

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER TRIENNIO 2023-2025

Il giorno 31/07/2023 presso la sede di SI.GE.RI.CO. S.p.A., in Siena Via Sant'Agata 1 si sono incontrati:

- la Società SI.GE.RI.CO. S.p.A., C.F.,P.IVA n. 00792090524, rappresentata dal Direttore Generale Annaclaudia Bonifazi;

e

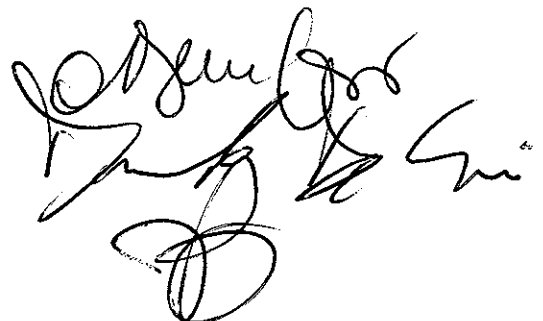
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) rappresentate da: Daniele De Lucia, Barbara Guerrini e Vincenzo Bianco

premesso

- che è interesse di SI.GE.RI.CO. S.p.A. 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 CCNL settore Commercio - Confcommercio 30 luglio 2019 art.12 prevede una contrattazione di secondo livello che ha la funzione di definire erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.;
- che tale erogazione ha la 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 economicamente quantificabili conseguiti nella realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti;



- che l'art. 187 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.5 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 sono individuati "salva diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria";
- che l'art. 12 del CCNL settore Commercio-Confcommercio 30 luglio 2019 prevede:

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

....omissis

1) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

tutto ciò premesso e considerato

fra la Società e le Rappresentanze Sindacali Aziendali si conviene e si stipula il presente accordo aziendale che definisce gli obiettivi per la determinazione del "Premio di Risultato" (PDR) da erogare per il triennio 2023-2025.

Articolo 1 Oggetto e destinatari

Il presente accordo disciplina per il triennio 2023-2024-2025 i criteri da seguire per la valutazione dell'attività svolta dai dipendenti (individualmente e/o in gruppo) e per l'assegnazione dei premi di risultato (PDR), quale declinazione della contrattazione integrativa aziendale ed in ossequio a quanto stabilito in materia dai C.C.N.L. di categoria.

Il PDR sarà assegnato qualora il Consiglio di Amministrazione determini in tal senso ed a condizione che vi sia un utile aziendale ed ha come presupposto il conseguimento di obiettivi di risultato aziendale e di obiettivi di gruppo e/o singoli finalizzati al miglioramento della performance aziendale in termini di incrementi di produttività, redditività ed efficienza in relazione al Decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze del 25.03.2016 in attuazione dell'art. 1, commi da 182 a 191 della Legge 28.12.2015 N. 208.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are three distinct signatures, with the largest one being a cursive signature that appears to read 'Antonio...'. The other two are smaller and less legible.

Quanto sopra espresso è così quantificato:

$(\text{Ricavi anno } n - \text{Costi anno } n) > 0$

$\text{Costi esterni per servizi anno } n / \text{Ricavi anno } n < \text{Costi esterni per servizi anno } n-1 / \text{Ricavi anno } n-1$

Articolo 2 Struttura premio di produzione

Il CdA in occasione dell'approvazione del budget annuale o in sede di variazione dello stesso per sopraggiunte modifiche in corso d'anno, in coerenza con le linee guida/obiettivi aziendali e nel costo del personale messo a budget indica la cifra posta a base del PDR che sarà suddivisa per il numero complessivo dei dipendenti in servizio alla data di erogazione del premio, parametrata ai livelli di inquadramento nell'anno in corso ed ai mesi di servizio.

Il premio di produzione sarà erogato a seguito dell'approvazione di bilancio.

Ad ogni dipendente verrà comunicato l'importo del premio individualmente spettante. L'importo dell'anno, una volta definito sarà aggiunto al presente accordo.

Il PDR verrà calcolato secondo la seguente modalità:

A1- $\text{Ricavi} - \text{Costi} > 0$ premio erogato

A2- Il 40% del premio dipenderà dal raggiungimento degli obiettivi aziendali: $\text{costi esterni per servizi anno } n / \text{Ricavi anno } n < \text{costi esterni per servizi anno } n-1 / \text{Ricavi } n-1$

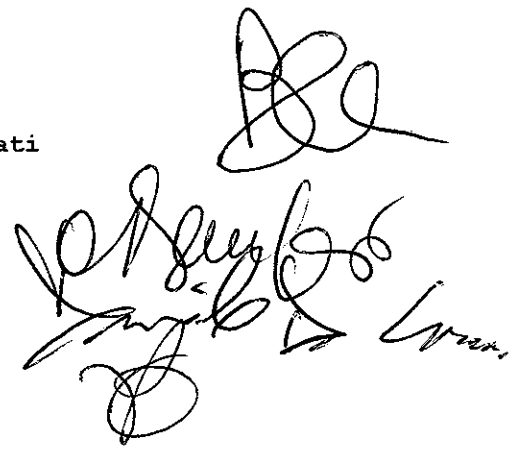
La valutazione dell'ammontare dei costi per servizi sarà calcolata al netto dei rispettivi canoni di concessione.

Verrà comunque riconosciuto a tutti i dipendenti un corrispettivo pari al 20% del premio (Minimo garantito) indipendentemente dal raggiungimento dell'obiettivo A2 ma comunque al raggiungimento dell'obiettivo A1. Tale valore Minimo garantito sarà assorbito nella voce A2 se lo stesso obiettivo A2 sarà raggiunto

B- Il 40% della somma posta a base del PDR sarà erogato ai dipendenti (compresi i Responsabili di Area/Ufficio/Settore), sulla base di uno o più obiettivi specifici.

C- Il 20% della somma posta a base del PDR dipenderà dalla valutazione Comportamentale ed Attitudinale del Dipendente.

Articolo 3 Criteri di Valutazione dei risultati



A:Obiettivi aziendali in ordine alla riduzione dei "Costi esterni per Servizi"

Costi per servizi anno n/Ricavi anno n < Costi per servizi anno n-1/Ricavi anno n-1

I costi per servizi saranno calcolati al netto del canone di concessione per le rispettive annualità

B: Obiettivi specifici

Saranno assegnati ai dipendenti n.2 obiettivi specifici legati alla propria attività a cui attribuire complessivamente il 40 % della somma posta a base del PDR (PDRB): ciascun obiettivo personale peserà il 20%

C: Valutazione comportamentale

Il restante 20% della somma posta a base del PDR (PDRC) sarà costituito dalla valutazione comportamentale del dipendente. La valutazione comportamentale avverrà attraverso la compilazione da parte del Responsabile di singole schede che si allegano alla presente. Sarà cura del Direttore confermare o meno la valutazione. A seconda dei punti ottenuti a seguito della valutazione comportamentale sarà riconosciuto il 20% per punteggio > 20, il 10% per punteggi tra 14 e 20, 0% per punteggi inferiori di 14. Le schede di cui sopra ed i loro contenuti saranno condivise con le organizzazioni sindacali.

Considerato che il raggiungimento degli obiettivi incrementali risulta effettivamente incerto in quanto i parametri adottati sono alla data di sottoscrizione del presente accordo suscettibili di variabilità, entro il 31/gennaio/n+1, il Responsabile valutatore predisporrà una breve relazione con la quale evidenzierà l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati nei tempi previsti o le cause che ne hanno impedito il pieno conseguimento e le trasmetterà alla Direzione per la competente approvazione.

Articolo 4

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

- sarà assegnato ad ogni dipendente secondo i criteri sopra esposti e parametrato ai livelli di inquadramento.



- viene riconosciuto a tutti i dipendenti (gli apprendisti, operai, impiegati e quadri direttivi), compresi quelli a tempo determinato e con contratto di apprendistato purchè in forza nell'anno di riferimento
- matura per dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio maturata nell'anno e determinata secondo i criteri previsti dal CCNL per il calcolo delle mensilità aggiuntive (13° e 14°);
- per i dipendenti a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minor orario di lavoro prestato
- ogni lavoratore, a seguito della comunicazione della Sigerico della sussistenza dei requisiti per l'anno per il riconoscimento del premio annuale, potrà comunicare alla società entro il 30/05 (entro un mese dalla comunicazione aziendale) se il premio riconosciuto dovrà essere erogato in busta paga con la tassazione agevolata prevista o se il premio riconosciuto dovrà essere erogato in forma di welfare sulla piattaforma individuata precedentemente dalla società Sigerico.

La cifra non assegnata per l'anno sarà destinata ad iniziative di carattere benefico che siano ritenute meritevoli di sostegno dai lavoratori o a forme di welfare aziendale da individuarsi da parte dei lavoratori, assieme alle Rappresentanze sindacali ed alle OO.SS.

Ai sensi dell'art.3 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 22.1.2013, con la presente, le parti dichiarano che:

il presente accordo è conforme alle disposizioni del DPCM citato ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art.1 del medesimo provvedimento e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione del presente accordo costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del medesimo DPCM.

Qualora si rilevi dal Bilancio consuntivo il raggiungimento di quanto indicato in premessa, il premio potrà accedere ai benefici fiscali ad esso collegati.

E' riconosciuta ai dipendenti la facoltà di destinare il premio di risultato alle forme pensionistiche complementari.

Articolo 5

Le parti convengono espressamente che gli importi del premio finale di risultato derivanti dal presente accordo:

- 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 e 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 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 2023, 2024 e 2025 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 dell'accordo.

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. 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 R.S.A., entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso, ai sensi della predetta normativa per i benefici citati.

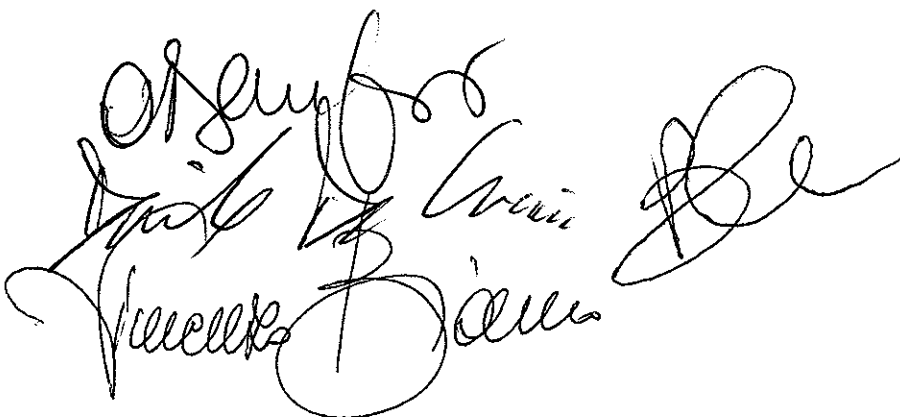
Articolo 6

Il presente accordo ha validità triennale per la parte economica, con decorrenza dal 01/01/2023 e durata pertanto fino al 31/12/2025.

Le parti concordano che gli obiettivi saranno definiti annualmente.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti si danno reciprocamente atto che sono state definite e superate tutte le materie e richieste presentate dalle R.S.A. firmatarie in nome e per conto dei lavoratori

Letto, confermato e sottoscritto.

The image shows several handwritten signatures in black ink. The signatures are cursive and somewhat overlapping. One signature at the top left appears to be 'M. Rossi'. Below it, there are several other signatures, including one that looks like 'Vincenzo' and another that looks like 'Della'. The signatures are written on a white background.

PREMIO 2023

	premio lordo in busta paga
quadri	
A	€ 1.750,00
B	€ 1.750,00
BI	€ 1.750,00
R	€ 1.750,00
1 livello	
B:	€ 1.600,00
B:	€ 1.600,00
D	€ 1.600,00
F:	€ 1.600,00
E	€ 1.600,00
T	€ 1.600,00
2 livello	
A	€ 480,00
S	€ 1.400,00
C	€ 1.400,00
M	€ 1.400,00
M	€ 1.400,00
3 livello	
B	€ 1.200,00
B	€ 1.200,00
B	€ 300,00
B	€ 1.200,00
F	€ 1.000,00
F:	€ 1.200,00
F	€ 1.200,00
M	€ 1.200,00
M	€ 1.200,00
F	€ 1.200,00
P	€ 1.200,00
R	€ 1.200,00
S	€ 1.200,00
T	€ 1.200,00
V:	€ 1.200,00
4 livello	
B:	€ 1.000,00
Q:	€ 900,00
C	€ 1.000,00
C	€ 1.000,00
D	€ 1.000,00
F	€ 1.000,00
F	€ 900,00
L	€ 1.000,00
M	€ 1.000,00
M	€ 1.000,00
M:	€ 1.000,00
P:	€ 1.000,00
P	€ 1.000,00
Q	€ 1.000,00

SI.GE.RI.CO Spa
 Siena Gestione Risorse Comuni
 Il Presidente
 Leonardo Tofani

R	€ 750,00
T	€ 1.000,00
V	€ 750,00
5 livello	
B	€ 595,00
B	€ 595,00
B	€ 595,00
B	€ 450,00
C	€ 665,00
C	€ 420,00
Q	€ 500,00
E	€ 525,00
F	€ 525,00
F	€ 490,00
G	€ 665,00
G	€ 595,00
G	€ 595,00
M	€ 700,00
Q	€ 595,00
P	€ 510,00
F	€ 525,00
P	€ 446,25
R	€ 560,00
S	€ 525,00
S	€ 700,00
T	€ 595,00
V	€ 510,00
V	€ 525,00
V	€ 700,00
6 livello	
P	€ 160,00

408,33 €

€ 68.946,24

96.524,74 €


SI.GE.RI.CO
 Siena Gestione Risorse
 Il Presidente
 Leonardo Tafani


SI.GE.RI.CO Spa
 Siena Gestione Risorse Comunali
 Il Presidente
 Leonardo Tafani