

VERBALE

Premio di risultato anno 2021, cassa 2022

Il giorno 12 ottobre 2021 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. BROGGIO Michele;

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 2021 – 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%
Sicurezza	Indice di frequenza (al netto di quelli in itinere e stradali) Fonte dei dati: Registro infortuni	20,0%	20	15	10
Rispetto Piano Investimenti	Investimenti totali (al netto degli investimenti per Richiesta Clienti MT-BT e AT, per Ricostruzione impianti a seguito guasto e immateriali) Fonte dei dati: SAP (migliaia di Euro)	30,0%	9.675	8.795	7.916
POD fatturati in stima	Percentuale media annua dei POD fatturati in stima Fonte dei dati: SAP MELT (indice)"	25,0%	2,20%	2,00%	1,80%
Premio per la continuità del servizio	Premio per la continuità del servizio Fonte dei dati: AIRE (migliaia di euro)	25,0%	468,00	520,00	572,00

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.

Importi lordi pro-capite

Il valore di riferimento, per l'anno 2021, 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:	1.423,26 Euro
B. Produttività/qualità/efficienza/innovazione:	1.866,31 Euro
PREMIO COMPLESSIVO:	3.289,57 Euro

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 2021 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 mese di luglio 2022, secondo i criteri vigenti e in relazione all'entità dei risultati raggiunti nei confronti dei lavoratori aventi diritto, in forza alla medesima data con l'eccezione dei dipendenti cessati per pensionamento e per decesso.

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 assenze rilevanti pari o inferiori a 15 giorni lavorativi (c.d. franchigia). 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.

Decorrenza e durata

Il presente accordo si applica per l'anno 2021 e viene a scadere il 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto

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

Firmato digitalmente da PESSION GIORGIO
Data: 15/10/2021 09:38:45

per le Segreterie Regionali OO.SS.:

FI/CTEM

FLAEI

SAVT-ENERGIE

UILTEC