

SIDRA SpA
Protocollo Generale
Prot. N. 9041/24
del 04/03/2024

Accordo Premio di Risultato

Triennio 2024-2025-2026

Conformemente a quanto indicato dall'art. 9 del CCNL del settore Gas-Acqua, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione periodica tra l'azienda e la RSU a contenuto economico allo scopo di definire i criteri per l'erogazione DI UN Premio annuo variabile collegato a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e innovazione, denominata "Premio di Risultato".

Il valore economico ed i relativi parametri del Premio sono individuati tra le parti in sede di accordo sindacale con riguardo alle previsioni relative all'andamento economico aziendale, alla redditività complessiva dell'impresa e commisurato ai risultati conseguiti dai singoli settori aziendali rispetto agli obiettivi concordati. Tali risultati vengono misurati attraverso i parametri individuati nell'accordo sindacale stesso .

Il Premio di Risultato viene erogato annualmente tra giugno e luglio, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi sociali, secondo le previsioni di legge, tenendo conto delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti.

Criteri generali concordati in sede sindacale, per il triennio 2024/2026 sono:

1. Valore massimo del premio per ciascun dipendente: n.1 mensilità (oltre l'eventuale quota da distribuire di cui al punto C); l'importo deve intendersi lordo e onnicomprensivo, non entrante a far parte della base di calcolo di nessuno degli istituti retributivi contrattuali e/o di legge, ivi compreso il TFR, atteso che, nella determinazione dell'ammontare, si è già tenuto conto della relativa incidenza;
2. Validità del presente Accordo : triennio 2024 2025 2026
3. Le somme erogate saranno assoggettate al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente;
4. Pagamento in unica soluzione nel mese di Giugno.
5. Il Premio verrà corrisposto ai dipendenti in forza alla data del 31 dicembre dello scorso anno: Ai dipendenti cessati nel corso dell'anno verrà corrisposto pro-quota;
6. Il rinnovo del presente accordo avviene prima della scadenza, previo nuovo accordo sindacale tra azienda e RSU.

Gli indicatori del Premio di Risultato

- Obiettivo di redditività e produttività;
- Obiettivo riduzione assenze dal servizio;
- Obiettivi specifici per singola Area aziendale.

Gli indicatori di riferimento del Premio di Risultato sono i seguenti:

A. RISULTATO D'ESERCIZIO (pari al 40% del premio individuale totale).

Requisito necessario per l'erogazione stessa del premio è la positività del bilancio annuale .

B. PRESENZA IN SERVIZIO (pari al 30% del premio)

Viene valorizzata la presenza in servizio: infatti sulla base delle ore di effettiva presenza in servizio; per ciascun dipendente, è prevista una franchigia di ore di assenza annuali pari a 153h (al netto solo delle giornate di ferie e infortuni sul lavoro), così strutturato:

- Da 0 a 152h di assenza: 100% premio;
- Da 153h a 383h:
 - da 153 a 159: 79%;
 - da 160 a 166: 78%;
 - da 167 a 173: 77%;
 - da 174 a 180: 76%;
 - da 181 a 187: 75%;
 - da 188 a 194: 74%;
 - da 195 a 201: 73%;
 - da 202 a 208: 72%;
 - da 209 a 215: 71%;
 - da 216 a 222: 70%;
 - da 223 a 229: 69%;
 - da 230 a 236: 68%;
 - da 237 a 243: 67%;
 - da 244 a 250: 66%;
 - da 251 a 257: 65%;
 - da 258 a 264: 64%;

- da 265 a 271: 63%;
- da 272 a 278: 62%;
- da 279 a 285: 61%;
- da 286 a 292: 60%;
- da 293 a 299: 59%;
- da 300 a 306: 58%;
- da 307 a 313: 57%;
- da 314 a 320: 56%;
- da 321 a 327: 55%;
- da 328 a 334: 54%;
- da 335 a 341: 53%;
- da 342 a 348: 52%;
- da 349 a 355: 51%;
- da 356 a 362: 50%;
- da 363 a 369: 49%;
- da 370 a 376: 48%;
- da 377 a 383: 47%;

- Da 384h di assenza in avanti: 0%.

L'eventuale parte residuale del Premio non assegnata per le assenze, verrà redistribuita e ripartita a tutti i settori in maniera proporzionata al numero degli addetti.

Simulazione: 10.000,00 euro : 125 dipendenti = 80,00 euro

Da 0 a 5 dipendenti = 400,00 euro

da 5 a 10 dipendenti = 800,00 euro

da 10 a 15 dipendenti = 1.200,00 euro e così via.

Questo dato è variabile a secondo dell'importo restante maturato dalle assenze nell'anno.

Il Responsabile avrà il compito di eseguire una valutazione e designare il dipendente/i più meritevole/i, relazionando e motivando la scelta del suddetto/i.

La relazione dovrà essere inviata alla Presidenza.

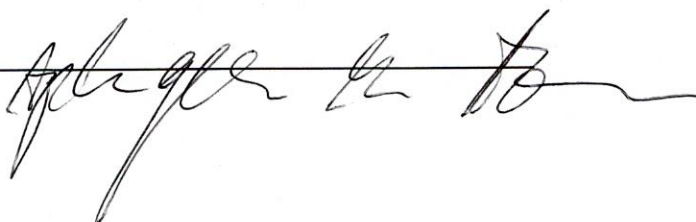
C. OBIETTIVI SPECIFICI PER SINGOLA AREA AZIENDALE (pari al 30% del premio)

A seguito raggiungimento degli obiettivi di settore prefissati ad inizio anno da ogni singolo Responsabile di Area , dietro relazione da presentare alla Presidenza .

Firmato , il

Il Presidente

Vice presidente



La RSU



VERBALIZZANTE

Dot. ssa Gentile

