

## Verbale di accordo del 08 giugno 2023

Il giorno 08 giugno 2023, alle ore 15:30, presso la sede aziendale sita in Salerno alla via Stefano Passaro n. 1, si sono incontrati:

- l'Amministratore Unico di Sistemi Salerno - Servizi Utility s.r.l. (già Sinergia S.u.r.l.):
  - Mariano Mucio

e

- la R.S.U. aziendale nelle persone dei Signori:
  - Alfonso De Simone (FILCTEM CIGL)
  - Lino Guidi (UILTEC)
  - Matteo Stanzione (CISAL FEDERENERGIA).

L'incontro, che fa seguito a precedenti colloqui intercorsi sull'argomento, è stato fissato per definire e formalizzare l'accordo sulla contrattazione di II<sup>^</sup> livello relativo al Premio di Risultato per le annualità 2023 - 2024 - 2025.

### Art. 1 – PREMESSA E FINALITA'

L'Azienda rappresenta che, in linea con quanto indicato all'art. 4 - lett b) ed all'art. 9 del vigente CCNL per il settore GAS-ACQUA, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene definito un accordo triennale, per gli anni 2023-2024 e 2025, che ha la funzione di stabilire una erogazione economica annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e innovazione, denominato "Premio di Risultato".

La finalità dell'istituto è quella di far partecipare i lavoratori al costante miglioramento delle attività di impresa, riconoscendo agli stessi dipendenti un importo economico al raggiungimento degli obiettivi predefiniti; costituisce, quindi, compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

I parametri definiti con il presente Accordo per il riconoscimento del Premio di Risultato soddisfano le previsioni normative secondo cui, ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e del beneficio di sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di accordi collettivi aziendali sottoscritti da datori di lavoro e lavoratori, devono essere correlate ad un sistema di indicatori - connessi ad obiettivi di miglioramento delle condizioni dell'impresa e del lavoro (incrementi di produttività, redditività, qualità, innovazione) - i quali possono consistere anche in azioni di miglioramento dell'efficienza organizzativa interna e dell'efficacia del servizio.

L'Azienda e la RSU dichiarano che il presente accordo, che definisce il "Premio di Risultato" da riconoscere al personale dipendente, risponde alla citata normativa.

Inoltre, con il presente accordo, l'Azienda ha inteso attivare, trovando la condivisione della RSU, lo strumento denominato "Scheda delle performances", che consente una valutazione oggettiva e personalizzata dei risultati lavorativi del singolo dipendente, a cui è correlato un riconoscimento economico ulteriore rispetto agli anni passati.

Gli obiettivi individuati per il **Premio di Risultato** sono legati a risultati che vedono coinvolti i dipendenti nel loro complesso, mentre gli obiettivi definiti per la **Scheda di Performances** sono caratterizzati da risultati raggiungibili dai singoli dipendenti; le condizioni di calcolo del Premio di Risultato da riconoscere sono riportate nella **tabella "Obiettivi di risultato"**, quelle relative al calcolo per la parte variabile a favore del singolo dipendente sono riportate nella **tabella "Criteri di valutazione delle performances"**, le quali formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Le Parti concordano sul fatto che, stante l'attuale organizzazione che comporta una sempre maggiore collaborazione ed integrazione tra tutti i dipendenti, rafforzando il concetto di gruppo societario, occorre equiparare ed "allineare" la struttura del premio ad elementi e parametri utilizzati per le altre Società del Gruppo, condividendo ed orientando tutti gli obiettivi individuati al miglioramento delle performance aziendali.

Inoltre, la RSU propone di riconoscere un valore economico non parametrizzato, di uguale importo per tutto il personale, indipendentemente dal livello di inquadramento.



## Art. 2 – MISURE ECONOMICHE STANZIATE NEL TRIENNIO 2023-2025 PER IL “PREMIO DI RISULTATO COMPLESSIVO”

In ragione dei presupposti sopra descritti, le Parti definiscono l'importo complessivo stanziato a budget per il riconoscimento del Premio di Risultato nel suo complesso ai dipendenti e gli obiettivi individuati per il triennio 2023-2025, così come di seguito precisato:

	2023	2024	2025
1) <b>PREMIO DI RISULTATO</b> <i>obiettivo comune a tutti i dipendenti</i>	€ 20.093,00	€ 20.093,00	€ 20.093,00
2) <b>SCHEDA DI PERFORMANCES</b> <i>obiettivo individuale singolo dipendente</i>	€ 6.192,00	€ 6.192,00	€ 6.192,00

(tabella “Stanziamento fondi Premio di Risultato complessivo”)

L'importo annuale stanziato per la corresponsione del Premio di Risultato complessivo dovrà essere riproporzionato in base alle somme eventualmente spettanti ai lavoratori che hanno risolto in corso dell'anno il rapporto di lavoro con la società e/o distaccati.

## Art. 3 – PREMIO DI RISULTATO

Il riconoscimento del Premio di Risultato è, quindi, determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e sarà erogato nel mese successivo all'approvazione del Bilancio consolidato della Capogruppo Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A. (erogazione in uno con il pagamento della mensilità di luglio).

Il Premio di Risultato, così come definito, spetterà ai lavoratori in forza nell'anno di riferimento ed il valore economico sarà riconosciuto in proporzione ai periodi di servizio prestati.

Per i dipendenti con contratto di lavoro part-time, il valore economico definito per il Premio di Risultato (Obiettivo comune a tutti i dipendenti) ed il premio eventualmente dovuto per la Scheda di performances (Obiettivo individuale singolo dipendente) sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro previsto contrattualmente.

Sono esclusi dall'erogazione di tutte le misure economiche previste dal presente accordo i lavoratori che siano incorsi in uno dei seguenti “Provvedimenti disciplinari” previsti dell'art. 21 del CCNL:

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da sei a dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il dettaglio degli obiettivi, nonché le condizioni per il calcolo del Premio di Risultato da riconoscere a tutti i dipendenti, sono riportati nella seguente tabella “Obiettivi Premio di Risultato”:

N°	Parametri comuni a tutte le aree e/o settori	Peso percentuale	Valore economico
1	Risultato operativo (valore della produzione – costo della produzione) del bilancio di Sistemi Salerno – Servizi Utility S.r.l.	5%	€ 48,66
2	Certificazione del bilancio di Sistemi Salerno - Servizi Utility S.r.l.	25%	€ 243,38
3	Certificazione del Sistema Qualità di Sistemi Salerno - Servizi Utility S.r.l.	25%	€ 243,38
4	Adempimenti ODV di Sistemi Salerno - Servizi Utility S.r.l.	25%	€ 243,38
5	Rispetto degli standard/parametri previsti dai Contratti/Capitolati (con Comune di Salerno e Società del Gruppo) sottoscritti da Sistemi Salerno – Servizi Utility S.r.l.	20%	€ 194,70
Totale valore economico		100%	€ 973,50

- (tabella “Obiettivi Premio di Risultato”)

<b>Parametro comune 1):</b> <b>Risultato Operativo del bilancio</b> <b>(valore della produzione – costo della produzione)</b>	
<b>Documento di riferimento</b>	<b>Bilancio di esercizio approvato dall'Assemblea dei Soci entro il 30 giugno dell'anno successivo</b>
Peso percentuale parametro	<b>5%</b>
Valore economico di riferimento	come da tabella seguente
<b>Definizione Premio di Risultato sul risultato operativo (differenza tra valore e costo della produzione) di Sistemi Salerno - Servizi Utility S.r.l.</b>	
<b>1a.</b> fino a € 0,00	<b>0%</b> del valore economico di riferimento
<b>1b.</b> oltre € 0,00	<b>5%</b> del valore economico di riferimento

<b>1. Risultato Operativo (Valore della produzione – Costo della produzione)</b>			
<b>Livello di inquadramento contrattuale</b>	<b>Valore economico di riferimento</b>	<b>Fascia 1a. (fino a € 0.000.000)</b>	<b>Fascia 1b. (oltre a € 0.000.000)</b>
da Q a 1° livello	€ 973,50	€ 0,00	€ 48,66

Si precisa che per il Parametro comune 1) è stata fissata una percentuale minima del valore economico di riferimento in quanto si dà atto che il comportamento dei lavoratori influisce solo in minima parte sul buon andamento del Bilancio. Difatti, l'atipicità della Società strumentale del Comune di Salerno, che esegue le attività derivanti da affidamenti diretti dell'Ente o da contratti infragruppo definiti con altre Società del Gruppo Sistemi Salerno (quindi, con assoluta assenza di possibilità di "aprirsi" al mercato esterno) vincola il fatturato ad importi predefiniti e al di sotto dei costi che l'Ente o le Società sosterranno se si rivolgeranno al mercato.

<b>Parametro comune 2)</b> <b>Certificazione del bilancio di esercizio</b>	
<b>Documento di riferimento</b>	<b>Relazione della società di revisione</b>
Peso percentuale parametro	<b>25%</b>
Valore economico di riferimento	come da tabella seguente
<b>Definizione Premio di Risultato sulla certificazione del bilancio di esercizio di Sistemi Salerno - Servizi Utility S.r.l.</b>	
<b>2a.</b> mancata conferma certificazione	<b>0%</b> del valore economico di riferimento
<b>2b.</b> conferma certificazione	<b>25%</b> del valore economico di riferimento

## **2. Certificazione del Bilancio**

<b>Livello di inquadramento contrattuale</b>	<b>Valore economico di riferimento</b>	<b>Fascia 2a. mancata conferma della certificazione</b>	<b>Fascia 2b. conferma della certificazione</b>
da Q a 1° livello	€ 973,50	€ 0,00	€ 243,38



<b>Parametro comune 3)</b> <b>Certificazione di Qualità</b>	
<b>Documento di riferimento</b>	<b>Certificazione di Qualità e verbale audit interno per il mantenimento</b>
Peso percentuale parametro	25%
Valore economico di riferimento	come da tabella seguente
<b>Definizione Premio di Risultato sulla certificazione di Qualità di Sistemi Salerno - Servizi Utility S.r.l.</b>	
3a. mancata conferma certificazione	0% del valore economico di riferimento
3b. conferma certificazione	25% del valore economico di riferimento

### 3. Certificazione di Qualità

Livello di inquadramento contrattuale	Valore economico di riferimento	Fascia 3a. mancata conferma della certificazione	Fascia 3b. conferma della certificazione
da Q a 1° livello	€ 973,50	€ 0,00	€ 243,38

<b>Parametro comune 4)</b> <b>Adempimenti Odv</b>	
<b>Documento di riferimento</b>	<b>Relazione Odv</b>
Peso percentuale parametro	25%
Valore economico di riferimento	come da tabella seguente
<b>Definizione Premio di Risultato sulla certificazione di Qualità di Sistemi Salerno – Servizi Utility S.r.l.</b>	
4a. mancato rispetto adempimenti Odv	0% del valore economico di riferimento
4b. rispetto adempimenti Odv	25% del valore economico di riferimento

### 4. Attestazioni OIV

Livello di inquadramento contrattuale	Valore economico di riferimento	Fascia 4a. mancato rispetto adempimenti Odv	Fascia 4b. rispetto adempimenti Odv
da Q a 1° livello	€ 973,50	€ 0,00	€ 243,38

<b>Parametro comune 5)</b> <b>Rispetto degli standard previsti dai Contratti/Capitolati relativamente agli affidamenti sottoscritti con Comune di Salerno e Società del Gruppo, in essere nell'anno di riferimento</b>	
<b>Documento di riferimento</b>	<b>Dichiarazioni e/o Relazioni e/o Report annuali sottoscritti dai Responsabili di Settore competente * (vedi tabelle successive)</b>
Peso percentuale parametro	25%
Valore economico di riferimento	come da tabelle seguenti



**Settore: B.U. Tributi ed Entrate Locali**

<b>Parametro comune 5): per Business Unit / Settore</b>		
<b>Definizione Premio di Risultato</b>	<b>documento di riferimento</b>	<b>peso percentuale</b>
<b>5a.</b> rispetto dei tempi di invio informatico all'Ente proprietario degli esiti delle notifiche ed invio informatico della rendicontazione dei versamenti	Report riepilogativo con evidenza degli invii effettuati per singola rendicontazione	<b>50%</b> del valore economico specifico di riferimento
<b>5b.</b> trasferimento al Comune degli atti conclusi entro 60 gg. dall'avvenuta notifica (archiviazione cartacea e digitale)	Report con evidenza del rispetto della tempistica di consegna degli atti notificati	<b>50%</b> del valore economico specifico di riferimento

**5. Settore: B.U. Tributi ed Entrate Locali**

<b>Livello di inquadramento contrattuale</b>	<b>Valore economico specifico di riferimento</b>	<b>Fascia 4a. mancato raggiungimento obiettivo</b>	<b>Fascia 4a. raggiungimento obiettivo</b>	<b>Fascia 4b. mancato raggiungimento obiettivo</b>	<b>Fascia 4b. raggiungimento obiettivo</b>
da Q a 1° livello	€ 194,70	€ 0,00	€ 97,35	€ 0,00	€ 97,35

**Settore: B.U. Impianti (Termici/Antincendio)**

<b>Parametro comune 5): per Business Unit / Settore</b>		
<b>Definizione Premio di Risultato</b>	<b>documento di riferimento</b>	<b>peso percentuale</b>
<b>5a.</b> rispetto dei tempi di intervento tecnico su struttura, a seguito di apertura chiamata con richiesta sul portale	Report riepilogativo/abstract con evidenza del rispetto del tempo medio di intervento che non supera le 48 h dalla apertura chiamata	<b>100%</b> del valore economico specifico di riferimento

**5. Settore: B.U. Impianti**

<b>Livello di inquadramento contrattuale</b>	<b>Valore economico specifico di riferimento</b>	<b>Fascia 5a. mancato raggiungimento obiettivo</b>	<b>Fascia 5b. raggiungimento obiettivo</b>
da Q a 1° livello	€ 194,70	€ 0,00	€ 194,70

**Settore: B.U. Impianti (Lampade Votive)**

<b>Parametro comune 5): per Business Unit / Settore</b>		
<b>Definizione Premio di Risultato</b>	<b>documento di riferimento</b>	<b>peso percentuale</b>
<b>5a.</b> rispetto dell'esecuzione interventi su standard previsti dalla Carta dei Servizi per attività fornite a utenza nella misura minima del 98%	Report riepilogativo firmato dal Responsabile B.U. <i>Il documento di riferimento è la Carta dei Servizi in vigore</i>	<b>100%</b> del valore economico specifico di riferimento

5. Settore: B.U. Impianti			
Livello di inquadramento contrattuale	Valore economico specifico di riferimento	Fascia 5a. mancato raggiungimento obiettivo	Fascia 5a. raggiungimento obiettivo
da Q a 1° livello	€ 194,70	€ 0,00	€ 194,70

**Settore: Staff (Segreteria Generale - Acquisti, Ambiente, Qualità)**

Parametro comune 5): per Business Unit / Settore		
Definizione Premio di Risultato	documento di riferimento	peso percentuale
5a. rispetto delle procedure del Sistema Qualità per quanto di competenza del settore: monitoraggio degli indicatori di processo (gestione protocollo/fatture, servizi generali)	Certificazione qualità e verbale audit interno ed esterno	50% del valore economico specifico di riferimento
5b. rispetto del termine di 5 gg. di lavorazione delle RdA e/o formalizzazione atti (Determine) e/o Ordini di Acquisto (NETA) e/o contratti, dalla data di richiesta dall'A.U. o Settore + regolare tenuta registro carico/scarico	Relazione del Responsabile di settore + comunicazione periodica a Collegio sindacale per attività periodica di vigilanza	50% del valore economico specifico di riferimento

**5. Settore: B.U. Staff**

Livello di inquadramento contrattuale	Valore economico specifico di riferimento	Fascia 5a. mancato raggiungimento obiettivo	Fascia 5a. raggiungimento obiettivo	Fascia 5b. mancato raggiungimento obiettivo	Fascia 5b. raggiungimento obiettivo
da Q a 1° livello	€ 194,70	€ 0,00	€ 97,35	€ 0,00	€ 97,35

Il riconoscimento del Premio di Risultato sarà suddiviso nel modo seguente:

- **parte fissa: € 258,00 (euro duecentocinquantesette/00)** corrisposti in buoni per acquisto di beni e servizi, rientrante nell'ammontare previsto come fringe benefit esente da tassazione;
- **parte variabile:** la restante parte del valore economico spettante, corrisposta al raggiungimento degli obiettivi fissati, secondo le percentuali dei singoli obiettivi fissati nella tabella "Obiettivi Premio di Risultato" del presente Accordo e raggiunti dai lavoratori.

Il 100% del valore economico del Premio di Risultato sarà proporzionato ai seguenti eventi:

- n. 1) presenze effettive in misura inferiore al 93% rispetto ai giorni che danno diritto alla corresponsione della somma prevista: l'indicatore è correlato all'andamento dell'assenteismo individuale. L'accordo precisa che non sono da considerarsi assenze: i giorni di ricovero ospedaliero e i day-hospital o forme equivalenti con attestazione di intervento chirurgico; il giorno di day hospital o forme equivalenti senza intervento chirurgico, limitatamente al giorno di ricovero; giorni di quarantena imposta da normativa vigente per aver contratto malattia e/o evitare contagi virali (ad es. Covid). Saranno, quindi, rapportati il numero dei giorni lavorati rispetto al numero dei giorni lavorativi previsti per l'anno di riferimento, al netto del numero di giorni di ferie contrattualmente previsti;
- n. 2) ritardi nell'inizio dell'orario di lavoro, in misura superiore a n. 10 volte l'anno;

- n. 3) mancata partecipazione alla formazione pianificata dall'azienda, in misura superiore a n. 0 volte l'anno;
- n. 4) utilizzo di ferie senza programmazione, come richiamato dal Modello di richiesta permesso o ferie, in misura superiore a n. 3 volte l'anno;
- n. 5) rilievo del mancato rispetto dei termini di fruizione delle ferie previste dalla legge;
- n. 6) infortunio per mancata osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza, che darà, comunque, avvio a separata contestazione di addebito e conseguente provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente medesimo;
- n. 7) provvedimenti disciplinari, in misura superiore a n. 0 volte l'anno (cioè, un provvedimento disciplinare equivarrà ad n. 1 evento).

Gli eventi elencati saranno così considerati:

evento		conteggio
n. 1)	presenze effettive in misura inferiore al 93%	equivale a 1
n. 2)	ritardi nell'inizio dell'orario di lavoro oltre la tolleranza aziendale già in vigore	il superamento del limite di n. 10 ritardi equivale a 1
n. 3)	mancata partecipazione alla formazione pianificata dall'azienda	ogni mancata partecipazione equivale a 1 evento
n. 4)	utilizzo di ferie senza programmazione	il superamento di 3 e di ogni multiplo di 3 equivale a 1 evento
n. 5)	mancato rispetto dei termini di fruizione delle ferie previste dalla legge	equivale a 1
n. 6)	infortunio per mancata osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza	ogni infortunio equivale a 1
n. 7)	provvedimenti disciplinari	ogni provvedimento disciplinare equivale a 1

(tabella "Modalità di conteggio degli Eventi")

Il numero annuo degli eventi sarà considerato ai fini del calcolo del valore economico di riferimento, secondo la seguente tabella:

Fascia	Numero di eventi	Percentuale di riconoscimento del valore del Premio di Risultato
1	fino a 5 eventi	100% del valore complessivo del premio di risultato
2	da 6 a 10 eventi	90% del valore complessivo del premio di risultato
3	da 11 a 15 eventi	80% del valore complessivo del premio di risultato
4	da 16 a 20 eventi	65% del valore complessivo del premio di risultato
5	oltre 20	50% del valore complessivo del premio di risultato

(tabella "Percentuale riconoscimento premio su performances individuali")

Le somme relative al valore complessivo del Premio di Risultato non riconosciute per superamento del numero di eventi di cui alle fasce da 2 a 5 sopra elencate, saranno cumulate in un fondo che, al termine dell'anno di riferimento, potranno essere oggetto di trattativa separata per corrisponderle ai dipendenti che si collocheranno nella Fascia 1 della tabella sopra riportata, nel limite massimo di € 100,00 per singolo dipendente.



#### Art. 4 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES INDIVIDUALI

Ai fini del riconoscimento economico aggiuntivo è stata elaborata la scheda delle performances, denominata "Valutazione delle prestazioni individuali", che risponde ai principi di seguito riportati e che ne formano parte integrante:

1. tutti i dipendenti saranno oggetto di valutazione delle performances ai fini dell'erogazione di una parte delle somme disponibili attraverso l'utilizzo della scheda di valutazione delle performances, come stabilite dall'art. 2 punto 2 della tabella "Stanziamento fondi Premio di Risultato complessivo" del presente accordo, pari a € 300,00 pro-capite;

- la valutazione avrà come oggetto le modalità e le capacità con le quali ciascun dipendente avrà condotto la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo;
- la scheda di valutazione delle performances sarà redatta dal Responsabile diretto del dipendente e controfirmata, per condivisione, dai Responsabili superiori in linea gerarchica.

<b>Criteria di valutazione delle performances individuali dei dipendenti ai fini del riconoscimento economico aggiuntivo</b>		
<b>Ambiti di valutazione</b>	<b>Parametri di valutazione</b>	<b>Peso percentuale del parametro</b>
Performances relative ai compiti e ruoli assegnati al dipendente	<b>A1</b> – Dedizione al lavoro	35%
	<b>A2</b> – Duttilità e Attitudine al miglioramento continuo	25%
	<b>A3</b> – Rispetto delle procedure aziendali	20%
	<b>A4</b> – Capacità di relazione con i colleghi	20%

(tabella "Criteria di valutazione delle performances")

Relativamente alla valutazione di ognuna delle performances, di cui ai punti da A1 a A4, sarà assegnato un punteggio da 0 a 5, corrispondente ai giudizi di seguito riportati:

<b>parametro</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Valutazione % parametro</b>
<b>A1</b> – dedizione al lavoro	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficiente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%
<b>A2</b> – duttilità ed attitudine al miglioramento continuo	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficiente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%
<b>A3</b> – rispetto delle procedure aziendali	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficiente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%
<b>A4</b> – capacità di relazione con i colleghi	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficiente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%

Il 100% del riconoscimento economico aggiuntivo sarà proporzionato ai risultati delle valutazioni dei Responsabili, come da esempio di seguito riportato:

parametri di valutazione	Peso percentuale del parametro	Valore economico del parametro	Valutazione media del comportamento /risultato conseguito dal dipendente sul parametro	Riconoscimento economico spettante
A1 – dedizione al lavoro	35%	€ 105,00	3 – (pari al 60%)	€ 63,00
A2 – duttilità ed attitudine al miglioramento	25%	€ 75,00	3 – (pari al 60%)	€ 45,00
A3 – rispetto delle procedure aziendali	20%	€ 60,00	4 – (pari al 80%)	€ 48,00
A4 – capacità di relazione con i colleghi	20%	€ 60,00	4 – (pari al 80%)	€ 48,00
Totale riconoscimento economico aggiuntivo spettante al dipendente in relazione alla valutazione delle performances individuali = € 63,00+45,00+48,00+48,00 = € 204,00				

Nella seguente tabella viene definita la tempistica per l'accertamento e l'erogazione del Premio di Risultato:

Tempistica	Attività da realizzare
Entro il mese di <b>aprile</b> dell'anno successivo a quello di riferimento	Verifica obiettivi comuni ed individuali raggiunti nell'anno precedente
Entro il mese di <b>luglio</b> dell'anno successivo a quello di riferimento	Erogazione dell'importo del Premio di Risultato (Obiettivo comune a tutti i dipendenti)
Entro il mese di <b>novembre</b> dell'anno successivo a quello di riferimento	Erogazione dell'importo della Scheda di Performances (Obiettivo individuale singolo dipendente)
Entro il mese di <b>gennaio</b> del secondo anno successivo a quello di riferimento	Erogazione dei buoni acquisto

#### Art. 5 – WELFARE

Per i dipendenti, sin dalla Legge di Bilancio 2017, è possibile convertire in welfare, ovvero in beni e servizi, nei limiti prefissati dalla normativa, una parte del Premio di Risultato, escludendoli dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente. L'Agenzia delle Entrate ha chiarito, con circolare n. 28 del 15/06/2016 che le condizioni per poter sostituire le somme di denaro con benefit (cioè, beni e servizi non soggetti a tassazione) sono le seguenti:

- le somme devono esattamente corrispondere ai cosiddetti Premi di Risultato, cioè, devono derivare da accordi sindacali aziendali sulla produttività e sono riconducibili al regime agevolato della tassazione sostitutiva dell'IRPEF, nella misura del 10%.

L'Azienda intende favorire la fruizione da parte dei dipendenti di soluzioni di welfare e, quindi, è disponibile ad eventuali approfondimenti su materie specifiche che possano essere ricondotte in tale ambito.

Nel caso in cui, nel corso di un anno solare, le disposizioni di legge prevedano un aumento del limite di esenzione, le Parti si riservano di incontrarsi per ridefinire le modalità ed i contenuti dell'eventuale distribuzione.

#### Art. 6 –NORME DI CHIUSURA

Tenuto conto del livello di Relazioni Industriali del Gruppo Sistemi Salerno, eccezionalmente e nell'ambito della definizione della nuova contrattazione di II^ livello, al fine di "allineare" le scadenze dei vari Premi di Risultati alle altre società del Gruppo, le Parti concordano di anticipare già nel corso dell'anno solare 2023 il riconoscimento dei nuovi importi, correlati ai nuovi obiettivi del PdR 2023-2025, ai lavoratori in servizio alla data del presente verbale.

Le Parti si danno atto che nel corso di ogni esercizio la RSU potrà chiedere un aggiornamento sull'andamento dei parametri ed eventuali correttivi da apportare al fine di garantire il corretto

riconoscimento del Premio di Risultato ai dipendenti e, nel caso di sottoscrizione da parte di altre Società del Gruppo Sistemi Salerno, di accordi per il Premio di Risultato che prevedano importi e/o condizioni migliorative rispetto al presente verbale, le Parti concordano l'apertura di un nuovo tavolo di trattativa per ridefinire il presente accordo, seppure in vigenza.

Le Parti stabiliscono che ai dipendenti distaccati per esigenze organizzative presso altre Società del Gruppo Sistemi Salerno, saranno applicate le condizioni di cui agli accordi ed ai regolamenti della società distaccataria: a titolo semplificativo e non esaustivo, si fa riferimento agli accordi di altra Società per il riconoscimento del Premio di Risultato, ovvero ai regolamenti ed alle procedure aziendali per l'autorizzazione alle ferie, ai permessi, ecc.

Relativamente all'anno 2022 il conteggio del numero di eventi, di cui alla **tabella "Modalità di conteggio degli eventi"**, ai fini della definizione della percentuale di riconoscimento del valore economico del Premio di Risultato, prenderà avvio a far data dal 1° gennaio 2022.

Il presente verbale sarà depositato in modalità telematica all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (già Direzione Provinciale del Lavoro) ai fini dell'ottenimento delle agevolazioni fiscali (detassazione premi produttività ex art. 1, co. 288 della L. 28/12/2015 n. 208) e contributive (sgravi contributivi ex art. 25 del D. Lgs. 80/2015) previste per la contrattazione di II^ livello.

La seduta è sciolta alle ore 16:30.

Il presente verbale si compone di n. 11 pagine numerate da n. 1 a n. 11.

Letto, approvato e sottoscritto dalle parti.

**Rappresentanza Sindacale Unitaria**

**Alfonso DE SIMONE** \_\_\_\_\_

**Lino GUIDI** \_\_\_\_\_

**Matteo STANZIONE** \_\_\_\_\_

**Sistemi Salerno – Servizi Utility s.r.l.**

**L'Amministratore Unico**  
**Mariano Mucio**

### Scheda di valutazione delle prestazioni individuali

Società <b>Sistemi Salerno – Servizi Utility S.r.l.</b>	Cognome e nome del dipendente valutato  _____	Divisione, Segmento, Settore, ufficio staff  _____					
Data _____							
Responsabile diretto Cognome e Nome  _____	Responsabili superiori in linea gerarchica Cognomi e Nomi  _____	Periodo lavorativo valutato Anno _____  dal _____ al _____					
Parametri di valutazione		Livello della prestazione					
		0	1	2	3	4	5
<b>A1 - Dedizione al lavoro</b> (media della valutazione delle voci sottostanti, con arrotondamento del decimale inferiore e superiore a 5)							
- Grado di impegno profuso							
- Orientamento al risultato							
- Orientamento alla qualità							
- Approccio formativo (approfondimento delle questioni lavorative, partecipazione a corsi)							
<b>A2 - Duttilità e Attitudine al miglioramento continuo</b> (media della valutazione delle voci sottostanti, con arrotondamento del decimale inferiore e superiore a 5)							
- Perseveranza, capacità di analisi e mentalità costruttiva							
- Grado di adattamento ai cambiamenti e di accettazione di nuovi processi lavorativi							
- Gestione dello stress da aggravio lavoro							
- Programmazione delle attività							
<b>A3 - Rispetto delle procedure aziendali</b> (media della valutazione delle voci sottostanti, con arrotondamento del decimale inferiore e superiore a 5)							
- Propensione al rispetto delle regole in materia di sicurezza sui posti di lavoro							
- Propensione al rispetto delle regole in materia ambientale							
<b>A4 - Capacità di relazione con i colleghi</b> (media della valutazione delle voci sottostanti, con arrotondamento del decimale inferiore e superiore a 5))							
- Lavoro in team, capacità di comunicazione, capacità di relazione							
- Capacità di acquisire e trasmettere le competenze							
Eventuali note aggiuntive valutatore:							
Firma del Responsabile valutatore				Firma dei Responsabili superiori in linea gerarchica			

