

PREMIO DI RISULTATO ED INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'

ANNI 2022 – 2024

Il giorno 31 maggio 2022 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. C.A.D.F. S.p.A.:

il Direttore Generale, Stricchi Silvio,

il Dirigente Settore Amministrativo, Annibalé Cavallari;

il Responsabile del Settore Telecomunicazioni, Marco Piva

il Responsabile del Servizio Affari generali – Risorse Umane, Pietro Buzzi

- per le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. Aziendale, in rappresentanza dei lavoratori:

Antonio D'Antoni – Filctem - CGIL

Eugenio Benini – Uiltec – UIL

Claudio Tinarelli – Femca - CISL

Fabbri Fabrizio Membro RSU

Gennari Enrico Membro RSU

Larosa Emanuele Membro RSU

Matteucci Renzo Membro RSU

Casazza Agnese Membro RSU

C.A.D.F. SPA

Protocollo:
2022/0010786 - 31/05/2022



ARN61545900

Visto l'accordo integrativo sottoscritto in data 31/05/2019 finalizzato alla definizione ed erogazione del Premio di Risultato al personale di CADF S.p.A. nel triennio 2019 – 2021;

Dato atto che il suddetto accordo è giunto a scadenza il 31/12/2021;

Premesso quanto sopra, 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 CADF S.p.A. nel triennio 2022 – 2024.

1) Validità dell'accordo.

1. Il presente accordo ha validità triennale.

2. L'accordo potrà essere rivisto e modificato durante il suo periodo di vigenza, coerentemente con quanto sarà eventualmente previsto dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per il quale sono attualmente in corso le trattative tra le parti.

2) Istituti contrattuali previsti.

1. Ai fini di quanto previsto dal presente accordo vengono identificati tre distinti gruppi di dipendenti:

A - Personale inquadrato dal 3° al 6° livello;

B - Personale inquadrato al 7° ed 8° livello;

C - Personale inquadrato a livello Quadro.

Le parti si danno atto che, rispetto al precedente accordo aziendale, si procederà con una riparametrazione dei premi potenziali sulla base del peso che ciascun livello ha sul budget complessivo a disposizione, rapportato alla rilevanza che ha il medesimo livello sulla retribuzione complessiva.

A fronte della suddetta riparametrazione il fondo a disposizione è determinato in relazione al premio medio ottenibile per livello.

- Dal 2022, pertanto, il premio medio per livello sarà così rideterminato sulla base dei posti occupati alla data di sottoscrizione del presente accordo:

3° livello: 1.400,00 euro – Fondo totale: 37.800,00 (27 x 1.400)

4° livello: 1.420,00 euro – Fondo totale: 79.520,00 (56 x 1.420)

5° livello: 1.580,00 euro – Fondo totale: 64.780,00 (41 x 1.580)

6° livello: 1.730,00 euro – Fondo totale: 34.600,00 (20 x 1.730)

7° Livello: 2.700,00 euro – Fondo totale: 21.600,00 (8 x 2.700)

8° livello: 2.900,00 euro – Fondo totale: 40.600,00 (14 x 2.900)

Quadri: 3.200,00 euro – Fondo totale 9.600,00 (3 x 3.200)

3) Determinazione delle risorse disponibili.

1. Fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 6 le risorse messe a disposizione per gli anni 2022, 2023 e 2024 dall'azienda ai fini della corresponsione del PDR sono determinate come di seguito:

| BUDGET PDR NUOVO ACCORDO AZIENDALE | | | | |
|------------------------------------|-------------------|-----------|------------------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| LIVELLO | NUMERO DIPENDENTI | BUDGET | BUDGET PER GRUPPO DI LIVELLO | PESO SU BUDGET |
| 3 | 27 | 37.800,00 | 216.700,00 (144 dipendenti) | 75% |
| 4 | 56 | 79.520,00 | | |
| 5 | 41 | 64.780,00 | | |
| 6 | 20 | 34.600,00 | | |
| 7 | 8 | 21.600,00 | 62.200,00 (22 dipendenti) | 22% |
| 8 | 14 | 40.600,00 | | |

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

| | | | | |
|--------|-----|------------|-------------------------|------|
| Quadri | 3 | 9.600,00 | 9.600,00 (3 dipendenti) | 3% |
| Totale | 169 | 288.500,00 | 288.500,00 | 100% |

L'importo di Euro 12.000,00 derivante dall'accordo aziendale in essere in Delta Web prima della fusione, verrà ribaltato proporzionalmente al peso di ciascun gruppo sul complessivo, così come indicato nella colonna 5 della precedente tabella.

| DISTRIBUZIONE FONDO EX DELTA WEB | | | |
|----------------------------------|------|-----------------|-----------|
| Gruppo livello | Peso | Valore Unitario | Totale |
| 3/6 | 75% | 120,00 | 9.000,00 |
| 7-8 | 22% | 120,00 | 2.640,00 |
| Q | 3% | 120,00 | 360,00 |
| Tot | 100% | | 12.000,00 |

A seguito di tale suddivisione il nuovo budget viene come di seguito definito:

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---------|-----------------|---------------------|-------------------|
| LIVELLO | BUDGET INIZIALE | BUDGET EX DELTA WEB | TOTALE PER GRUPPO |
| 3/6 | 216.700,00 | 9.000,00 | 225.700,00 |
| 7-8 | 62.200,00 | 2.640,00 | 64.840,00 |
| Q | 9.600,00 | 360,00 | 9.960,00 |
| Totale | 288.500,00 | | 300.500,00 |

2. I fondi così individuati saranno fatti oggetto di adeguamento in aumento, nel corso della vigenza del presente contratto, in caso di accrescimento del numero di dipendenti in servizio nell'ambito dei diversi livelli contrattuali.

3. Al fine di stabilire la corrispondenza tra i fondi costituiti ed il numero di personale in servizio alla data del presente accordo, si fa riferimento agli organici numerici sopra descritti.

4) Modalità di distribuzione del premio di risultato.

Il fondo destinato al premio di risultato è attribuito in modo differenziato per le tre fasce di livello suindicate in ragione del budget a loro assegnato, come indicato nella suddetta tabella.

Il Premio di risultato per gli anni 2022 – 2024 viene definito nel modo seguente:

a) Per l'anno 2022:

- Per una prima parte, pari al 25% in correlazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali come identificati nell'allegato A) al presente accordo.
- Per una seconda parte, pari al 25%, in correlazione al raggiungimento degli obiettivi per singola struttura organizzativa, così come individuati nell'allegato B) al presente accordo.
- Per una terza parte, pari al 50%, in correlazione alla valutazione della prestazione offerta da ogni singolo dipendente.

b) Per gli anni 2023 e 2024, qualora si riduca il gap tra la valutazione media del Settore con valutazione più alta e quello con valutazione più bassa, a seguito della realizzazione di azioni atte a migliorare l'applicazione del sistema di valutazione, il premio verrà attribuito nel modo seguente:

Anno 2023:

- Per una prima parte, pari al 20% in correlazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali come definiti nei termini indicati dal presente articolo.
- Per una seconda parte, pari al 20%, in correlazione al raggiungimento degli obiettivi per singola struttura organizzativa, così come definiti nei termini indicati dal presente articolo.
- Per una terza parte, pari al 60%, in correlazione alla valutazione della prestazione offerta da ogni singolo dipendente.

Anno 2024:

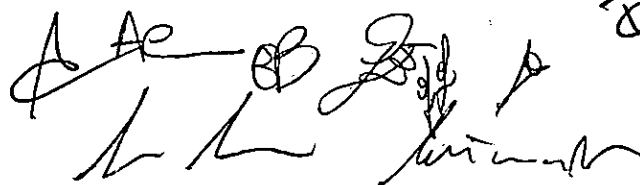
- Per una prima parte, pari al 20% in correlazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali come definiti nei termini indicati dal presente articolo.
- Per una seconda parte, pari al 15%, in correlazione al raggiungimento degli obiettivi per singola struttura organizzativa, così come definiti nei termini indicati dal presente articolo.
- Per una terza parte, pari al 65%, in correlazione alla valutazione della prestazione offerta da ogni singolo dipendente.

Tali riduzioni si intenderanno realizzate qualora si attuino nel modo seguente:

- a) Situazione di partenza - Differenza valutazione media tra i Settori anno 2020: 23% (come da tabella allegata);
- b) Anno 2023 - Riduzione gap su valutazione anno 2022: almeno 8 punti - pari al 15%;
- c) Anno 2024 - Riduzione gap su valutazione anno 2022: almeno 3 punti ulteriori - pari al 12%.

Nel caso in cui non si raggiungessero i risultati suindicati, che verranno accertati entro il mese di maggio dell'anno di riferimento e verificati assieme alle Organizzazioni sindacali in apposito incontro, si continuerà a distribuire il premio con le modalità sopra previste per l'anno precedente.

La diversificazione del premio è quindi correlata sia al raggiungimento degli obiettivi, che all'impegno lavorativo di ciascun dipendente, attraverso la valutazione complessiva della prestazione fornita.



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. 62 del 03/04/2014 cui le Parti si richiamano espressamente.

A tale proposito le parti richiamano espressamente l'obbligo di attuare quanto previsto a pagina 19 del *Manuale per la gestione del sistema di pianificazione delle risorse umane: la valutazione delle prestazioni* allegato B) alla suddetta determinazione il quale dispone quanto segue:

"Entro il mese di Luglio di ogni anno, ciascun valutatore effettuerà una verifica sulla prestazione fornita con riferimento ai singoli fattori comportamentali per ciascun profilo.

Il valutatore svolgerà appositi colloqui intermedi nel corso dei quali fornirà all'interessato indicazioni tese a favorire il miglioramento delle prestazioni nel corso del secondo semestre dall'anno."

Gli obiettivi per gli anni 2023 e 2024 saranno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno; di tali obiettivi, al fine della loro correlazione con il premio di risultato, verrà data informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

La corresponsione del PDR 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.

Il mancato raggiungimento di almeno uno degli obiettivi aziendali, anche ai fini del pagamento dell'imposta sostitutiva agevolata, fa sì che la parte di budget assegnata non possa essere attribuita al personale dipendente.

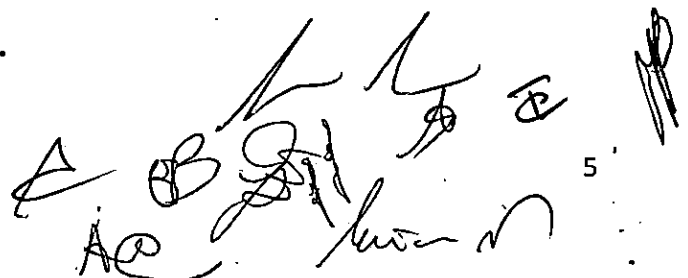
Resterà impregiudicato il pagamento delle altre due parti di cui si compone il premio di risultato, ovvero quelle relative agli obiettivi delle strutture organizzative e quelle previste per la valutazione delle prestazioni.

Le eventuali risorse non attribuite ad un gruppo per il mancato raggiungimento dell'obiettivo, saranno destinate ad integrare i fondi di cui all'art. 3 del presente accordo per l'anno successivo.

Le parti si incontreranno entro il mese di maggio per verificare il raggiungimento degli obiettivi e l'eventuale rideterminazione del fondo ai sensi del precedente capoverso.

Le parti si danno atto che ogni anno sarà comunque distribuita ai dipendenti la totalità delle somme indicate nei budget individuati al punto 3 del presente accordo per ciascun Gruppo di livello (3/6 - 7/8 - Q).

5) Conversione volontaria in servizi di welfare.



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, il cui reddito di lavoro dipendente non supererà 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 € 1.000,00.

6) Risorse on top.

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:

"welfare on top" finanziato in proprio da CADF che aggiungerà alla quota che sarà convertita in welfare, una cifra correlata al risparmio fiscale e contributivo in analogia a quanto già previsto dell'accordo in essere. Tale benefit si potrà sviluppare con le seguenti modalità:

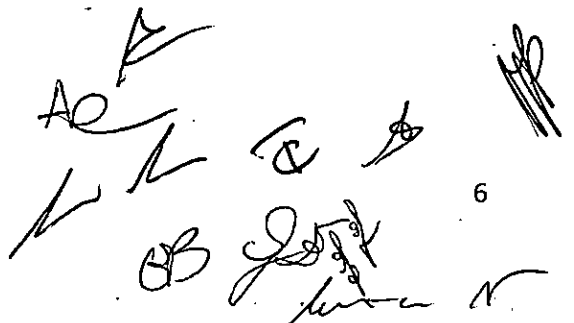
- in caso di conversione in welfare di una quota di € 250,00 verrà aggiunto un ulteriore importo di € 100,00 in welfare;
- in caso di conversione in welfare di una quota di almeno € 500,00 verrà aggiunto un ulteriore importo di € 200,00 in welfare;
- in caso di una conversione in welfare di una quota di almeno € 750,00 verrà aggiunto un ulteriore importo di € 300 in welfare.
- in caso di una conversione in welfare di una quota di € 1.000,00 verrà aggiunto un ulteriore importo di € 400 in welfare.

Il Paniere di beni e servizi welfare.

Viene confermato per il triennio 2022-2024 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.

Il Paniere welfare sarà composto dai seguenti beni e servizi:

- Previdenza
- Sanità
- Istruzione e formazione
- Assistenza famigliari
- Cultura e tempo libero
- Viaggi



- Sport e benessere
- Trasporto
- Buoni acquisto

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.

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

Per il corrente anno 2022 la scelta di convertire il premio di risultato in welfare dovrà essere effettuata entro il mese di luglio. La quota convertita in welfare sarà disponibile a partire dal mese di agosto 2022 e potrà essere utilizzata immediatamente e anticipatamente rispetto alla naturale data di erogazione del premio di risultato.

7) Modalità di attuazione del Piano di welfare.

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 RSU aziendali.

Le modalità di attuazione del Piano sono disciplinate da apposito Regolamento già vigente e conosciuto dai dipendenti.

Le parti si danno atto reciprocamente che annualmente verrà effettuato un monitoraggio congiunto in merito ai risultati ottenuti con il Piano di Welfare.

9) Agevolazioni fiscali e coinvolgimento dei lavoratori

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.

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.

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.

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.

Il Premio di risultato si compone dei parametri ed obiettivi di cui all'allegato A), 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.

L'importo massimo lordo raggiungibile su base individuale è quantificato in rapporto al budget determinato per ciascuna fascia di personale (3/6 livello; 7/8 livello; quadri) come specificato al punto 4 precedente.

Criteri di corresponsione individuale:

Il premio individuale verrà corrisposto ai dipendenti appartenenti alle 3 fasce (3/6 livello; 7/8 livello; quadri) con le modalità previste al punto 4 precedente.

Le parti si danno atto che l'importo del premio è omnicomprensivo 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.

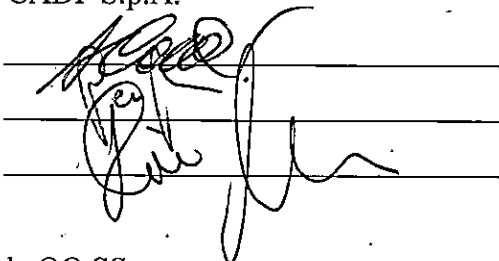
10) Verifiche

Le parti si danno atto che il presente accordo sarà fatto oggetto di verifiche congiunte entro il mese di ottobre di ciascun anno, relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi anche al fine di apportare eventuali modifiche che si rendessero necessarie ed opportune.

11) Rinvio

Le parti si impegnano sin da ora a ritrovarsi per dare vita a trattative che avranno ad oggetto le tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle politiche di genere, oltre al work life balance ed allo smart working, in coerenza con quanto eventualmente disposto in merito a tali istituti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per CADF S.p.A.



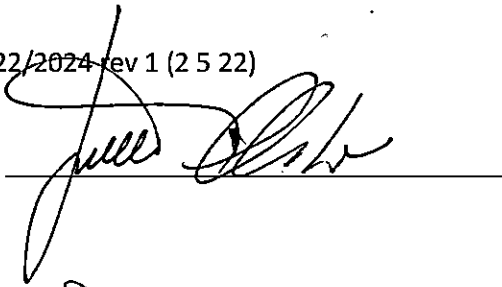
Per le OO.SS.

Filctem – CGIL

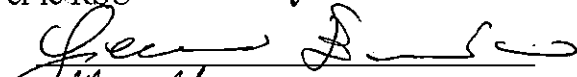
Uiltec – UIL

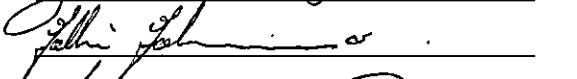


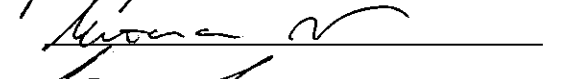
Femca - CISL

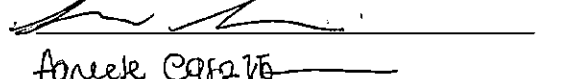


Per le RSU









Agnese CASATI

VALUTAZIONI DELLE PRESTAZIONI 2020 - PUNTEGGI MEDI PER SETTORE

| SETTORE | PUNTEGGIO MEDIO | NOTE | COLLOCAZIONE |
|--|------------------------|-----------------------|--|
| A.G., Compliance Aziendale; Controllo Qualità | 76,90% | | TRA BUONO E ECCELLENTE |
| Amministrativo contabilità utenza | 66,80% | | BUONO |
| Tecnico S.I.I. | 53,75% | | TRA ADEGUATO E BUONO (più vicino all'adeguato) |
| Telecomunicazioni servizi informatici, informativi - Logistica | 53,70% | Compresi ex Delta Web | TRA ADEGUATO E BUONO (più vicino all'adeguato) |

Tra il settore Affari Generali e i Settori Tecnico e Telecomunicazioni c'è una differenza di 23,2 punti percentuali

