

## VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

### PER CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO

#### PREMIO DI RISULTATO PERIODO 2022/2024

Il giorno 28 luglio 2022, presso la sede di Piave Servizi Spa, in Codognè Via F. Petrarca n. 3 si sono incontrati:

la Società Piave Servizi S.p.A., C.F., P.IVA e Iscr. Reg. TV n. 03475190272, rappresentata - visti i poteri conferitigli con atto rep. n. 33320-racc. n. 11249 del Notaio dott.ssa Alberta Pianca in Vittorio Veneto (TV) del 18/12/2018 - dal Direttore Generale ing. PESCE Carlo;

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, di seguito denominata R.S.U., composta dai Sigg. De Marchi Andrea, Fin Gianni, Marcon Alberto, Pauluzzi Luca, Prina Sergio assistite dalle OO.SS. territoriali di categoria nelle persone dei Signori Vincenzo Caldarella della Femca-Cisl di Belluno Treviso, Novello Massimo della Filctem-Cgil e D'Orlando Lucio della Uiltec-Uil di Belluno Treviso;

#### Premesso

- che è interesse di PIAVE SERVIZI S.p.A. (parte datoriale) e maestranze aziendali migliorare la qualità del servizio offerto all'utenza e la redditività aziendale per assicurare i mezzi finanziari necessari agli investimenti;
- che il premio di risultato deve, pertanto, rappresentare un riconoscimento correlato all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi aziendali inerenti a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

#### Considerato

- che il vigente C.C.N.L. Settore Gas-Acqua 07 novembre 2019, art. 9, prevede una contrattazione di secondo livello a contenuto economico che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato";
- che tale premio ha le finalità di:
  - a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali, aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità, anche con riferimento alle singole articolazioni organizzative interne o a gruppi di lavoratori;
  - b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi;
- che la contrattazione integrativa aziendale deve riguardare, quindi, un "premio di risultato" che va riconosciuto in funzione di risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi concordati dalle parti;



- che l'art. 1, comma 187 della L. 28 dicembre 2015 n. 208 prevede che *"le somme e valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81"*;
- che in base all'art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 i soggetti legittimati alla sottoscrizione dei contratti collettivi sono individuati, salva diversa previsione, nelle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria;
- che l'art. 4 del vigente CCNL Settore Gas-Acqua prevede: *"La contrattazione a livello aziendale riguarda materie e istituti delegati e con le modalità previste dal CCNL o dalla Legge. Le materie che il presente CCNL delega alla contrattazione a livello aziendale sono individuate nei seguenti articoli contrattuali: art. 9 – Premio di risultato; [...] Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le R.S.U. di cui all'art. 7 assistite dalle competenti strutture sindacali delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l."*;
- che l'art. 7 del vigente CCNL Settore Gas-Acqua dispone *"[...] La R.S.U. gestisce i rapporti con l'azienda ed assolve funzioni di agente contrattuale unico nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione a livello aziendale assistita dalle strutture competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL"* e che pertanto, ai sensi e per gli effetti dei richiamati artt. 4 e 9 del medesimo CCNL, la sottoscrizione del presente Accordo vede protagonisti la parte datoriale e la R.S.U. definitivamente insediata;
- l'art. 2 c. 2 del Decreto Interministeriale 25/03/2016 dispone: *"i Contratti Collettivi di cui al comma 1, lett a), devono prevedere criteri e misura degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione ..."*;
- con Deliberazione N. 6 del 02/10/2020 l'Ente di Governo d'Ambito Veneto Orientale predisponendo il piano economico finanziario di Piave Servizi S.p.A. per il quadriennio 2020/2023, volto al massimo contenimento tariffario per l'utenza finale con effetto riduttivo delle performance in termini di utile prevedibile per gli esercizi futuri citati e che conseguentemente i parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182 – 189 e 190 della Legge 208/2015, sono stati così individuati dalle parti come indicato in seguito;

tutto ciò premesso e considerato

fra la Direzione e la RSU dell'Azienda Piave Servizi S.p.A. si conviene e stipula il presente accordo aziendale che definisce gli obiettivi per la determinazione del Premio di Risultato da erogare per il periodo 01/07/2022 e il 31/12/2024.

#### ART. 1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e devono qui intendersi trascritte.

#### ART. 2

Ai fini del presente accordo per la definizione del premio di risultato, l'indicatore di cui all'art. 1 commi 182 e seguenti della Legge 208/2015 risulta così definito:

##### 2.1. Denominazione indice di performance: Job Analysis

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink. One prominent signature in blue ink is clearly legible and reads "Superalea". There are other illegible signatures in blue and black ink scattered across the bottom of the page.

**Descrizione indice:** per efficientare, motivare e responsabilizzare l'operatività di ogni singola risorsa l'azienda vuole dotarsi in modo diffuso dello strumento delle Job Analysis sviluppato e condiviso con ogni responsabile di ufficio e con ogni risorsa. Ciò porterà molteplici vantaggi: obiettivi formativi personali e percorso di crescita condivisi, programmati e verificati; chiarezza e trasparenza tra risorsa e azienda; conseguentemente la Società ottiene maggiori produttività ed efficienza.

**Metodologia di calcolo:** l'indice viene calcolato come numero dei nuovi documenti Job Analysis condivisi e operativi nell'anno.

$$i_{\text{anno } a} = \text{N. Job Analysis}_{\text{ anno } a};$$

$$i_{\text{anno } a} > i_{\text{anno } a-1}$$

**Riferimento anno 2021:** nel corso del 2021 sono state realizzate n. 20 Job Analysis in un anno, pari a convenzionali 10 Job Analysis in un semestre.

**Obiettivo per il triennio 2022-2024:**

anno 2022 (secondo semestre)  $i_{2022} = 14$  Job Analysis

anno 2023  $i_{2023} = 35$  Job Analysis

anno 2024  $i_{2024} = 45$  Job Analysis

**Peso del premio:** 20%

**2.2. Denominazione indice di performance:** Efficienza nella gestione della Contabilità Generale Co.Ge.

**Descrizione indice:** è il tempo intercorso dalla data di ricezione di una fattura alla data della sua registrazione in contabilità generale. Il parametro di riferimento è il termine di legge di 60 giorni; come azienda si vuole raggiungere una tempistica ridotta così da poter avere, via via, di anno in anno, una situazione sempre più aggiornata con l'obiettivo finale di scendere al di sotto dei 30 giorni.

**Metodologia di calcolo:** l'indice viene calcolato come media generale del numero di giorni intercorrenti dalla data di ricezione di una fattura e la sua registrazione in Co.Ge., dato ricavabile dal gestionale in uso presso l'azienda

$$i_{\text{anno } a} = \text{N. medio giorni}_{\text{ anno } a};$$

$$i_{\text{anno } a} < i_{\text{anno } a-1}$$

**Riferimento anno 2021:** nel corso del secondo semestre 2021 il dato ottenuto è stato di 53 giorni;

**Obiettivo per il triennio 2022-2024:**

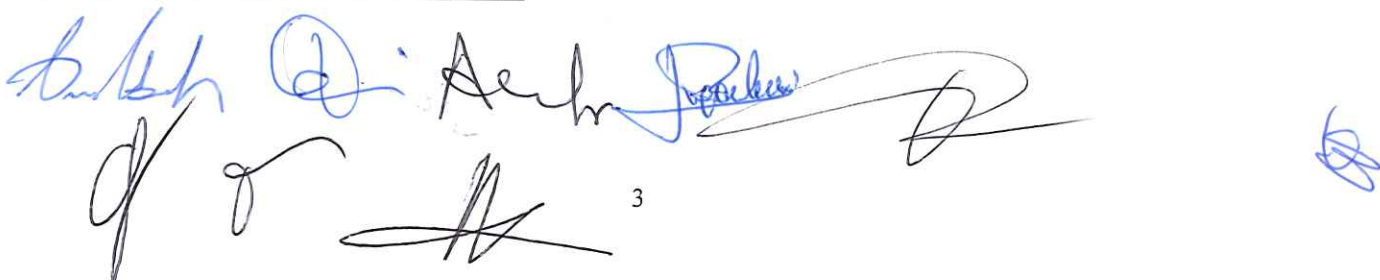
anno 2022 (secondo semestre)  $i_{2022} < 50$  giorni

anno 2023  $i_{2023} < 40$  giorni

anno 2024  $i_{2024} < 30$  giorni

**Peso del premio:** 20%

**2.3. Denominazione indice di performance:** Riduzione delle procedure di acquisto diretto per almeno due aree di approvvigionamento all'anno.



3

**Descrizione indice:** le procedure di approvvigionamento oggi in azienda sono numerose e sono possibili razionalizzazioni e ottimizzazioni riducendone il numero ed incrementandone l'importo unitario. In particolare, nel periodo 01/07/2022 al 31/12/2024 si vogliono efficientare le aree come segue:

- nel 2022 le procedure di approvvigionamento nelle due aree: "manutenzioni edili depurazione" e "allacci fognari e piccole estensioni rete fognaria";
- nel 2023 nelle due aree "fornitura prodotti chimici" e "affidamento servizi assistenza archeologica";
- nel 2024 nelle due aree "materiale idraulico vario" e "fornitura giunti e collari" riducendo così progressivamente il numero di procedure ricercando migliori soluzioni di acquisto nel mercato in termini di prezzo, tempi di approvvigionamento, qualità, garanzie.

**Metodologia di calcolo:** l'indice viene calcolato come percentuale di riduzione del numero di procedure di acquisto nelle due aree per anno prendendo come riferimento l'anno 2021, dato estraibile dal gestionale Veryfico in uso in azienda. Con riferimento alle due aree per anno di cui sopra

$$i_{\text{anno } a} = (1 - N. \text{ procedure}_{\text{anno } a} / N \text{ procedure}_{\text{anno } 2021}) * 100;$$

$$i_{\text{anno } a} > i_{\text{anno } a-1}$$

**Riferimento anno 2021:** nel corso del 2021 il numero di procedure di acquisto attivate nelle due aree è stato pari rispettivamente a 13 e 24, pari convenzionalmente a 7 e a 12 per il secondo semestre;

**Obiettivo per il triennio 2022-2024:**

Obiettivo generale è ridurre le procedure di acquisto per affidamento diretto e costruire una metodologia di lavoro sempre più efficiente.

|   |                      |
|---|----------------------|
| anno 2022 (secondo semestre; "manutenzioni edili depurazione" e "allacci fognari e piccole estensioni rete fognaria") | $i_{2022} \geq 10\%$ |
| anno 2023 aree "fornitura prodotti chimici" e "affidamento servizi assistenza archeologica"                           | $i_{2023} \geq 20\%$ |
| anno 2024 aree "materiale idraulico vario" e "fornitura giunti e collari"   | $i_{2024} \geq 30\%$ |

Peso del premio: 20%

**2.4. Denominazione indice di performance:** Progettazione e Direzione Lavori reti acquedotto

**Descrizione indice:** l'ufficio reti acquedotto programma numerosi interventi di sostituzione reti e di rifacimento di allacciamenti. Per gli stessi è possibile una razionalizzazione ed un'ottimizzazione, assodandone la procedura di gara, studiando interventi sempre maggiormente strutturati, laddove possibile. In particolare nel periodo 01/07/2022 al 31/12/2024 si vogliono efficientare queste lavorazioni, creando in autonomia i progetti relativi a tali interventi, nonché riducendo il numero di procedure di affidamento diretto, ricercando nel mercato imprese qualificate che offrano il miglior prezzo, oltre ad ottenere una più precisa ed uniforme redazione della contabilità finale.

4

**Metodologia di calcolo:** l'indice viene calcolato valutando il numero di progetti realizzati, considerando come standard minimo per rientrare nel computo degli interventi la lunghezza della condotta soggetta a realizzazione che non deve essere inferiore a 100 m.

$$i_{\text{anno } a} = (N \text{ progetti}_{\text{ anno } a} / N \text{ interventi}_{\text{ anno } a}) * 100;$$

$$i_{\text{anno } a} > i_{\text{anno } a-1}$$

**Riferimento anno 2021:** nel corso del 2021 il numero di progetti così realizzati su 30 interventi totali è stato pari a 6; convenzionalmente per il secondo semestre su un totale di 15 interventi quelli con lunghezza > 100 m sono 3 e, quindi, con una percentuale pari al 20%.

**Obiettivo per il triennio 2022-2024:**

anno 2022 (secondo semestre)  $i_{2022} > 25\%$

anno 2023  $i_{2023} > 30\%$

anno 2024  $i_{2024} > 35\%$

Peso del premio: 20%

#### 2.5. Denominazione indice di performance: costo gestione medio pro capite (CGMP)

**Descrizione indice;** tenuto conto della volatilità dei prezzi indotti dalla situazione economica europea, l'azienda vuole mantenere l'efficienza della sua operatività contenendone comunque i costi relativi. L'obiettivo è rappresentato dal contenimento della crescita dei costi.

**Metodologia di calcolo:** l'indice viene calcolato come rapporto tra la sommatoria delle voci di bilancio ex art. 2125 C.C. (B.6+B.7+B.8+B.14, dedotti i costi per energia elettrica e smaltimento fanghi) e il numero degli abitanti residenti. Il valore ottenuto viene confrontato con quello dell'anno precedente incrementato del coefficiente di inflazione ISTAT dei prezzi della produzione dell'industria, delle costruzioni e dei servizi moltiplicato per il coefficiente 1,05 che tiene conto dell'inerzia e incertezza del mercato nell'approvvigionamento delle materie necessarie all'operatività aziendale. I costi di bilancio di cui sopra sono al netto di eventuali poste di rettifica ricomprese nella voce A4 (INCREMENTI DI IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI) dei costi ricompresi alle voci di cui sopra. Gli Abitanti Residenti (AR): rappresenta il numero degli abitanti residenti nel territorio della Piave Servizi Spa, calcolati al 31/12 dell'anno di valutazione.

**Riferimento anno 2021:** con riferimento all'anno 2021 il costo medio pro capite, calcolato come rapporto tra la sommatoria delle voci di bilancio ex art. 2125 C.C. (B.6+B.7+B.8+B.14, dedotti i costi per energia elettrica e smaltimento fanghi) e il numero degli abitanti residenti, è stato pari a 35,28 €/Ab. Res..

**Obiettivo per il triennio 2022-2024:**

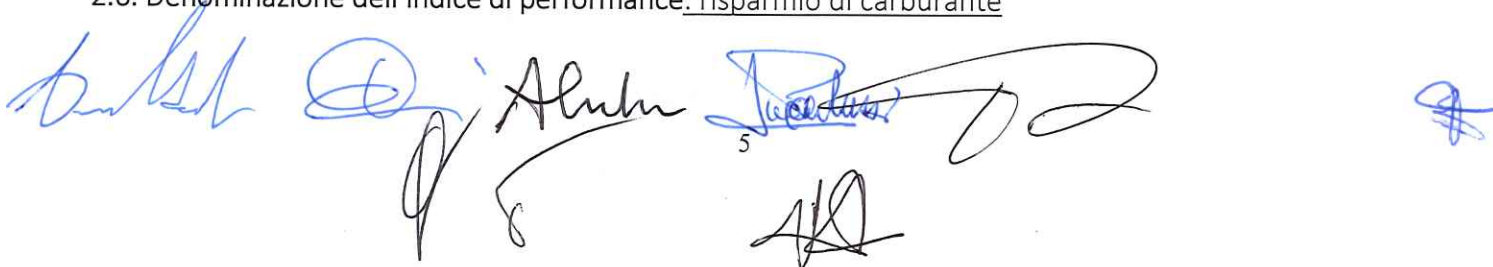
2022  $i_{\text{anno}} < i_{\text{anno}-1} * \text{indice ISTAT} * 1,05$

2023  $i_{\text{anno}} < i_{\text{anno}-1} * \text{indice ISTAT} * 1,05$

2024  $i_{\text{anno}} < i_{\text{anno}-1} * \text{indice ISTAT} * 1,05$

Peso del premio: 10%

#### 2.6. Denominazione dell'indice di performance: risparmio di carburante



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures are arranged horizontally, with some overlapping. There are approximately 7 distinct signatures or initials visible.

Descrizione indice: Tenuto conto dell'impegno dell'azienda di sensibilizzazione sui temi ambientali e di oculato utilizzo delle risorse naturali, l'indice rappresenta la capacità di ottimizzare i consumi di carburante anche in ottica di risparmio e rispetto dell'ambiente.

Metodologia di calcolo: l'indice viene calcolato come rapporto tra la totalità dei km percorsi dai veicoli aziendali (mezzi d'opera come escavatori, terne, ecc. esclusi) alimentati a benzina, gasolio o GPL e il totale dei litri di carburanti utilizzati.

$$i_{\text{anno } a} = \text{tot. Km percorsi}_{\text{anno } a} / \text{tot. L consumati}_{\text{anno } a}$$

Il valore così ottenuto viene confrontato con quello dell'anno precedente e dovrà risultare maggiore dello stesso.

Riferimento anno 2021: con riferimento all'anno 2021, nel secondo semestre, il valore dell'indice calcolato come sopra è risultato pari a: 11,4 km/L

Obiettivo per il triennio 2022-2024:

2022  $i_{\text{anno}} > i_{\text{anno}-1}$

2023  $i_{\text{anno}} > i_{\text{anno}-1}$

2024  $i_{\text{anno}} > i_{\text{anno}-1}$

Peso del premio: 10%

### ART. 3

Il raggiungimento dei già menzionati obiettivi sarà materialmente riscontrato a mezzo di appositi approfondimenti e verifiche documentali.

Ai fini delle determinazioni di cui al precedente art. 2:

- il periodo di valutazione ai fini del raggiungimento dell'obiettivo ai fini del premio è l'anno con esclusione dell'anno 2022 dove il periodo di riferimento è il secondo semestre;
- il periodo di riferimento per la valutazione dell'incremento è l'anno precedente a quello oggetto della valutazione con esclusione dell'anno 2022 dove il periodo di riferimento è il secondo semestre dell'anno precedente;
- la strutturazione del premio è l'insieme delle condizioni previste nell'accordo in base alle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma e rappresenta un concetto distinto dalle condizioni di incrementalità o raggiungimento degli obiettivi previsti che danno diritto al beneficio fiscale;
- gli indici previsti all'art. 2 devono intendersi distinti e fra di essi alternativi.

Le parti si danno reciprocamente atto che il positivo raggiungimento di almeno uno degli indici di cui al precedente art. 2, determina il diritto alle agevolazioni di cui all'art. 1 commi da 182 a 189 L. 208/2015 sull'intero premio maturato.

### ART. 4



Al raggiungimento degli obiettivi e relativi indicatori di cui al precedente art. 2, il premio di risultato base per il periodo 07/2022-12/2024 viene così di seguito parametrato per livelli:

| Livello | Euro | Importo 2022 | Importo 2023 | Importo 2024 |
|---------|------|--------------|--------------|--------------|
| 2-3     | Euro | 1.241,63     | 1.272,67     | 1.304,49     |
| 4       | Euro | 1.261,00     | 1.292,53     | 1.324,84     |
| 5       | Euro | 1.323,40     | 1.356,49     | 1.390,40     |
| 6       | Euro | 1.394,90     | 1.429,77     | 1.465,52     |
| 7       | Euro | 1.495,00     | 1.532,38     | 1.570,68     |
| 8       | Euro | 1.586,00     | 1.625,65     | 1.666,29     |
| Q       | Euro | 1.690,00     | 1.732,25     | 1.775,56     |


I suddetti importi saranno incrementati della somma di cui all'art. 9 punto c) Accordo del 07/11/2019 di rinnovo del CCNL gas-acqua, da considerare importo fisso non parametrabile pari a € 238,00 pro-capite che le parti fin d'ora convengono di considerare quale lordo dipendente.

Qualora nel corso della validità del presente Accordo, intervenisse rinnovo del CCNL gas-acqua con previsione di aggiornamento di tale importo, l'importo di cui al comma precedente verrà aggiornato dell'importo previsto su parametro di riferimento. L'importo così determinato costituirà importo fisso non parametrabile pro-capite che le parti fin d'ora convengono di considerare quale lordo dipendente.

#### ART. 5

Il premio di risultato base così come risultante dal precedente articolo:

- viene riconosciuto a tutti i dipendenti, quadri-impiegati-operai, compresi quelli a tempo determinato e con contratto di apprendistato purché in forza alla data di approvazione del bilancio;
- matura per dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio maturata nell'anno e determinata secondo i criteri previsti dal CCNL gas-acqua per il calcolo della tredicesima mensilità. Inoltre per i rapporti di apprendistato matura in relazione alla percentuale di retribuzione relativa al periodo di valutazione;
- per i dipendenti assunti durante l'anno di valutazione l'erogazione sarà proporzionata ai mesi di servizio prestati considerati con gli stessi criteri utili ai fini della maturazione delle mensilità aggiuntive;
- per i dipendenti a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minor orario di lavoro prestato;
- per i dipendenti entrati in quiescenza, all'atto della chiusura del rapporto di lavoro, verrà riconosciuto un importo forfetario omnicomprensivo pari ad Euro 75/mese lorde a titolo di una tantum ex p.r.;



- il premio di risultato è inoltre legato alla partecipazione di ciascun dipendente nel concorrere personalmente al relativo raggiungimento e sarà proporzionalmente ridotto al singolo dipendente, in caso di assenze dal servizio per malattia nei singoli anni di maturazione, secondo il seguente schema:

| Giorni di assenza | Percentuale di riduzione  |
|-------------------|---|
| 0 – 20            | se n. certificati $\leq$ 3; nessuna riduzione<br>se n. certificati $>$ 3; 25% riduzione |
| 21 – 30           | 35%   |
| 31 – 40           | 50%   |
| 41 – 60           | 60%   |
| 61-160            | 75%   |
| >160              | 100%  |

Ai fini del calcolo dei giorni di assenza per malattia non vengono prese in considerazione le seguenti assenze: ferie e permessi ordinari (vigente CCNL Settore Gas-Acqua), permessi ex art. 30 (v. Accordo Aziendale 11/05/2016), ricoveri ospedalieri, infortuni per causa di servizio, donazioni sangue, permessi art. 33 L. 104/92, permessi art. 39 D. Lgs. 151/2001 e periodo di congedo di maternità ex art. 16 D. Lgs. 151/2001.

L'importo non erogato ai dipendenti con percentuale di riduzione superiore a 0% (zero) verrà redistribuito ai dipendenti della prima fascia che non abbiano subito alcuna riduzione.

#### ART. 6

Conformemente a quanto previsto dall'art. 1 c. 184 L. 28 dicembre 2015 n. 208, le odierne parti concordano nella facoltà, attribuita al dipendente, di scegliere che gli importi di premio maturati come dal combinato disposto dei precedenti artt. 4-5, siano erogati in Welfare anche nella formula "voucher" prevista dall'art. 6 D.M. 25/03/2016.

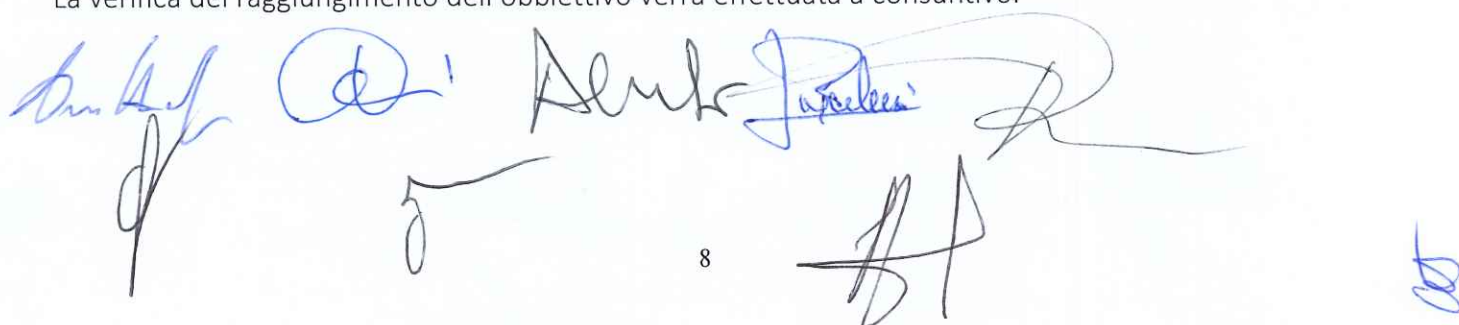
L'individuazione della tipologia di servizi Welfare che verranno messi a disposizione nonché delle modalità di fruizione da parte dei dipendenti interessati saranno oggetto di successive apposite comunicazioni.

Qualora il lavoratore, in luogo dell'erogazione del premio risultato maturato in denaro, scelga di destinarne in tutto o in parte in Welfare, la Società maggiorerà tale importo del 20%.

Qualora alla scadenza assegnata, il dipendente non abbia esaurito l'importo del premio richiesto in welfare, l'importo residuo verrà liquidato o versato al fondo di previdenza complementare cui è iscritto con le competenze del periodo successivo alla scadenza assegnata.

#### ART. 7

La verifica del raggiungimento dell'obiettivo verrà effettuata a consuntivo.



8



Un primo incontro tra le parti verrà effettuato nel corso del secondo semestre di ogni anno interessato ai fini della verifica dell'andamento degli obiettivi. Le parti convengono che nel corso di detto incontro sarà, altresì, possibile rivedere il peso percentuale dei singoli indicatori.

Un incontro verrà effettuato dopo la chiusura dell'anno di riferimento, prima dell'approvazione del bilancio consuntivo.

Il premio sarà erogato annualmente, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte del competente organo sociale, di norma in unica soluzione fatto salvo l'accesso da parte del dipendente all'erogazione con il Welfare.

In caso di monetizzazione, l'importo del premio maturato verrà erogato con il cedolino paga col quale il dipendente sceglierà la suddetta fruizione con le modalità e nei tempi previsti dall'azienda.

#### ART. 8

Le parti convengono espressamente che gli importi del premio totale di risultato derivanti dal presente accordo, anche se erogati in beni e/o servizi rientranti nel pacchetto welfare:

- per la loro natura sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, nessuno escluso, avendone le parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il premio di risultato pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso;
- il complessivo premio di risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.F.R.;
- il premio come sopra definito sarà ad effetto di competenza ascrivibile agli esercizi 2022, 2023 e 2024 ed eventualmente erogato in quelli successivi in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Il premio è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati per il singolo anno e l'erogazione avverrà in funzione dei risultati che verranno raggiunti esclusivamente per l'anno di riferimento e comunque limitatamente all'anno definito nel presente accordo.

Il premio non si consolida di anno in anno né alla scadenza del presente accordo.

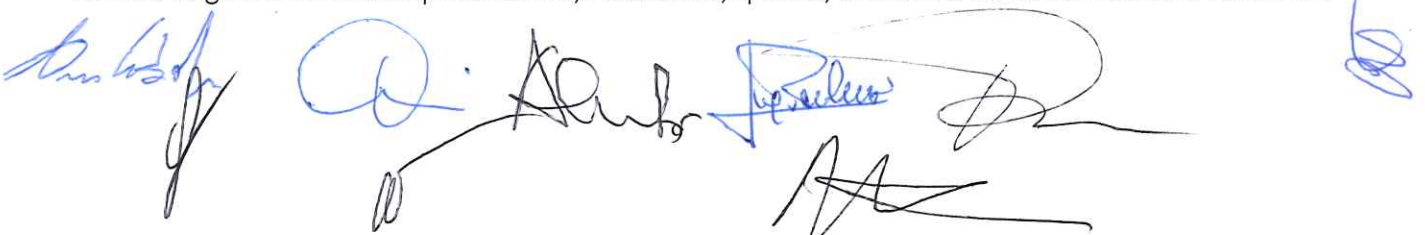
#### ART. 9

I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del premio di risultato, rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la divulgazione del presente documento nei limiti di quanto disposto dalla vigente normativa in tema di trasparenza, anche in relazione a quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016.

#### ART. 10

Le parti si danno reciprocamente atto, ribadiscono e dichiarano inoltre che:

- gli indicatori e le somme previste dal presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are positioned horizontally across the width of the page, below the text of Article 10.

1 commi 182-189 della L. 28/12/2015 N. 208 e del D.M. 25/03/2016 e rientranti quindi tra le somme soggette ai benefici di cui alla citata normativa;

- il presente Accordo verrà depositato telematicamente attraverso il portale del Ministero del Lavoro da parte dell'Azienda, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso, ai sensi della predetta normativa per i benefici citati.

Quanto sopra viene precisato anche ai fini dei particolari regimi contributivo e fiscali previsti dalla normativa.

Le parti, qualora dovesse intervenire una variazione delle normative di riferimento, si dichiarano disponibili a rincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare l'accordo al fine di consentire l'applicazione dei più favorevoli regimi contributivo e fiscale.

#### ART. 11

Il presente accordo ha validità triennale, con decorrenza dall'01/01/2022 e durata pertanto fino al 31/12/2024 ai fini contrattuali data nella quale scadrà senza necessità alcuna di preavviso e/o formale disdetta, fermo restando quanto indicato all'art. 3 in merito ai criteri di valutazione.

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto che sono state definite e superate tutte le materie e richieste presentate dalla RSU e dalla OO.SS. firmatarie in nome e per conto dei lavoratori.

La RSU e le OO.SS. di riferimento firmatarie del presente Accordo, anche a nome e per conto dei lavoratori, si impegnano pertanto a non presentare ulteriori richieste di carattere economico di ogni e qualsiasi tipo, nessuno escluso, per tutta la validità e la durata del presente Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

PIAVE SERVIZI S.p.A.

IL DIRETTORE GENERALE

(PESCE ing. Carlo)

LA R.S.U.

(DE MARCHI Andrea)

(FIN Gianni)

(MARCON Alberto)

(PAULUZZI Luca)

(PRINA Sergio)

(CALDARELLA Vincenzo)

Femca-Cisl di Belluno Treviso

(NOVELLO Massimo)

Filtctem - Cgil

(D'ORLANDO Lucio)

Uiltec-Uil di Belluno Treviso