



**ACCORDO PREMIO DI RISULTATO**

**ANNO 2020**

Il giorno 22 del mese di settembre 2020 presso la sede di Codigoro (Fe) ubicata in via Vittorio Alfieri n 3 per la sottoscrizione di un accordo aziendale,

Sono presenti:

- per la soc. Delta Web S.p.A.:  
l'Amministratore Unico, P.I. Marco Piva,  
il Direttore Generale, Ing. Stricchi Silvio,
- in rappresentanza dei lavoratori:  
Marco Fabbri - UILCOM  
Maccanti Marcello - RSA

Tra le parti, si conviene e si stipula il seguente accordo finalizzato alla definizione ed erogazione del Premio di Risultato e degli incentivi di produttività al personale di Delta Web S.p.A. nell'anno 2020 in attuazione di quanto previsto dall'art. 44 del vigente C.C.N.L.

**1) Validità dell'accordo.**

1. Il presente accordo ha validità per l'anno 2020.

**2) Istituti contrattuali previsti.**

1. Gli istituti contrattuali, riguardano tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato in servizio nell'anno di riferimento.

**3) Determinazione delle risorse disponibili.**

1. Fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 6 le risorse messe a disposizione per l'anno 2020 dall'azienda ai fini della corresponsione dei seguenti istituti contrattuali sono determinate in complessivi euro 12.000,00, di cui 9.000,00 euro destinati ai dipendenti a tempo indeterminato e i restanti 3.000,00 finalizzati al personale assunto a tempo determinato.

2. Per il personale con rapporto di lavoro part-time il premio sarà riproporzionato sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

**4) Modalità di distribuzione del premio di risultato.**

1. Il fondo destinato al premio di risultato verrà distribuito, per l'anno 2020 nel modo seguente:

**Obiettivi Aziendali Incrementali**

La somma di € 12.000,00, suddivisa tra personale a tempo indeterminato e determinato secondo quanto previsto nel precedente articolo 3, verrà distribuita, in relazione al raggiungimento degli

obiettivi da parte del Servizio/Unità Organizzativa di appartenenza del dipendente, mediante corresponsione a ciascun dipendente di un importo differenziato attraverso una valutazione complessiva della prestazione che si focalizza sia sulla valutazione dei risultati raggiunti, sia sulla valutazione dei comportamenti: in sostanza si procederà alla definizione di un'unica scheda di valutazione che consentirà di integrare il punteggio per il raggiungimento degli obiettivi incrementali con il punteggio attribuito ai fattori comportamentali per ciascun dipendente, destinando un peso pari al 60% per la parte legata agli obiettivi.

Per quanto attiene alle modalità di effettuazione del processo di valutazione e quant'altro previsto in merito alla partecipazione dei valutati nelle diverse fasi di realizzazione del medesimo processo, si rimanda al documento denominato "*Manuale per la gestione del sistema di pianificazione delle risorse umane: la valutazione delle prestazioni*" approvato con determina del Direttore Generale n. 7 del 03/06/2019 cui le Parti si richiamano espressamente.

La corresponsione del compenso relativo al raggiungimento dell'obiettivo verrà pagato in due tranches, di cui la prima pari al 50% entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e la seconda, pari al restante 50% entro il mese di maggio sulla base di apposita rendicontazione del raggiungimento dei risultati previsti.

#### **5) Conversione volontaria in servizi di welfare.**

1. In conformità a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia (L. 208/2015 e s.m.i. e D.P.R. 917/1986 e s.m.i.), si concorda di offrire al personale a tempo indeterminato, il cui reddito di lavoro dipendente non supera il limite previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione del premio, la possibilità di fruire di un Piano di Welfare Aziendale composto dai beni e servizi - individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) – individuati nel "Paniere" di cui al successivo articolo 7, in sostituzione di una parte del Premio di Risultato sino al valore massimo di € 500,00.

#### **6) Ulteriori risorse per progetti di welfare aziendale.**

1. L'Azienda intende riversare sulla quota che sarà convertita in welfare, una cifra relativa al risparmio fiscale e contributivo che ne deriverà, nella misura che sarà consentita in base alla percentuale di adesione e all'importo minimo convertito da ciascun dipendente, e così nel dettaglio:

a. In via sperimentale, per l'anno 2020, verrà riconosciuto ai dipendenti che avranno convertito almeno € 250,00 sul Piano di Welfare, un premio di € 100,00 che andrà ad integrare il premio di risultato individuale individuato per gli Obiettivi Aziendali Incrementali.

b. Oltre a quanto previsto dal punto a) precedente, l'Azienda ritiene di riversare sulla quota minima di € 250,00 che venga convertita in welfare, una ulteriore cifra di € 100,00 o di € 200,00

per coloro che avranno convertito in welfare la quota massima di € 500,00.

**7) Il Paniere di beni e servizi welfare.**

1. Viene confermato anche per l'anno 2020 un "*Paniere di beni e servizi welfare*" il cui controvalore sarà determinato individualmente così come previsto dagli articoli 5 e 6 precedenti ed assegnato a ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato, indipendentemente dall'inquadramento.

2. Il Paniere welfare sarà composto dai seguenti beni e servizi:

- Previdenza
- Sanità
- Istruzione e formazione
- Assistenza familiari
- Cultura e tempo libero
- Viaggi
- Sport e benessere
- Trasporto
- Buoni acquisto

3. Nel caso di assunzione nel corso d'anno i riconoscimenti avverranno rispetto ai dodicesimi di presenza e per il personale Part Time saranno riproporzionati in base all'orario di lavoro.

4. Ciascun dipendente potrà fruire del "*Pacchetto WELFARE*" scegliendo la combinazione di beni e servizi secondo le proprie esigenze personali e familiari.

5. La scelta di convertire il premio di risultato in welfare dovrà essere effettuata entro il mese di novembre. La quota convertita in welfare sarà disponibile a partire dal mese di dicembre 2020 e potrà essere utilizzata immediatamente e anticipatamente rispetto alla naturale data di erogazione del premio di risultato.

**8) Modalità di attuazione del Piano di welfare.**

1. I contenuti dell'iniziativa Welfare di cui al presente accordo saranno oggetto di apposita informazione a tutto il personale concordate nei modi e nei termini con le organizzazioni sindacali e con le RSA aziendali.

2. Le modalità di attuazione del Piano sono disciplinate dall' apposito Regolamento approvato.

3. Ai dipendenti è stata somministrata una apposita formazione sul welfare aziendale e sull'utilizzo della piattaforma messa a disposizione per la fruizione del paniere di beni e servizi.

**9) Agevolazioni fiscali e coinvolgimento dei lavoratori**

1. Il Premio di Risultato annuale è un elemento fondamentale che, agendo su indici di miglioramento condivisi e verificabili, ricerca miglioramenti continui in termini di redditività dell'impresa, affidabilità dei servizi e performance degli operatori; il Premio di Risultato massimo ottenibile, da

considerarsi complessivamente, si compone degli obiettivi alternativi tra di loro e funzionali, oltre alla determinazione dell'importo erogabile del Premio di Risultato stesso, alla verifica dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata.

2. Le Parti si danno atto che il P.d.R. spettante in funzione degli incrementi dei parametri definiti possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D.Lgs 81/15, dell'art. 1 commi 182-189 L.208/15 e successivi provvedimenti.

3. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 della Legge n. 208/ 2015, il presente accordo verrà depositato presso la Direzione territoriale del lavoro, ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 151/2015, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione.

4. Per l'applicazione delle agevolazioni di cui al presente articolo si farà riferimento alla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/F del 15/06/2016 ed alla Risoluzione della medesima Agenzia n. 78/E del 19/10/2018.

5. Il Premio di risultato si compone dei seguenti parametri ed obiettivi, alternativi fra loro e funzionali alla verifica dell'incrementalità anche per uno solo di essi – condizione necessaria per l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata - nonché alla determinazione dell'importo complessivo erogabile del premio di risultato stesso su base individuale.

6. L'importo massimo lordo raggiungibile su base individuale è quantificato in rapporto al budget determinato in 12.000,00 euro.

1) Parametro di Redditività:

Obiettivo:

Si intende raggiunto qualora il rapporto tra il valore della produzione (voce A del Conto Economico) ed il numero di dipendenti dell'esercizio 2020 espresso nella seguente formula e ricavabile dai dati di bilancio depositato:

*Valore della produzione (A) / n. dipendenti in forza nell'esercizio 2020*

sia superiore alla media riferita all'ultimo biennio 2018-2019.

2) Parametro di Produttività:

a) Obiettivo:

Si intende raggiunto qualora il rapporto tra chilometri di rete gestita e il numero dei dipendenti a tempo indeterminato nel 2020 espresso nella seguente formula e ricavabile dai dati di bilancio depositato:

*Chilometri di rete gestita/numero di dipendenti a tempo indeterminato in forza nel 2020*

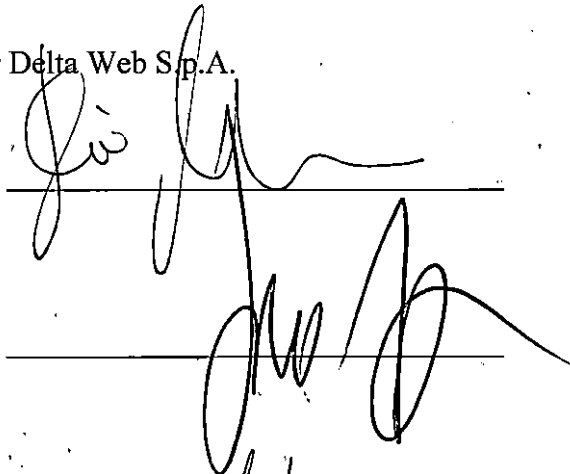
sia superiore alla media riferita all'ultimo quadriennio 2016-2019.

b) Obiettivo: Acquisizione clienti rispetto alla media degli ultimi due anni  
si intende raggiunto qualora la quantità dei servizi attivi in fibra al termine dell'anno 2020, reperibile dai dati di bilancio depositato, sia superiore alla media dei medesimi servizi riferita all'ultimo quadriennio 2016-2019.

Criteri di corresponsione individuale:

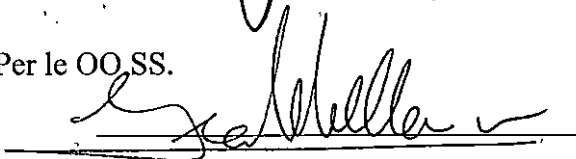
Il premio individuale verrà corrisposto ai dipendenti secondo quanto previsto ai punti 3 e 4 precedenti. Le parti si danno atto che l'importo del premio è onnicomprensivo di tutti gli effetti ai fini della determinazione della totalità degli istituti contrattuali o legali e non comporta pertanto alcun ulteriore ricalcolo o accantonamento riferito ad elementi retributivi diretti, indiretti o differiti.

Per Delta Web S.p.A.



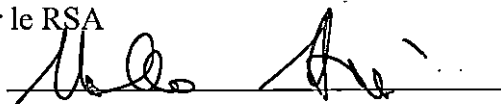
Two handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The first signature is on the left and the second is on the right.

Per le OO.SS.



A single handwritten signature is written over a horizontal line.

Per le RSA



A single handwritten signature is written over a horizontal line.