà validità dal 01.01.2021 al 31.12.2023.

## 3. DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO INDIVIDUALE TEORICO

In conformità all'art. 9 del C.C.N.L. Unico Gas Acqua del 7 Novembre 2019 si concorda che, in conseguenza del raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività e qualità, come di seguito individuati, il premio di risultato venga determinato per ciascun lavoratore a partire dal dato di paga base più contingenza al 31.12 dell'anno precedente l'anno per il quale viene calcolato il premio (compresi gli aumenti previsti dal CCNL), aggiornato in funzione del valore di inflazione programmata per l'anno di determinazione del premio (ISTAT), della variazione del Margine Operativo Netto tra l'anno di riferimento e l'anno precedente calcolata in base al bilancio delle Aziende del Gruppo BEA ( $I_{MON}$ ) e dell'indice di presenteismo ( $I_{pr}$ ), secondo la formula allegata:

$$\text{premio individuale teorico anno } n = (\text{paga base} + \text{contingenza al 31.12 anno } n-1 + \text{aumenti CCNL}) * \text{ISTAT 2019} * I_{MON} * I_{pr}$$

Premio 2021->erogazione 2022 -> si applica il dato dell'inflazione programmata 2021

Premio 2022->erogazione 2023 -> si applica il dato dell'inflazione programmata 2022

Premio 2023->erogazione 2024 -> si applica il dato dell'inflazione programmata 2023

Il MON del Gruppo BEA verrà calcolato come segue:

ricavi del servizio -

-----

costi diretti +/-

variazioni del magazzino -

costi esterni -

costi del personale -

accantonamenti -

ammortamenti =

-----

Margine Operativo Netto

La formula da applicare per il calcolo dell'indice I<sub>MON</sub> sarà la seguente:

$$I_{MON} = \frac{\text{M.O.N. anno cui di riferisce il premio}}{\text{M.O.N. anno precedente}}$$

A differenti valori dell'indice I<sub>MON</sub> corrispondono differenti percentuali di erogazione del premio di risultato rispetto al valore teorico determinato conformemente al primo capoverso del presente articolo, secondo la tabella di seguito allegata.

|                         |              |       |   |       |   |      |
|-------------------------|--------------|-------|---|-------|---|------|
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 0,750 | e | 0,799 | = | 50%  |
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 0,800 | e | 0,849 | = | 60%  |
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 0,850 | e | 0,899 | = | 70%  |
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 0,900 | e | 0,949 | = | 80%  |
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 0,950 | e | 0,999 | = | 90%  |
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 1,000 | e | 1,049 | = | 100% |
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 1,050 | e | 1,099 | = | 110% |
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 1,100 | e | 1,149 | = | 120% |
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 1,150 | e | 1,199 | = | 130% |
| Per "I <sub>MON</sub> " | Compreso fra | 1,200 | e | 1,249 | = | 140% |
| Per "I <sub>MON</sub> " | compreso fra | 1,250 | e | Oltre | = | 150% |

Per "I<sub>MON</sub>" inferiore a 0,75 non verrà distribuito nessun premio di risultato.

L'indice di presenteismo verrà calcolato sulla base delle effettive presenze, secondo la seguente formula:

$$I_{pr} = \frac{(n^{\circ} \text{ gg lavorativi/a} - \text{assenze/a})}{n^{\circ} \text{ giorni lavorativi annui}}$$

I Lavoratori che sono stati presenti in Azienda per una frazione di anno (assunzioni o quiescenze nel corso d'anno), vedranno il loro premio riproporzionato in dodicesimi in funzione della loro effettiva presenza.

Sono considerate quale effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, day hospital, permessi per donazione sangue, per astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio e per lutti e/o gravi motivi familiari (legge 104 e donazioni midollo osseo).

Verranno considerati come assenze di durata pari a 30 giorni ciascuno dei provvedimenti disciplinari divenuti definitivi, ad esclusione del rimprovero verbale.

### 3. DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO INDIVIDUALE EROGABILE

Il premio individuale erogabile rappresenta il premio individuale teorico corretto in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di gruppo ed individuali, dato dalla seguente formula:

$$\text{premio individuale erogabile} = (\text{premio i. teorico} * 0,5 * I_g) + (\text{premio i. teorico} * 0,5 * I_p).$$

#### 3.1 Premio basato sul raggiungimento di obiettivi di gruppo

Gli obiettivi di miglioramento in termini di efficienza e produttività sono il frutto sia del lavoro individuale che del lavoro di gruppi di lavoratori.

In quest'ottica la Società viene divisa in gruppi omogenei che collaborano al raggiungimento di specifici obiettivi.

Questa voce prevede l'erogazione di un importo che verrà calcolato, per ogni gruppo, in base al raggiungimento di obiettivi concordati che potranno essere di produttività, qualità o prestazione.

Il raggiungimento degli obiettivi individuali di prestazione verrà valutato tramite parametri oggettivi e misurabili, verificato mediante questionari di valutazione compilati a cura dei responsabili delle relative aree aziendali.

I gruppi in cui vengono suddivisi i lavoratori rispecchiano l'organigramma aziendale, e sono i seguenti:

Gruppo Ufficio Certificazioni/Ufficio Tecnico

Componenti: -

Gruppo Ufficio Appalti/Acquisti

Componenti: /

Gruppo Manutenzioni

Componenti: C

Gruppo Ufficio Amministrazione

Componenti: .....

Gruppo Segreteria Generale

Componenti:

La delimitazione dei gruppi rappresenta la situazione alla data di sottoscrizione del presente accordo, fatti salvi i casi di dimissioni, nuove assunzioni o cambi di livello o di gruppo di appartenenza, per i quali si ragionerà pro quota.

Per quanto riguarda questa parte del premio, la moltiplicazione del valore del premio teorico per ogni singolo dipendente, moltiplicato l'indice di correzione  $I_g$ , determina il valore erogabile di questa parte del premio, come da tabella seguente.

|                       |              |       |   |       |   |      |
|-----------------------|--------------|-------|---|-------|---|------|
| Per "I <sub>g</sub> " | Compreso fra | 0,750 | e | 0,799 | = | 75%  |
| Per "I <sub>g</sub> " | Compreso fra | 0,800 | e | 0,849 | = | 80%  |
| Per "I <sub>g</sub> " | Compreso fra | 0,850 | e | 0,899 | = | 85%  |
| Per "I <sub>g</sub> " | Compreso fra | 0,900 | e | 0,949 | = | 90%  |
| Per "I <sub>g</sub> " | Compreso fra | 0,950 | e | 0,999 | = | 95%  |
| Per "I <sub>g</sub> " |              | 1,000 |   |       | = | 100% |

Per "I<sub>g</sub>" inferiore a 0,750, non verrà erogato nessun premio sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo.

L'importo complessivo del premio che non verrà erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi di prestazione di ogni singolo gruppo costituirà il fondo di redistribuzione, che verrà sommato al premio totale da distribuire nell'esercizio successivo.

### 3.2 Premio individuale di risultato

Tale voce prevede l'erogazione di un importo che verrà calcolato, per ogni mansione, in base al raggiungimento di obiettivi individuali concordati che potranno essere, secondo le mansioni, di produttività, qualità o prestazione.

Il raggiungimento degli obiettivi individuali verrà valutato tramite parametri oggettivi e misurabili mediante questionari di valutazione compilati a cura dei responsabili delle relative aree di valutazione.

La media aritmetica dei punteggi conseguiti nelle diverse aree di valutazione, confrontata con il punteggio massimo ottenibile, determina la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali "I<sub>p</sub>".

|                       |              |       |   |       |   |      |
|-----------------------|--------------|-------|---|-------|---|------|
| Per "I <sub>p</sub> " | Compreso fra | 0,750 | e | 0,799 | = | 75%  |
| Per "I <sub>p</sub> " | Compreso fra | 0,800 | e | 0,849 | = | 80%  |
| Per "I <sub>p</sub> " | Compreso fra | 0,850 | e | 0,899 | = | 85%  |
| Per "I <sub>p</sub> " | Compreso fra | 0,900 | e | 0,949 | = | 90%  |
| Per "I <sub>p</sub> " | Compreso fra | 0,950 | e | 0,999 | = | 95%  |
| Per "I <sub>p</sub> " |              | 1,000 |   |       | = | 100% |

Per "I<sub>p</sub>" inferiore a 0,750, non verrà erogato nessun premio sul raggiungimento degli obiettivi individuali.

Le schede di valutazione ed i relativi questionari verranno discussi con il lavoratore che ne faccia richiesta e che potrà, se lo ritiene, farsi assistere dalle rappresentanze sindacali aziendali.




L'importo complessivo del premio che non verrà erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali di prestazione costituirà il fondo di redistribuzione, che verrà redistribuito in parti uguali ai 10 lavoratori con la più alta percentuale di raggiungimento degli obiettivi nello stesso esercizio in cui è avvenuta la valutazione.

Gli obiettivi di gruppo e quelli individuali di ogni figura professionale, il loro campo di applicazione e le modalità di calcolo sono esplicitati nell'allegato A.

#### 4. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Tutti i dati economici utilizzati per la determinazione del Premio di Risultato saranno tratti dal bilancio consuntivo dell'Azienda.

Il premio, così come risultante dall'applicazione del presente accordo, verrà erogato sotto forma di una tantum con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'Assemblea dei Soci.

In alternativa, su richiesta del dipendente, il premio, o parte di esso, potrà essere utilizzato per la sottoscrizione di un piano di welfare sanitario, come da documentazione allegata. In tal caso, per la parte versata dall'Azienda alla Società di Mutuo Soccorso, varranno le disposizioni di cui all'art. 51 c. 2 del T.U.I.R.

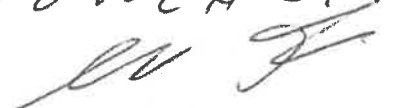
Il premio verrà corrisposto ai dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza nell'anno di riferimento, considerando il pro rata per cessazioni dal servizio per qualunque causa (passaggi di livello o assunzioni nel corso dell'anno) in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio.

Desio, li

Letto, confermato e sottoscritto

FILETOM CGIL MD

  
8

FERICA CISC  




BRIANZA ENERGIA E AMBIENTE S.p.A.

*Alberto*

---

RSU

*[Signature]*

---

---


FILCEN CGIL MB

*[Signature]*

FEDCA Cisl  
*[Signature]*

## ALLEGATO A

### Piano di incentivi per Obiettivi di Gruppo ed Individuali



Il presente Allegato contiene il registro delle competenze necessarie all'interno dell'Azienda, la mappa delle competenze necessarie per ciascuna mansione ed i rapporti di valutazione contenenti gli obiettivi individuali che ciascun lavoratore deve conseguire nelle aree di valutazione che lo riguardano e gli obiettivi di gruppo definiti in accordo con i Responsabili di funzione.

Il raggiungimento o meno degli obiettivi individuali e di gruppo viene definito tramite parametri oggettivi e misurabili mediante questionari di valutazione compilati a cura dei responsabili delle relative aree di valutazione.

Il presente allegato contiene:

- gli obiettivi fissati per ogni gruppo;
- le schede di valutazione individuale del personale, complete di questionario di valutazione, registro delle competenze richieste all'interno dell'Azienda e matrice delle competenze, applicata alla pianta organica.