

VERBALE ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO 2025/2027

Brescia, 30.06.2025, presso la sede legale della Società Gestione e Servizi Integrati S.r.l. in via Creta n. 56/C a Brescia.

Tra

GESTIONE SERVIZI INTEGRATI S.r.l. (di seguito "la Società" e/o "l'Azienda" e/o "Ge.SI S.r.l."), rappresentata dall'Amministratore Unico Pietro Bondoni

e

La **RSU** nelle persone di Gatta Diego, Oliverio Bruno e Monizza Giacomo supportata dalla **FILCTEM CGIL Brescia**, rappresentata da Davide Gasparini e Monica Mazzi,

ed insieme "le Parti"

Premesso che:

- a) la Società applica a tutto il personale il CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (di seguito "il CCNL");
- b) in data 6 novembre 2018 le Parti hanno raggiunto un accordo per la stipula di un Contratto Integrativo Aziendale (di seguito il "Contratto Integrativo Aziendale") che, al fine di definire nuovi obiettivi di miglioramento dell'efficienza aziendale, anche attraverso un sempre più intenso livello di coinvolgimento dei lavoratori, contribuisca al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e sia in grado di correlarvi un'adeguata crescita delle retribuzioni dei lavoratori;
- c) nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale le Parti hanno previsto, nel rispetto delle norme vigenti in materia, l'istituzione del Premio di Risultato, a carattere variabile, in funzione del raggiungimento di specifici indicatori di produttività, qualità, efficienza ed innovazione, per favorire un più elevato coinvolgimento dei lavoratori nei processi organizzativi aziendali e un generale miglioramento delle condizioni di lavoro, anche sul piano retributivo;
- d) l'art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art. 1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) e s.m.i., ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, nonché in materia di "welfare aziendale". In virtù della normativa richiamata, sarà sufficiente (ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui ai commi da 182 a 190 dell'art. 1, Legge n. 208, 28 dicembre 2015) il raggiungimento incrementale di uno degli obiettivi individuati, fra essi alternativi, misurati sulla base degli indicatori descritti nella presente intesa. La società provvederà al deposito del presente accordo ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del D.Lgs 151/2015.
- e) nel rispetto delle norme sopra citate, nell'ambito di quanto previsto al punto 13) del "Contratto Integrativo Aziendale", le parti hanno avviato dal mese di gennaio c.a. un confronto teso all'individuazione degli obiettivi del Premio di Risultato Aziendale triennale e la definizione degli indicatori target per l'anno 2025, atti alla misurazione delle performance e dei corrispondenti valori economici a favore dei lavoratori.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue.

1) PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante ed inscindibile del presente verbale di accordo.

Il presente accordo avrà vigenza triennale (2025, 2026, 2027), pertanto scadrà il 31 dicembre 2027, salvo proroghe da concordarsi tra le Parti firmatarie della presente intesa.

2) PREMIO DI RISULTATO

Le Parti convengono e definiscono il seguente Premio di Risultato, interamente variabile, avente quale obiettivo il contemperamento dell'esigenza aziendale di una maggiore competitività, tramite incrementi degli attuali livelli di produttività, qualità ed efficienza, con il miglioramento delle condizioni di lavoro e retributive in favore dei lavoratori.

Gli obiettivi che compongono il Premio di Risultato sono i seguenti:

- A) un primo parametro, collegato all'obiettivo di favorire l'assiduità al lavoro dei dipendenti, denominato **Indice di Partecipazione Individuale**;
- B) un secondo parametro, collegato al mantenimento della certificazione interna c.d. UNI ISO 9001; UNI ISO 45001 e UNI CEI 11352, UNI 14001 denominato **Certificazione Qualità, Sicurezza, Ambiente ed Efficienza Energetica**;
- C) un terzo parametro, collegato all'incremento dell'efficienza operativa, denominato **Efficienza Operativa - Gestionale**

I suddetti 3 obiettivi generano 3 altrettante erogazioni economiche distinte, in percentuale, sul valore complessivo a disposizione che sono rispettivamente pari a:

- 45% per "**Partecipazione Individuale**";
- 45% per il parametro "**Certificazione qualità, sicurezza ed efficienza energetica**";
- 10% per il parametro "**Efficienza operativa - gestionale**".

Il montante complessivo del Premio di Risultato è calcolato annualmente in base al numero dei dipendenti al 31 dicembre, moltiplicato per gli importi delle categorie di appartenenza. (Tabella 1)

Vengono calcolati tutti i dipendenti e somministrati con presenza minima superiore a due mesi. Sono esclusi dal presente conteggio gli apprendisti assunti direttamente o somministrati a tempo determinato.

Tabella 1

Categoria	Premio Massimo Iniziale
QS	1 628,00 €
Q	1 575,00 €
ASS	1 523,00 €
AS	1 470,00 €
A1S	1 418,00 €
A1	1 365,00 €
BSS	1 313,00 €
BS	1 260,00 €
B1S	1 208,00 €
B1	1 155,00 €
B2S	1 076,25 €
B2	1 025,00 €
CS	717,50 €

Il valore del Premio Massimo Iniziale (P.M.I.), riferito alla Tabella 1, verrà riparametrato in base ai mesi di presenza ed al tipo di contratto lavorativo.

Come previsto dal CCNL Elettrico, l'importo di 210 euro in aggiunta a quello definito nel presente verbale di accordo, sarà erogato in cifra fissa indistintamente tutti i livelli.

Il premio sarà erogato secondo le modalità indicate al successivo punto 3.

Il valore risultante dalla differenza tra la cifra complessiva messa a disposizione ed il risultato derivante dalla somma dei singoli premi, viene ridistribuito in proporzione al singolo risultato percentuale di ciascun lavoratore rientrante nella prima fascia (assenze fino a 12 gg) del parametro 2.A.

Definizione degli indicatori target per l'anno 2025

2.A. Indice di Partecipazione Individuale

Per l'anno 2025 a ciascun dipendente secondo le modalità di cui al punto 2) verrà riconosciuto un importo pari al 45% del suo P.M.I, correlato al parametro di assiduità al lavoro dei dipendenti. Tale importo sarà riproporzionato, individualmente, in base alle giornate di assenza nei giorni lavorativi secondo la seguente tabella:

Giorni di assenza	Penalizzazione %
12	0 %
da 13 a 15	5 %
da 16 a 17	10 %
da 18 a 19	18 %
da 20 a 21	25 %
da 22 a 23	45 %
da 24 a 25	60 %
da 26 a 27	70 %
da 28 a 29	80 %
Oltre i 30	95 %

Nel conteggio delle giornate sono escluse le giornate di assenza per: ferie; permessi retribuiti da vigente CCNL applicato e da Contratto integrativo Aziendale; assemblee e permessi sindacali; astensione per maternità obbligatoria e congedi parentali; assenze per infortunio, ricoveri ospedalieri e malattia per patologie oncologiche comprovate; permessi ex L. 104/92; permessi in caso di decesso e/o gravi motivi familiari come specificato da CCNL applicato nonché dal Contratto integrativo Aziendale; le assenze per donazioni di sangue e/o midollo.

2.B. Certificazione qualità, sicurezza ed efficienza energetica

Per l'anno 2025 a ciascun dipendente, secondo le modalità di cui al punto 2) verrà riconosciuto un importo pari al 45% del suo P.M.I al raggiungimento dell'obiettivo di qualità, in caso di mantenimento della certificazione interna c.d. UNI ISO 9001; UNI ISO 45001, UNI CEI 11352, UNI ISO 14001 o l'ottenimento di nuove certificazioni.

Detta percentuale verrà riproporzionata in funzione del numero di non conformità comunicate dall'Ente Certificatore all'atto della verifica annuale, come di seguito indicato.

Numero di non conformità	Percentuale erogata
fino a 1	100%
da 2 a 3	90%
da 4 a 5	80%
da 6 a 7	70%
da 8 a 9	60%
oltre le 9	50%

2.C. Efficienza operativa - gestionale

Per l'anno 2025 a ciascun lavoratore con le modalità di cui al punto 2) verrà riconosciuto un importo pari al 10% del suo P.M.I., collegato a un parametro di efficienza gestionale preventiva complessiva.

Detto importo verrà riconosciuto qualora sia stato raggiunto un obiettivo di efficienza gestionale preventiva stabilito a inizio anno (mediante apposito verbale) dall'Area Amministrativa e dall'Area Tecnica.

3) MODALITA DI EROGAZIONE

Agli effetti del trattamento fiscale agevolato del premio di risultato variabile per l'anno 2025 le parti concordano che la condizione di incrementalità degli obiettivi previsti nei paragrafi precedenti che dà diritto alla tassazione agevolata sarà verificata in ragione del miglioramento, nell'anno di maturazione del premio di risultato, di almeno uno dei parametri concordati.

Una volta verificati tutti i diversi obiettivi e gli indicatori target sopra definiti, sulla base dei risultati conseguiti, nell'arco temporale compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre, il Premio di Risultato sarà erogato a tutto il personale aziendale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato e/o in somministrazione.

Per i lavoratori a tempo determinato e per coloro che risultino essere stati assunti o cessati in corso d'anno, l'importo del premio verrà riproporzionato in funzione dei mesi di effettiva presenza (per mese intero si intende il periodo intercorrente tra il 1° e ultimo giorno di ciascun periodo o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di calendario).

Per i lavoratori part-time il valore del premio sarà riproporzionato in funzione dell'orario di lavoro effettivamente prestato rispetto al tempo pieno.

L'erogazione del premio avverrà con il pagamento della retribuzione del mese di maggio (competenze mese di aprile).

Il presente Premio di Risultato, in relazione alla sua particolare natura di elemento economico aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Elettrico, deve intendersi già comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali (ad esempio 13.ma, 14.ma) e non utile ai fini del computo del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120, comma 2°, c.c..

Ai lavoratori verrà applicata la normativa vigente nel CCNL Elettrico riferito agli importi economici aggiuntivi legati al premio di risultato contrattato in sede aziendale.

4) WELFARE AZIENDALE

I beneficiari del Premio di Risultato potranno opzionare su base volontaria le seguenti possibilità:

- erogazione in forma monetaria;
- conversione in "credito welfare" tramite la piattaforma in uso (con una premialità aggiuntiva del 15%);
- conversione e destinazione ai fondi contrattuali di previdenza complementare (in tale ipotesi, se il versamento avviene tramite la piattaforma in uso, con una premialità aggiuntiva del 15%).

Nell'ambito delle suddette opzioni il dipendente può decidere di diversificare l'ammontare del proprio premio di Risultato in base ai seguenti scaglioni percentuali calcolati sul totale spettante a consuntivo: 25% - 50% - 75% - 100% (ad esempio, 25% in busta paga e 75% in welfare).

I dipendenti, ai quali verrà comunicato individualmente l'ammontare del proprio Premio di Risultato entro il 15 aprile dell'anno di maturazione nonché il trattamento fiscale applicabile, dovrà comunicare all'Ufficio Personale la propria scelta entro il 30 aprile dell'anno di maturazione.

L'erogazione del premio avverrà nella busta paga di maggio (competenza aprile) dell'anno di maturazione.

Conversione del Premio in opere e servizi welfare

Come previsto dalla normativa di riferimento le Parti intendono confermare il cd. "Welfare aziendale" al fine di sostenere il potere d'acquisto dei dipendenti e allo stesso tempo migliorare la produttività e la redditività aziendale.

Al fine di valorizzare in maniera più efficace le agevolazioni previste dalla legge, le Parti prevedono la possibilità di convertire una quota del Premio di Risultato in servizi welfare, mediante una scelta volontaria effettuata dal dipendente.

I lavoratori che decideranno di optare per la conversione del Premio in "credito welfare" e che sono in possesso dei limiti reddituali previsti dalla vigente normativa beneficeranno di un "credito welfare aggiuntivo" del valore pari al 15% della quota di Premio convertito che sarà anch'esso accreditato sul "conto welfare individuale", fruibile esclusivamente in beni o servizi welfare inclusa la previdenza complementare.

Al lavoratore sarà assicurata la possibilità di monitorare il credito welfare residuo.

I dipendenti potranno manifestare formalmente la loro scelta direttamente sul portale messo a disposizione da Ge.S.I. S.r.l. con modalità e tempistiche che saranno comunicate una volta consuntivato l'ammontare del Premio.

Nell'ambito di vigenza del presente accordo eventuali aggiornamenti relativi a percentuali e/o modalità di utilizzo del credito welfare potranno essere oggetto di confronto e discussione tra i firmatari del presente accordo.

Conversione del Premio in tempo

Annualmente verrà analizzata la fattibilità e la modalità per la conversione "denaro" in "tempo", come riportato dal CCNL Elettrico art. 44, comma 24.

Utilizzo del credito Welfare

Il totale di credito welfare derivante dalla scelta di conversione sarà reso disponibile su una piattaforma Welfare messa a disposizione dall'Azienda, attraverso cui i lavoratori potranno fruire direttamente di opere e servizi welfare disponibili all'interno della piattaforma.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i dipendenti potranno utilizzare il proprio credito welfare per:

- Acquisto di beni e servizi (buoni acquisto - fringe benefits Art. 51),

- Viaggi e Vacanze (flexible benefits - Art. 100),
- Sanità e Supporto alla famiglia (flexible benefits Art. 100),
- Sport e Benessere (flexible benefits Art. 100),
- Corsi di formazione (flexible benefits Art. 100),
- Assistenza sanitaria integrative (flexible benefits Art. 100),
- Rimborsi (flexible benefits Art. 100) ad esempio abbonamenti al servizio di trasporto pubblico, asilo nido, test scolastici, campus e vacanze studio, spese di istruzioni, spese università e master, baby-sitter e assistenza familiare,
- Rimborso degli interessi passivi su mutui contratti costruzione, ristrutturazione di prime o seconde case a fronte di acquisto, costruzione, ristrutturazione di prime o seconde case (rientrano nella soglia di esenzione dei fringe benefit),
- Rimborso spese per l'affitto della prima casa (rientra nella soglia di esenzione dei fringe benefit),
- Rimborso utenze domestiche per gas, elettricità e acqua (rientra nella soglia di esenzione dei fringe benefit),
- Previdenza complementare (flexible benefits Art. 100) è prevista la possibilità versare una somma integrativa al tuo Fondo Pensione Complementare (chiuso o aperto).

Gestione del credito welfare residuo

Il "credito welfare" dovrà essere utilizzato entro il 30 novembre dell'anno di maturazione.

Qualora al termine del periodo di fruizione del credito welfare dovessero risultare degli importi residui non utilizzati derivanti dalla scelta di conversione del lavoratore, gli stessi verranno liquidati nella busta paga di dicembre (competenza novembre) con assoggettamento alla normativa fiscale e contributiva vigente nell'anno di maturazione, nonché con la decurtazione del "credito welfare aggiuntivi" del valore fisso e predeterminato pari al 15% della quota di Premio convertito.

Risoluzione del rapporto di lavoro

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente al termine del periodo di fruizione del credito welfare, la gestione di eventuali residui di credito welfare al momento della risoluzione sarà analoga a quella del personale in forza, di cui al paragrafo precedente.

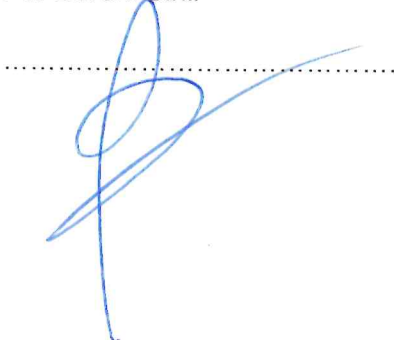
- 5) Le Parti convengo espressamente che le disposizioni del presente accordo sono correlative ed inscindibili tra di loro, restandone esclusa ogni possibilità di parziale applicazione.

Il presente accordo verrà depositato a cura della Società secondo le modalità individuate e definite nelle norme di legge vigenti.

Brescia, 04/07/2025

Letto, confermato e sottoscritto

Per Ge.S.I. S.r.l.



La RSU

