



DEVAL

VERBALE

**Premio di risultato anno 2020, cassa 2021**

Il giorno 22 luglio 2020 presso la sede della C.V.A. S.p.A. a s.u., Via Stazione n. 31 – Chatillon, ha avuto luogo un incontro

tra

DEVAL S.p.A. a s.u., rappresentata dall'ing. PESSION Giorgio;

e

le Segreterie Regionali delle OO.SS.

- FILCTEM rappresentata dal Sig. ALBERT Jean Noel;
- FLAEI rappresentata dal Sig. RUGGERI Mario;
- SAVT-ENERGIE rappresentata dal Sig. PELANDA Alessandro;
- UILTEC rappresentata dal Sig. FUSCO Gerardo;

**Premesso che**

in data 19 novembre 2019 è stato firmato, coerentemente con quanto previsto dal CCNL 9 ottobre 2019 per i lavoratori addetti al settore elettrico, il verbale di Gruppo CVA "Accordo Quadro - Premio di risultato anni 2019-2021, cassa 2020-2022" che riporta le premesse alla base dell'accordo, l'articolazione del premio di risultato, i criteri per la determinazione del premio, gli importi lordi pro-capite, l'erogazione del premio di risultato, la compensazione del premio di risultato, il welfare di produttività, le misure di welfare aziendale, la produttività e conciliazione vita-lavoro, la decorrenza e la durata, l'individuazione della redditività a livello di Gruppo e che rimanda la definizione degli obiettivi di incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione e le percentuali per l'erogazione agli accordi stipulati dalle società del Gruppo CVA;

**Tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue**

**Articolazione del premio – periodo di riferimento**

Il premio di risultato riferito all'anno 2020 – coerentemente con l'assetto definito dall'art. 44 del CCNL 9 ottobre 2019, che ne demanda l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello – si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto determinato da un favorevole andamento economico dell'impresa in termini di produttività.

Il premio di risultato, che costituisce un istituto di carattere unitario, si articola sulle seguenti due voci, tra loro interconnesse e collegate:

- A. raggiungimento di obiettivi di redditività – definito a livello di Gruppo;

B. incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione – definita a livello aziendale;

ed è correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci sopra indicate con ripartizione percentuale tra le stesse.

**A. Redditività – erogazione massima 100%**

Tale quota di premio, correlata all'andamento favorevole generale dell'azienda tenuto anche conto delle complessive condizioni di contesto, è corrisposta alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai) nei cui confronti trova applicazione il CCNL 9 ottobre 2019 del settore elettrico.

In merito alla determinazione dell'importo effettivamente erogabile, le parti concordano che una quota pari al 43% dell'ammontare complessivo del premio di risultato sia legata all'andamento nell'anno di riferimento dell'EBITDA del Gruppo CVA secondo le modalità riportate nell'allegata metodologia applicativa.

**B. Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione – erogazione massima 130%**

Tale quota di premio, correlata di norma ad obiettivi riferibili a risultati conseguiti in termini di efficienza tecnica ed economica e di qualità del servizio, è corrisposta alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai), nei cui confronti trova applicazione il CCNL 9 ottobre 2019 del settore elettrico.

Al riguardo le parti concordano che la rimanente quota pari al 57% dell'ammontare complessivo del premio, sia commisurata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Obiettivo	Algoritmo per il calcolo dell'indicatore e Fonte Dati	Peso	Valori di riferimento		
			Minimo 70%	Target 100%	Massimo 130%
<b>Sicurezza</b>	Indice di frequenza infortuni (al netto di quelli in itinere e stradali) <i>Fonte dei dati: Registro infortuni</i>	20,0%	20	15	10
<b>Rispetto Piano Investimenti</b>	Investimenti totali (al netto degli investimenti per richiesta clienti MT-BT e AT, per ricostruzione impianti a seguito di guasto e investimenti immateriali) <i>Fonte dei dati: SAP (migliaia di Euro)</i>	30,0%	7.066	6.424	5.782
<b>POD fatturati in stima</b>	Percentuale media annua dei POD fatturati in stima <i>Fonte dei dati: SAP MELT (indice)</i>	25,0%	2,20%	2,00%	1,80%
<b>Premio per la continuità del servizio</b>	Premio per la continuità del servizio <i>Fonte dei dati: AIRE (migliaia di Euro)</i>	25,0%	450	500	550

La media ponderata dei risultati (che non potrà superare il valore di 130) determina il livello di raggiungimento dell'obiettivo complessivo secondo le modalità riportate nell'allegata metodologia applicativa.

### **Verifica sull'andamento dei risultati conseguiti**

In corso d'anno, possono essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento su iniziativa aziendale o su richiesta delle competenti strutture delle Organizzazioni Sindacali.

In relazione allo stato di emergenza sanitaria da COVID -19, tenuto conto di quanto richiesto dalle OOSS, si precisa che obiettivi e target definiti nelle schede allegate alla presente metodologia sono stati definiti ipotizzando la riduzione di attività e gli effetti indotti dallo stato di emergenza. Resta comunque confermata la possibilità di una successiva verifica - da effettuarsi una volta stabilizzato il quadro di riferimento, prevedibilmente entro il mese di ottobre p.v. - ovvero di tenere conto degli effetti straordinari in questione in una logica di neutralizzazione e ricalcolo in fase di consuntivazione dei risultati.

### **Importi lordi pro-capite**

Il valore di riferimento, per l'anno 2020, degli importi lordi pro capite al livello della categoria BSS, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 38 del CCNL 9 ottobre 2019, viene definito come segue:

A. Redditività:	1.401,63 Euro
B. Produttività/qualità/efficienza/innovazione:	1.837,94 Euro
<b>PREMIO COMPLESSIVO:</b>	<b>3.239,57 Euro</b>

ed è rapportato, ai fini dell'erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci indicate.

### **Erogazione del premio**

Entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio consolidato di C.V.A. S.p.A. a s.u. dell'anno 2020 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, le parti, in apposito incontro, procederanno alle opportune verifiche dei risultati raggiunti, sia relativamente alla redditività di Gruppo CVA sia per quanto riguarda l'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione, al fine di procedere all'erogazione delle quote individuali conseguenti.

Entrambe le quote di premio relative alla redditività e all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione vengono erogate unitamente alle retribuzioni del



DEVAL

mese di luglio 2020, secondo i criteri vigenti e in relazione all'entità dei risultati raggiunti nei confronti dei lavoratori aventi diritto, in forza alla medesima data.

Il premio di risultato, salvo quanto previsto relativamente alla conversione in welfare, ai sensi dell'art. 44 comma 15 del vigente CCNL, è corrisposto sotto forma di somme "una tantum", non ha riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non è utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

Fermi restando i criteri di attribuzione dei ratei per quanto attiene le assunzioni, le cessazioni, i passaggi di inquadramento e i provvedimenti disciplinari in corso d'anno, ai fini dell'erogazione degli importi individuali spettanti, è applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento e quelle lavorative dello stesso anno. Non si applica alcuna riduzione per i periodi di assenza a titolo di congedo di maternità, congedi parentali (retribuiti anche solo parzialmente ai sensi di legge e di contratto) e congedi/permessi per i lavoratori padri previsti dalla normativa di legge e dagli accordi aziendali a sostegno della genitorialità.

In via del tutto eccezionale non si applica altresì alcuna riduzione per i periodi di assenza riconducibili all'emergenza COVID-19 (malattia quarantena, ricovero quarantena, permesso retribuito COVID-19, permesso L. 104/92 COVID-19, congedo parentale COVID-19 retribuito e non retribuito). I codici relativi a smart working, dipendente disponibile a casa, dipendente reperibile a casa e dipendente non remotizzabile sono considerati codici di presenza in servizio.

### **Autodichiarazione**

Le parti si danno atto che al premio di risultato di cui al presente accordo possono applicarsi le previsioni agevolative di cui all'art. 1, commi 182-191, della Legge 28/12/2015, n. 208, del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018 nei limiti e alle condizioni previsti, nell'eventualità in cui venisse registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione definiti in sede di contrattazione di secondo livello. Le parti si danno altresì atto che, in assenza di suddetto incremento, il premio di risultato eventualmente erogato resta soggetto alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente in conformità alla normativa vigente.

La presente autodichiarazione di conformità è rilasciata ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5 del Decreto Interministeriale sopra richiamato.

Ove non diversamente precisato dalla metodologia applicativa che è annualmente aggiornata unitamente alle schede riportanti obiettivi, pesi, valori e indicatori di misurazione, ai fini dell'incrementabilità degli obiettivi, vale di norma il riferimento all'anno precedente.



DEVAL

**Decorrenza e durata**

Il presente accordo si applica per l'anno 2020 e viene a scadere il 31 dicembre 2020.

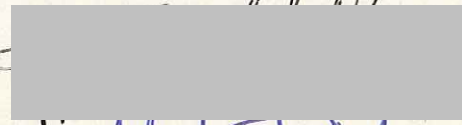
Letto, confermato e sottoscritto

Per la DEVAL S.p.A. a s.u.:



per le Segreterie Regionali OO.SS.:

FILCTEM



FLAEI

SAVT-ENERGIE



UILTEC



