

VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO (PDR) 2024 – 2026

In data 22/11/2023 presso la sede di ASSA SPA, Novara Strada Mirabella 6/8

TRA

ASSA SPA rappresentata dal DIRETTORE GENERALE Alessandro Battaglini, dal Responsabile Tecnico Vincenzo Altieri, dal Responsabile Risorse Umane Stefania Villa

Le OO.SS. territoriali rappresentate dai sig.ri:

i sig.ri F. Tutone, F. Insanguine, R. Pellicari (CISL), G. Statella, M. Martinelli (UIL), L. Miraglia, L. Marchetti (CGIL); F. Di Piero, C. Giugliano, G. Fiorellino, I. La Iacona (FIADEL)

PREMESSO CHE:

Il PDR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati e a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare

L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività produttività e competitività ed efficienza dell'azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e di obblighi del rispetto degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'autorità di regolazione

Il CCNL prevede il PDR quale retribuzione variabile correlata a incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione

Perdura la necessità di perseguire obiettivi sia di mantenimento di un adeguato clima organizzativo interno, sia di individuare e regolamentare idonee azioni ed iniziative volte ad incrementare la maggiore presenza media complessiva del personale in servizio.

L'erogazione annuale del PDR dovrà avvenire in presenza di condizioni di piena e completa sostenibilità nell'ambito del conto economico consuntivo di ciascun anno di riferimento.

In un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative e in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento della produttività delle strutture organizzative medesime

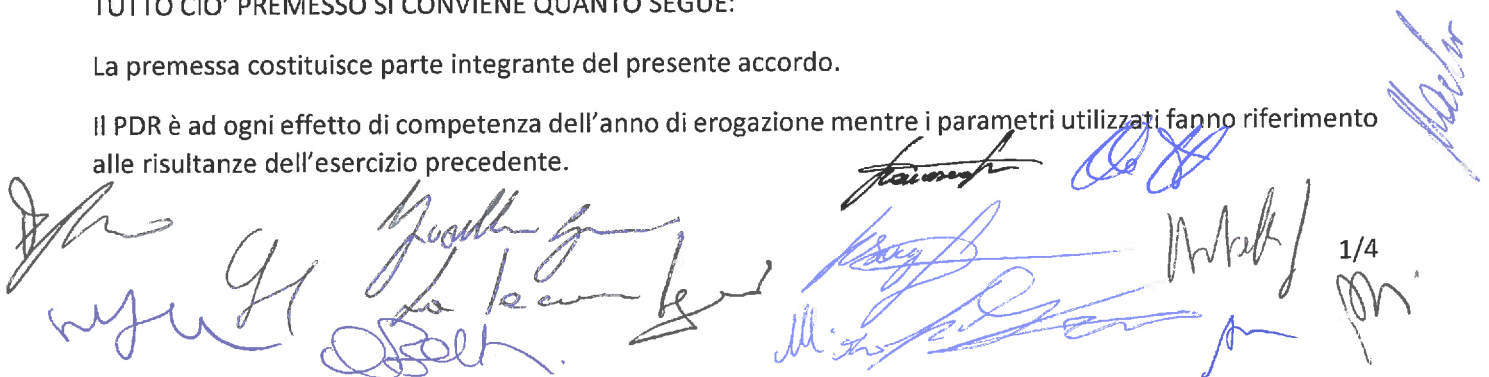
La scelta degli indicatori/obiettivi è volta a migliorare la correlazione tra risultati raggiunti dall'Impresa e premio individualmente erogato a ciascun lavoratore.

Le parti convengono che con il presente accordo hanno inteso regolamentare il PDR per il triennio 2024 - 2026

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

Il PDR è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.



1/4

Il PDR, per sua natura, non può essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento degli obiettivi. La relativa entità e la corrispondente erogazione sono pertanto determinate a consuntivo annuale in relazione all'andamento degli indicatori definiti ed in funzione della piena sostenibilità della capienza economica complessivamente stabilita.

Il PDR sarà erogato con la retribuzione successiva all'approvazione del Bilancio d'Esercizio dell'anno di riferimento, ovvero tra giugno e settembre.

Resta inteso che gli importi del PDR non incidono su alcun altro istituto contrattuale, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul T.F.R.

Il PDR sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio positivo misurato dall'utile netto di bilancio. Se il risultato di bilancio risulterà essere negativo si procederà a erogare esclusivamente il COMPENSO RETRIBUTIVO AZIENDALE (C.R.A.).

Con il bilancio in positivo la determinazione dell'ammontare annuale del premio sarà determinata secondo quanto sotto esposto.

Il presente Accordo Sindacale sul premio di risultato viene applicato al personale aziendale di cui sopra, inquadrato dal 1° all'8° livello non Quadro.

#### DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DEL PDR

##### PDR IMPORTO FISSO LORDO (IFL individuale)

L'importo fisso è costituito da CRA e ERAP

1	CRA	150	
2	ERAP	180	Importo complessivo su parametro medio 130,07

(\*) L'elemento 2 è erogato con % di raccolta differenziata > del 70%, Bilancio in utile/pareggio.

#### CRITERIO DI DISTRIBUZIONE DELL'IMPORTO FISSO

L'importo fisso è distribuito in base ai giorni di presenza lavorativa nell'anno. Alla presenza individuale concorrono: i giorni in cui viene effettuata la prestazione lavorativa e i giorni di assenza per ferie, Banca delle Ore, permessi retribuiti ai sensi della Legge 300/70 – Titolo III, permessi retribuiti Legge 104 commisurati a ore, infortuni sul lavoro liquidati dall'INAIL (i giorni di assenza per infortunio sul lavoro che concorrono al calcolo della presenza individuale saranno limitati a quelli certificati dal pronto soccorso e dall'INAIL), astensione obbligatoria per maternità, permessi retribuiti ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 53/2000, donazioni sangue, congedi matrimoniali, visite mediche aziendali.

La quota residua non erogata è ridistribuita tra i dipendenti che nell'anno hanno effettuato un numero di giorni di assenza inferiore o uguale a 13 giorni/anno.

##### PDR IMPORTO VARIABILE LORDO (IVL individuale)

L'importo variabile totale pari a 204 euro sarà erogato esclusivamente se l'obiettivo 1 è raggiunto.

1	204 euro	1A	51 euro	MOL n+1 >= MOL n
		1B	51 euro	RIDUZIONE GG ASSENZA PER MALATTIA NELL'ANNO del 8% RISPETTO ALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2020-2022
		1C	51 euro	RIDUZIONE DEL N. DI SINISTRI PASSIVI RCT/RCA NELL'ANNO del 8% RISPETTO ALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2020 -2022
		1D	51 euro	RIDUZIONE PERCENTUALE DEI PERMESSI AGGIUNTIVI, ROL, FERIE ARRETRATI NELL'ANNO DEL 8% RISPETTO ALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2020 -2022

*[Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page]*

**CRITERIO DI DISTRIBUZIONE DELL'IMPORTO VARIABILE**

Per ciascun lavoratore l'importo variabile individuale del Premio di Risultato sarà parametrato ai giorni di effettiva prestazione nei termini previsti nella seguente tabella:

**personale operante su 6 gg lavorativi**

Giorni di assenza anno	Coefficiente di presenza individuale
13	1,00
18	0,6
24	0,3
Oltre 24	0

**personale operante su 5gg lavorativi**

Giorni di assenza anno	Coefficiente di presenza individuale
13	1,00
15	0,6
20	0,3
Oltre 20	0

Alla presenza individuale concorrono: i giorni in cui viene effettuata la prestazione lavorativa e i giorni di assenza per ferie, Banca delle Ore, permessi retribuiti ai sensi della Legge 300/70 – Titolo III, permessi retribuiti Legge 104 commisurati a ore, infortuni sul lavoro liquidati dall'INAIL (i giorni di assenza per infortunio sul lavoro che concorrono al calcolo della presenza individuale saranno limitati a quelli certificati dal pronto soccorso e dall'INAIL), astensione obbligatoria per maternità, permessi retribuiti ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 53/2000, donazioni sangue, congedi matrimoniali, visite mediche aziendali.

La distribuzione del premio ai singoli lavoratori è correlata inoltre ai seguenti ulteriori parametri individuali

parametro	valore	penalità	valore	penalità	valore	penalità
Provvedimenti disciplinari (*)	2	2,5%	>2	5% per ogni evento	>=1g sospensione	50%

**(\*) esclusi rimproveri scritti e verbali**

**Il Premio di Risultato Individuale variabile (PdR individuale variabile)** spettante ad ogni lavoratore sarà così calcolato

$$\text{PdR}_{\text{importo individuale variabile}} = \text{IVL}_{\text{individuale}} \times \text{Coefficiente Presenza} \times \text{Coefficienti Penalità}(1-n)$$

La quota residua non erogata è ridistribuita tra i dipendenti che nell'anno hanno effettuato un numero di giorni di assenza inferiore o uguale a 13 giorni/anno.

Per quanto riguarda l'obiettivo 1D al conseguimento dell'obiettivo partecipano tutti i lavoratori. Beneficeranno dell'importo definito (che sarà erogato secondo i criteri di distribuzione sopra esposti) i soli lavoratori che individualmente hanno perseguito effettivamente l'obiettivo e conseguentemente hanno ridotto di una percentuale pari o superiore a quella prevista i propri rol, permessi aggiuntivi, ferie.

*[Area con diverse firme manoscritte in blu e nero, alcune con date e nomi parzialmente leggibili. In basso a destra c'è un numero 3/4.]*

ASPETTI GENERALI

Ai lavoratori con contratto in Apprendistato è riconosciuto l'80% del PDR.

Ai lavoratori con contratto part – time il premio di risultato sarà corrisposto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

Il premio sarà riconosciuto al personale assunto a tempo determinato - con esclusione di quelli con un solo contratto nell'anno non rinnovato – in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati che abbiano superato il periodo di prova in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come intero mese.

Al personale licenziato per motivi disciplinari non sarà riconosciuto il premio di risultato.

Al personale cessato definitivamente che ha sottoscritto con l'azienda accordi per l'esodo non sarà riconosciuto il premio di risultato.

Al personale assunto a tempo indeterminato che cessa dal servizio per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31/12 dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Clausola di reciproca salvaguardia: in caso di significative variazioni del mercato, di organizzazione del lavoro, rinnovo del CCNL, modifiche normative in materia tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, azienda e organizzazioni sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL. Con il presente accordo le parti considerano espletata e esaurita per il periodo di applicazione dello stesso la contrattazione di secondo livello.

Le parti danno atto che il presente accordo sostituisce quando previsto dal CCNL per la determinazione e distribuzione del PDR.

Le parti si accordano a riconoscere la facoltà al dipendente singolo destinatario del PDR, di convertire previa espressa volontà dello stesso, il suddetto importo in welfare ex art 51 comma 3 TUIR, nei limiti consentiti dalle vigenti norme fiscali nel momento della scelta della conversione.

Nel caso sopra esposto, ovvero la conversione del PDR in welfare, al dipendente verrà riconosciuto un importo aggiuntivo del 20% che sarà erogato in busta paga ove il dipendente abbia capienza in relazione ai massimali ai sensi dell'art. del TUIR citato.

Previo confronto tra le parti firmatarie della presente intesa si conviene che, nel caso di superamento degli obiettivi dell'anno precedente gli eventuali maggiori risparmi derivanti verranno, nel rispetto del budget definito, re – distribuiti sul premio dell'anno successivo.

L'AZIENDA

*[Handwritten signatures in blue ink]*

LE OO. SS.  
*[Handwritten signatures and stamps in blue ink]*  
4/4