

Verbale di accordo del 12 aprile 2022

Il giorno 12 aprile 2022, alle ore 08.30 presso la sede di Salerno – Via Stefano Passaro, si sono incontrati:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Sistemi Salerno – Servizi Idrici S.p.A., avv. Mariarosaria Altieri
- il Direttore Generale di Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A. e Procuratore Speciale di Sistemi Salerno – Servizi Idrici S.p.A., dr. Matteo Picardi
- la Responsabile dell'ufficio del Settore personale, Divisione Organizzazione, della controllante Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A., che eroga i servizi corporate, rag. Sonia Iannacolo

e

- la R.S.U. aziendale nelle persone dei Signori:

Antonio Citro

RSU Sistemi Salerno – Servizi Idrici S.p.A.

Matteo Marigliano

RSU Sistemi Salerno – Servizi Idrici S.p.A.

Giuseppe Meloro

RSU Sistemi Salerno – Servizi Idrici S.p.A.

Gianfranco Porcelli

RSU Sistemi Salerno – Servizi Idrici S.p.A.

L'incontro, che fa seguito a precedenti colloqui intercorsi sull'argomento, è stato fissato per definire l'accordo sulla contrattazione di II^ livello relativo al Premio di Risultato per le annualità 2022 – 2023 – 2024, ai sensi dell'art. 9 del vigente CCNL.

Art. 1 – PREMESSA E FINALITA'

L'Azienda rappresenta che, in linea con quanto indicato all'articolo 4 – lett. b) ed all'art. 9 vigente CCNL per il settore GAS-ACQUA, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali viene definito un accordo triennale, per gli anni 2022 - 2023 e 2024, che ha la funzione di stabilire una erogazione economica annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità ed innovazione, denominato "Premio di risultato".

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

A tal proposito, l'Azienda evidenzia che l'art. 23 del vigente CCNL per il settore GAS-ACQUA prevede la possibilità di attuare un'organizzazione ed un'articolazione dell'orario di lavoro finalizzata a conseguire il miglioramento della qualità del servizio reso alla clientela, utilizzando al meglio la forza lavoro, ed a realizzare recuperi di produttività, efficienza ed efficacia, anche fissando nuove regole per il servizio di reperibilità, quest'ultimo istituto disciplinato dall'art. 25 del vigente CCNL. Pertanto, l'azienda è impegnata ad uniformare sull'intera filiera del ciclo integrato delle acque gestite



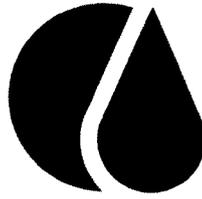
un presidio di 24 ore per tutti i giorni dell'anno, per garantire la tutela dell'incolumità della clientela, della sicurezza e della funzionalità degli impianti e della rete, nonché, conseguentemente, del servizio. In particolare per il segmento idrico, atteso il considerevole numero di chiamate di pronto intervento - evidentemente attribuibile anche alla vetustà delle rete idrica gestita - che richiedono una tempestiva risposta da parte dell'azienda, ed al fine di confermare i principi sanciti dell'art. 22 del vigente CCNL, ispiratori delle politiche aziendali, orientati alla cura ed al miglioramento costante della sicurezza sul lavoro, nonché dell'igiene dei luoghi di lavoro, l'azienda ritiene ineludibile il ripristino di un presidio da affiancare alle risorse operative nello svolgimento della prestazione di manutenzione della rete idrica, anche in reperibilità, attraverso imprese esterne a cui affidare talune lavorazioni, da individuare nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6 del CCNL. Pertanto, l'azienda conferma l'impegno a garantire il mantenimento all'interno dell'organizzazione delle principali conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie proprie del ciclo produttivo e del core business, ai sensi del comma 2 del richiamato art. 6.

L'azienda rappresenta, inoltre, sempre con l'obiettivo di migliorare l'efficacia operativa e la qualità del servizio prestato, che è in corso il potenziamento del supporto tecnologico da assegnare sia agli operatori impegnati nelle attività sul campo che presso le sedi aziendali. In particolare, i nuovi sistemi informativi e di comunicazione, in corso di implementazione, prevedono l'assegnazione nel corso del 2022 dei tablet agli operatori per la gestione delle attività, progetto che va ad affiancarsi al già presente sistema di geolocalizzazione delle auto operative aziendali (black box), di cui all'accordo sottoscritto in data 31 gennaio 2022. L'azienda ribadisce che i sistemi di geolocalizzazione di cui sopra non sono finalizzati ad esercitare un controllo a distanza sull'attività dei lavoratori, né sono finalizzati alla valutazione dell'operato del lavoratore in orario di lavoro, né alla precostituzione di prove per l'attivazione di procedimenti disciplinari nei suoi confronti, salvi i casi di dolo o colpa grave, in coerenza con le previsioni di legge e di contratto. Pertanto, l'operatività dei sistemi di localizzazione avverrà nel rispetto della legislazione vigente in materia di rapporto di lavoro, in particolare dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e dell'art. 8 della Legge n. 148/11, e di quanto previsto in tema di privacy dal D. Lgs. n. 196/2003 e dal Regolamento UE 2016/679 e dai successivi provvedimenti del garante per la protezione dei dati personali.

L'implementazione della piattaforma informatica aziendale, con l'utilizzo dei tablet e la presenza del sistema di geolocalizzazione sulle auto operative aziendali consentirà di:

- perseguire l'uniformità di svolgimento delle attività;
- ottimizzare l'assegnazione delle attività;
- far intervenire tempestivamente gli operatori che si trovino nei pressi dell'emergenza, migliorando così i tempi di riparazione;
- perfezionare la programmazione degli interventi;
- pianificare il giro logico degli interventi nel corso della giornata per il personale operativo e migliorare la qualità dell'attività e dell'efficienza operativa anche per il personale in sede, riducendo i tempi di inserimento manuale nei Sistemi Informativi dei dati riportati su supporto cartaceo;

9
[Handwritten signatures and a thick black redaction bar covering the bottom of the page]



- disporre con tempestività di dati completi e costantemente aggiornati nei Sistemi Informativi (ad es. documentazione, cartografia, schemi manuali, report delle attività, note operative, precedenti interventi effettuati, ecc.).

Nello specifico, il personale coinvolto sarà adeguatamente informato, ai sensi degli artt. 13-14 del GDPR 2016/679 e della normativa nazionale, in merito alle modalità di funzionamento dei sistemi di localizzazione e saranno posti in essere tutti gli interventi formativi necessari per garantirne la piena conoscenza ed il loro agevole utilizzo.

In tale ambito si inserisce la graduale implementazione delle modalità operative del “mono operatore” a tutto il personale operativo per talune attività sulla rete e sugli impianti aerei, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, l’installazione di misuratori o la rimozione degli stessi; si precisa, comunque, che per i lavori da realizzare in spazi confinati, ovvero con l’ausilio di impalcature per lavori in altezza che determinino lo stacco dei piedi dal suolo o dal solaio di oltre 1,5 metri la squadra sarà composta da almeno 2 dipendenti.

L’innovazione dei processi, supportata anche dai recenti ingressi dei tecnici individuati attraverso le selezioni pubbliche che stanno arricchendo professionalmente l’organizzazione, consentirà, oltre all’efficientamento della gestione delle attività lavorative, il raggiungimento di un miglioramento della qualità di vita del personale, nonché un innalzamento ulteriore dei livelli di attenzione in materia di sicurezza.

Inoltre, i parametri definiti con il presente Accordo per il riconoscimento del Premio di risultato dovranno soddisfare le previsioni normative secondo cui – ai fini dell’applicazione della tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e del beneficio di uno 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 a incrementi di produttività, redditività, qualità, innovazione, efficienza organizzativa, collegati all’andamento economico o all’utile dell’impresa, o a ogni altro elemento utile ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

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.

Ancora, 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.

Infine, la corresponsione del premio di risultato è legata alla condizione inderogabile che l’Azienda consegua un utile di esercizio nell’anno di riferimento superiore alla somma complessiva da corrispondere ai dipendenti; in mancanza di tale risultato l’importo del premio da corrispondere sarà oggetto di confronto tra le parti.

L’importo annuale stanziato per la corresponsione del premio di risultato dovrà essere riproporzionato in base alle somme eventualmente spettanti ai lavoratori che hanno risolto in corso d’anno il rapporto di lavoro con la società.

A thick black horizontal line spans the width of the page. Below it, there are several handwritten signatures in black ink, including one on the right side that is quite large and stylized.



Art. 2 – MISURE ECONOMICHE STANZIATE NEL TRIENNIO 2022-2024 PER IL “PREMIO DI RISULTATO”

In ragione dei presupposti e dei progetti di sviluppo sopra descritti, l’Azienda rappresenta alla RSU l’importo complessivo stanziato a budget per il riconoscimento del Premio di Risultato ai dipendenti e gli obiettivi individuati per il triennio 2022-2024, così come di seguito precisato:

(tabella “Stanziamiento fondi Premio di risultato”)

ANNO		2022	2023	2024
1	Premio di risultato – obiettivo comune a tutti i dipendenti	194.500	196.500	196.500
2	Scheda di performances – obiettivo individuale dipendente	60.000	60.000	60.000

Pertanto, i meccanismi di erogazione sono due:

- Premio di risultato – Obiettivo comune a tutti i dipendenti;
- Scheda di performances – Obiettivo individuale singolo dipendente.

Art. 3 – PREMIO DI RISULTATO

Il riconoscimento del Premio di risultato è 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).

Gli importi previsti per il Premio di Risultato comprendono la quota di salario della contrattazione nazionale prevista dal punto c. “Produttività” dell’accordo sul CCNL Gas Acqua, rinnovato in data 07.11.2019.

Il Premio di Risultato spetterà ai lavoratori in forza nell’anno di riferimento ed il valore economico sarà riconosciuto in proporzione ai periodi di servizio prestati.

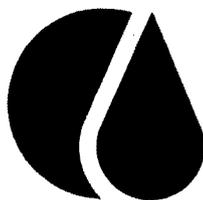
Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il premio eventualmente dovuto sarà proporzionale alle ore previste contrattualmente.

In caso di passaggi di classificazione del personale nel corso dell’anno, di cui all’art. 18 del vigente CCNL, gli importi da erogare saranno rapportati pro-quota all’effettiva classificazione di appartenenza tempo per tempo. In caso di cambio di classificazione in corso di mese, si considera l’importo afferente alla classificazione superiore se la permanenza in quest’ultima è superiore a 15 giorni.

Sono esclusi dall’erogazione da tutte le misure economiche previste dal presente accordo i lavoratori che siano incorsi in uno dei seguenti “Provvedimenti disciplinari” previsti dall’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, sono riportati di seguito:



(tabella "Obiettivi Premio di risultato")

Parametro comune a tutti i dipendenti		Peso percentuale	Obiettivi annuali nel triennio
1	Risultato Operativo (Valore della Produzione - Costo della Produzione) del bilancio di Sistemi Salerno - Servizi Idrici S.p.A.	30%	2022 = RO 2021 + 1 euro al netto degli incrementi di costo per l'energia elettrica a parità di consumo di kwh (anno di riferimento 2021) 2023 = RO 2022 + 1 euro al netto degli incrementi di costo per l'energia elettrica a parità di consumo di kwh (anno di riferimento 2021) 2024 = RO 2023 + 1 euro al netto degli incrementi di costo per l'energia elettrica a parità di consumo di kwh (anno di riferimento 2021)
2	Certificazione sicurezza - OHSAS 18001 per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro	15%	2022 = ottenimento certificazione 2023 = mantenimento certificazione 2024 = mantenimento certificazione
3	Rispetto degli standard previsti dalle delibere ARERA, cui l'Azienda è chiamata al rispetto, come da Dichiarazioni, Relazioni e Report annuali sottoscritti dai Responsabili di Settore, Segmento e Divisione competente	15%	2022 => 96% 2023 => 97% 2024 => 98%
4	Ambiente	5%	Riduzione consumo di energia elettrica complessiva, in kwh, nella seguente misura 2022 = - 5% rispetto all'anno 2021 2023 = - 2% rispetto all'anno 2022 2024 = - 2% rispetto all'anno 2023
5	Contenimento ore straordinario	15%	Riduzione dell'ammontare complessivo delle ore di straordinario nella seguente misura: 2022 = - 15% rispetto all'anno 2021 2023 = - 5% rispetto all'anno 2022 2024 = - 5% rispetto all'anno 2023
6	Installazione contatori smart meter	15%	Rapporto tra contatori smart meter installati e numero di contatori smart meter da installare, definito da programma aziendale. Eventuali problemi di approvvigionamento dei contatori non potranno essere attribuiti ai dipendenti 2022 = rispetto del 90% del programma aziendale 2023 = rispetto del 92% del programma aziendale 2024 = rispetto del 95% del programma aziendale
7	Implementazione nuova piattaforma gestionale	5%	2022 = Implementazione ed avvio utilizzo software da parte dei dipendenti coinvolti 2023 = Assegnazione ed utilizzo tablet agli operatori sul campo, con aggiornamento in tempo reale della cartografia 2024 = Integrazione della piattaforma gestionale con lettura smart meters.

L'Azienda e la RSU, pertanto, definiscono congiuntamente la tabella riepilogativa del valore economico del Premio di Risultato, distinto per livello di inquadramento e definito in percentuale sul minimo tabellare della retribuzione vigente alla data di sottoscrizione, nonché le modalità di riconoscimento, come di seguito riportato:

[Handwritten signatures and notes]



(tabella “Valore economico Premio di risultato”)

Classificazione inquadramento dipendenti	Minimo Tabellare (09/2021)	Percentuale riconoscimento	Valore economico di riferimento
1°	€ 1.536,20	70%	€ 1.075,34
2°	€ 1.707,41	70%	€ 1.195,19
3°	€ 1.888,72	64%	€ 1.208,78
4°	€ 2.018,81	61%	€ 1.231,47
5°	€ 2.149,99	58%	€ 1.246,99
6°	€ 2.361,02	55%	€ 1.298,56
7°	€ 2.573,08	55%	€ 1.415,19
8°	€ 2.784,90	54%	€ 1.503,85
Quadro	€ 3.083,82	54%	€ 1.665,26

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

- parte fissa: € 258,00 (euro duecentocinquantotto/00), corrisposti in buoni per acquisto di beni e servizi, rientrante nell'ammontare previsto per fringe benefit esente da tassazione;
- parte variabile: la restante parte del valore economico spettante, corrisposto al raggiungimento degli obiettivi fissati (es. 4° livello: € 1.231,47 - € 258,00 = € 973,47), che saranno riconosciuti secondo le percentuali dei singoli obiettivi fissati nella tabella “Obiettivi Premio di risultato” del presente Accordo e raggiunti dai lavoratori.

Il 100% del premio di risultato sarà proporzionato ai seguenti eventi:

- 1) presenze effettive in misura inferiore al 93% rispetto ai giorni che danno diritto alla corresponsione del premio (esclusi dal conteggio i giorni di ricovero in strutture sanitarie riconosciute dal SSN, nonché i giorni di quarantena per aver contratto il COVID-19). 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;
- 2) ritardi nell'inizio dell'orario di lavoro, in misura superiore a n. 10 volte l'anno;
- 3) mancata partecipazione alla formazione pianificata dall'azienda, in misura superiore a 0 volte l'anno;
- 4) utilizzo di ferie senza programmazione, come previsto da circolare aziendale, in misura superiore a n. 3 volte l'anno;
- 5) mancato rispetto dei termini di fruizione delle ferie previsti dalla legge;
- 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;
- 7) provvedimenti disciplinari, in misura superiore a 0 volte l'anno (cioè, un provvedimento disciplinare equivarrà ad 1 evento).

Si definisce che gli eventi sopra elencati determineranno la somma degli eventi annuali (si ribadisce che per il calcolo delle presenze effettive sono esclusi dal conteggio i giorni di ricovero in strutture

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



ospedaliera, nonché i giorni di quarantena per aver contratto il COVID-19). Gli eventi elencati saranno così considerati:

(tabella “Modalità di conteggio degli Eventi”)

evento		Conteggio
n. 1)	presenze effettive in misura inferiore al 93%	equivale a 1
n. 2)	ritardi nell’inizio dell’orario di lavoro	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 previsti 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

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

(tabella “Percentuale riconoscimento premio su Eventi”)

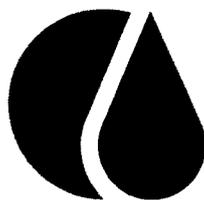
Fascia	Numero di eventi	Percentuale di riconoscimento del valore del Premio di Risultato
1	fino a 5 eventi	100% del valore complessivo del premio di risultato
2	da 6 a 10 eventi	90% del valore complessivo del premio di risultato
3	da 11 a 15 eventi	80% del valore complessivo del premio di risultato
4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

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 divise tra i dipendenti più virtuosi, nel limite massimo di € 100,00 per singolo dipendente. Comunque, tali somme saranno corrisposte, entro i limiti di capienza delle economie determinatesi (con proporzione pro-capite delle somme disponibili in caso di incapienza), ai dipendenti che si collocheranno nella Fascia 1 della tabella “Eventi” sopra riportata.

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, ed è allegata al presente accordo, formandone parte integrante:

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]



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 all'art.2 punto 2 della tabella "Stanziamento fondi Premio di risultato" del presente accordo, (pari a € 300,00 pro-capite (vedi tabella "Valore economico performances individuale");
2. la valutazione avrà come oggetto le modalità e le capacità con le quali ciascun dipendente avrà condotto la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo;
3. la scheda di valutazione delle performances sarà redatta dal Responsabile diretto del dipendente e controfirmata, per condivisione, dai Responsabili superiori in linea gerarchica della Divisione o ufficio di staff. Per i Responsabili di Divisione la scheda di valutazione individuale sarà firmata dal Direttore Generale, ovvero profilo assimilabile.

(tabella "Criteri di valutazione delle performances")

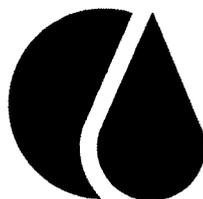
Criteri di valutazione delle performances individuali dei dipendenti ai fini del riconoscimento economico aggiuntivo		
Ambiti di valutazione	Parametri di valutazione	Peso percentuale del parametro
Performances relative ai compiti e ruoli assegnati al dipendente	A1 - Dedizione al lavoro	35%
	A2 - Duttilità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

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:

(tabella "Punteggio da assegnare per le valutazioni")

Parametro	Descrizione	Punteggio	Valutazione % del parametro
A1 Dedizione al lavoro	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficientemente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.



A2 Duttilità e Attitudine al miglioramento continuo	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficientemente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%
A3 Rispetto delle procedure aziendali	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficientemente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%
A4 Capacità di relazione con i colleghi	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficientemente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



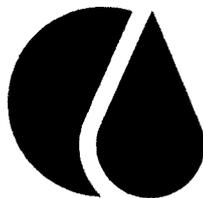
(tabella "Valore economico performances individuale")

Classificazione inquadramento dipendenti	Valore economico di riferimento riconoscimento economico aggiuntivo per performances individuali dei dipendenti
1°	€ 300,00
2°	€ 300,00
3°	€ 300,00
4°	€ 300,00
5°	€ 300,00
6°	€ 300,00
7°	€ 300,00
8°	€ 300,00
Quadro	€ 300,00

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

(tabella "Esempio riconoscimento economico aggiuntivo per performances individuali")

Parametri di valutazione	Peso percentuale del parametro	Valore economico del parametro	Valutazione media del comportamento/risultato conseguito dal dipendente sul parametro	Riconoscimento economico spettante a dipendente
A1 Dedizione al lavoro	35%	€ 105,00	3 - (pari al 60%)	€ 63,00
A2 Duttilità e Attitudine al miglioramento continuo	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				



Viene definita la seguente tempistica per l'accertamento e l'erogazione del premio di risultato:

(tabella "Tempistica")

Tempistica	Attività da realizzare
Entro il mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento	Verifica obiettivi comuni ed individuali raggiunti nell'anno precedente
Entro il mese di Luglio dell'anno successivo a quello di riferimento	Erogazione Premio di risultato in busta paga
Entro il mese di Novembre dell'anno di riferimento (2022-2023-2024)	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 dei premi di risultato, escludendoli dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente. L'Agenzia delle Entrate ha chiarito, con circolare n. 28 del 15/6/2016, che le condizioni per poter sostituire le somme di danaro 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.

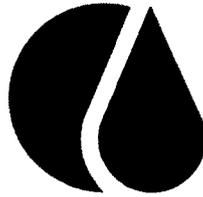
Art. 6 – NORME DI CHIUSURA

Le parti si danno atto che nel corso di ogni esercizio la RSU potrà chiedere un aggiornamento dell'andamento dei parametri ai fini del riconoscimento del premio di risultato.

Si conferma che il riconoscimento economico legato al Premio di risultato – obiettivo comune ed alla performance individuale, di cui ai risultati della specifica scheda, non avranno incidenza sul Trattamento di Fine rapporto.

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. Per quanto richiamato nel presente accordo ai fini della determinazione del valore economico da riconoscere, si fa riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ai regolamenti ed alle procedure aziendali (es. per l'autorizzazione alle ferie, 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 del premio di risultato, prenderà avvio a far data dal 1° aprile 2022, fatta eccezione per le presenze effettive (evento n. 1 della tabella).



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 di produttività ex art. 1, co. 288 della L. 28 dicembre 2015, n. 208) e contributive previste per la contrattazione di II^ livello.

La seduta è sciolta alle ore 12,45.

Il presente verbale si compone di n. 13 pagine, numerate da n. 1 a n. 13 (compreso "scheda di valutazione individuale" allegata).

Letto, approvato e sottoscritto dalle parti.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Antonio CITRO

Matteo MARIGLIANO

Giuseppe MELORO

Gianfranco PORCELLI

**SISTEMI SALERNO
SERVIZI IDRICI S.P.A.**

Il Presidente del CdA

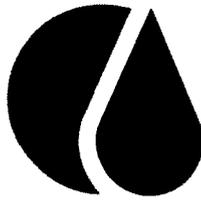
Avv. **Mariarosaria Altieri**

Il Direttore Generale di HRS

e Procuratore Speciale

dr. **Matteo Picardi**

8



Scheda di valutazione delle prestazioni individuali

Società Sistemi Salerno – Servizi Idrici S.p.A.	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
A1 - Dedizione al lavoro (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)						
A2 - Duttilità e Attitudine al miglioramento continuo (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						
A3 - Rispetto delle procedure aziendali (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						
A4 - Capacità di relazione con i colleghi (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

[Handwritten signatures and notes in the bottom section of the form]

