ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 13 dicembre 2023 si sono riuniti, presso la sede legale di NET S.p.A. a Udine in viale G. Duodo n.3/E, come da convocazione inviata a mezzo pec prot.n.5110/2023/DSGA/RU/BM dd. 22.11.2023:

in rappresentanza della Società NET S.p.A.:

la Responsabile Generale Divisione Servizi Giuridici e Amministrativi	avv. PITTON Marina
la Responsabile Risorse Umane	rag. MORO Barbara

per le Rappresentanze Sindacali:

per UILT UIL	Nessuno presente
per FIT CISL	Nessuno presente
per CGIL	sig.ra Cartolano Maria Immacolata
	sig. Manià Luca
	sig. Bardus Roberto
per FIADEL	sig. Pavan Dimitri sig. Cristin Maicol

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 D. lgs. 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 2024 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.

Il Premio di Risultato qui disciplinato viene determinato con riferimento temporale all'anno 2024 inteso dal 1° gennaio al 31 dicembre ed erogato nel corso dell'anno 2025.

Valore base del premio

Il valore base del premio di risultato per l'anno 2024 viene determinato come da tabelle allegate che sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Anche per l'anno 2024, in ossequio a quanto previsto dalla lettera d. della "PARTE ECONOMICA" del rinnovo del CCNL Utilitalia (Ipotesi di accordo del 18 maggio 2022), il valore base del premio di risultato sarà incrementato dell'importo previsto dall'articolo stesso denominato ERAP (Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività).

Parametri di valutazione per la determinazione del premio

1. Indicatore reddittività 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%)**

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

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

Obiettivo/MBO	% raggiunta
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%)*

Residuo ferie al 31/12/2021	% malus
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%)*

Provvedimenti disciplinari	% malus
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 (da 1 ora fino max 4 ore)	-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 (esclusi 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 fruite 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 2024 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 per il medesimo periodo di tempo (almeno 6 mesi di calendario). 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 di competenza del mese di gennaio 2025 (retribuzione erogata a febbraio 2025) ossia 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 2024 per qualunque motivo, l'ammontare del premio, 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.

Per coloro che cessino il proprio rapporto di lavoro nel corso dell'anno 2025, prima dell'approvazione del bilancio, il premio - per la parte eventualmente spettante - verrà corrisposto in un'unica soluzione con la prima mensilità successiva all'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'assemblea dei soci.

Welfare

Considerato che il valore base del premio di risultato a decorrere dall'anno 2023 è stato incrementato, come previsto dalla lettera d. della "PARTE ECONOMICA" del rinnovo del CCNL Utilitalia (Ipotesi di accordo del 18 maggio 2022), le Parti concordano di destinare € 250,00 del premio spettante, ad ogni dipendente, a servizi di Welfare che l'azienda metterà a disposizione sulla piattaforma Welbee già attivata dalla società.

Laddove il credito Welfare non venisse utilizzato entro il 31 dicembre 2025, il residuo rimarrà disponibile nella piattaforma per l'anno successivo.

Per coloro che, per qualsiasi causa, cessassero il rapporto di lavoro dopo l'erogazione del saldo del premio di risultato e prima del 31.12.2025, il valore del welfare assegnato potrà essere utilizzato entro l'ultimo giorno di presenza in azienda e, comunque, non oltre il 31.12.2025. Per costoro, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro non sarà più possibile accedere alla piattaforma e, pertanto, il residuo welfare inerente al premio di risultato, eventualmente non utilizzato, verrà liquidato con le ultime competenze spettanti.

Resta inteso che per i lavoratori cessati prima dell'erogazione del saldo del Premio di Risultato non verrà attivato il servizio di welfare attraverso piattaforma o buoni spesa.

Detassazione

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.

Si allega a verbale la nota FIADEL dd. 11.12.2023 protocollo aziendale in ingresso n.5434/2023.

Letto, confermato e sottoscritto in data 13 dicembre 2023