ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO

TRA

La Ditta SORGEAQUA SRL, con sede in Finale Emilia (MO) Piazza Verdi n° 6 – codice fiscale ed iscrizione al Registro delle Imprese di Modena n. 03079180364, capitale sociale 15.000.000,00 i.v., rappresentata da Lodi Novello, domiciliato per la carica presso la sede sociale, che agisce in nome e per conto della società in qualità di Amministratore Unico;

E

le Rappresentanze Sindacali Unitarie, rappresentate dai Sigg. Calvi Mattia, Peli Federico, Dell'Amico Luca e Ghiaroni Andrea (FILCTEM CGIL)

PREMESSO CHE:

- l'art. 1, della Legge n. 208 del 28/12/2015 (di seguito Legge di Stabilità 2016) prevede un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche per i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25/03/2016 ha dato piena attuazione ai contenuti della Legge 208/2015;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività;
- l'art. 9 del C.C.N.L. "Contrattazione di 2° livello: premio di risultato", richiamando integralmente il Protocollo del 23.7.93 tra Governo e Parti Sociali, prevede a livello aziendale la contrattazione relativa al premio di risultato;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1) OGGETTO DELL'ACCORDO

Le parti convengono di istituire per l'anno 2024 un premio di risultato da corrispondere ai dipendenti in base ad una serie di indicatori in grado di rilevare parametri oggettivi di misurazione del miglioramento dell'andamento aziendale.

2) DURATA

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2024 al 31.12.2024.

3) PREMIO

L'importo del premio di risultato aziendale è determinato dalla somma di tre distinti importi, legati ai seguenti indicatori:

INDICATORE 1)	Valore dell'indicatore "Margine operativo lordo (EBITDA) Indicatore 2023: 2.173.755	PREMIO LORDO riferito al 5° livello
		€ 600
Ebitda > 2.173.755	100% del premio	
2.100.000 < Ebitda ≤ 2.173.755	95% del premio	
2.000.000 < Ebitda ≤ 2.100.000	75% del premio	
1.900.000 < Ebitda ≤ 2.000.000	50% del premio	
1.800.000 < Ebitda ≤ 1.900.000	25% del premio	
Ebitda ≤ 1.800.000	0% del premio	

INDICATORE 2)	(LIVELLO DEL SERVIZIO TELEFONICO) LS	PREMIO LORDO riferito al 5° livello
	Rapporto tra il numero di chiamate telefoniche degli utenti che hanno effettivamente parlato con un operatore e il numero di chiamate degli utenti che hanno richiesto di parlare con operatore Obiettivo raggiunto nel 2023 95,5%	€ 650
> 95,8%	100% del premio	
89 < LS ≤ 95,8	95% del premio	
86 < LS ≤ 89	75% del premio	
80< LS ≤ 86	25% del premio	
≤ 80%	0% del premio	

INDICATORE 3)	NUMERO DI MISURATORI D'UTENZA SOSTITUITI NEL CORSO DELL'ANNO Numero di misuratori d'utenza di ogni calibro sostituiti nel corso dell'anno dal personale dipendente di Sorgeaqua sul territorio gestito. Indicatore 2023: 781 ctr	PREMIO LORDO riferito al 5° livello
		€ 650
> 781	100% del premio	
740 < LS ≤ 781	95% del premio	
500 < LS ≤ 740	75% del premio	
200 < LS ≤ 500	25% del premio	
≤ 200	0% del premio	

4) PREMIO INDIVIDUALE TEORICO

Il premio si compone di 2 parti così determinate:

1) Per ognuno dei 3 indicatori riportati nel punto 3, viene determinato il valore del premio secondo il risultato raggiunto e parametrato in base al livello del dipendente. I singoli valori ottenuti vengono sommati e formano così il primo importo del premio teorico individuale.

2) Al premio sopra determinato si aggiunge la quota integrativa prevista dal C.C.N.L. pari, per il 5° livello, ad euro 232,80, riparametrato in base alla tabella allegata. Tale quota è una tantum, non ha riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, compreso il TFR.

TABELLA PREMIO TEORICO 2024

livello	Premio teorico aziendale	Premio teorico CCNL	Totale Premio teorico	Di cui WELFARE
Q	2.725,11	332,87	3.057,98	500,00
8	2.461,07	300,61	2.761,68	500,00
7	2.273,86	277,75	2.551,61	500,00
6	2.086,39	254,85	2.341.24	500,00
5	1.900,00	232,08	2.132,08	500,00
4	1.784,07	217,92	2.001,99	500,00
3	1.669,08	203,87	1.872,95	500,00
2	1.508,90	184,31	1.693.20	500,00
1	1.357,53	165,82	1.523,35	500,00

4 BIS) RIPROPORZIONAMENTO PREMIO ALLE EFFETTIVE PRESENZE

Il premio, calcolato come indicato al punto 4), deve essere successivamente proporzionato alla effettiva presenza in servizio del dipendente, tenendo conto dei seguenti criteri:

si considerano come giorni lavorativi anche i seguenti casi:

- assenze per infortuni;
- assenze per ricoveri ospedalieri;
- ferie/ex festività;
- permessi sindacali;
- permessi Avis;
- maternità obbligatoria;
- licenza matrimoniale retribuita;
- permessi retribuiti per lutti familiari (congedi parentali)

NON è considerata presenza in servizio l'assenza per:

- malattia generica, compresa quella dei figli;
- permessi L.104;
- maternità facoltativa;
- premessi non retribuiti;
- sciopero;
- aspettativa non retribuita (congedo straordinario L.104; congedo per gravi motivi personali o familiari; motivi privati; aspettativa sindacale; aspettativa per cariche pubbliche, elettive ed attività sociali).

Per queste assenze verranno detratte quote giornaliere di premio.

5) MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO
Il premio viene erogato a consuntivo, l'anno successivo a quello di competenza sotto forma di una-tantum, unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea.
Non viene erogato il premio ai dipendenti che nell'anno hanno prestato servizio per un periodo inferiore a 3 mesi, sia in caso di assunzione che di cessazione.
In caso di assunzione/cessazione la quota di premio viene proporzionata ai mesi lavorati, considerando come intera la frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi di servizio presso l'azienda.
Per i lavoratori a tempo parziale il premio annuale sarà riproporzionato in ragione dell'effettivo lavoro prestato nell'anno di riferimento.

6) Qualora, almeno uno degli indicatori sopra adottati dalle Società risulti incrementato rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore nel periodo di riferimento, riportato al punto 4 per ciascun indicatore, i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente.

7) Ricorrendo le condizioni di legge e nella condizione in cui le somme erogate a titolo di Premio di Risultato siano sottoposte a regime fiscale agevolato, per tutti i dipendenti verrà erogato l'importo di euro 500,00 (in proporzione per i contratti part-time) in beni e/o servizi Welfare, di cui all'art. 51 del T.U.I.R., da scegliere all'interno di un ampio pacchetto configurato, sulla piattaforma in uso in Azienda, e il restante valore del premio in denaro. Per le modalità operative di utilizzo della Piattaforma si rimanda all'apposito regolamento aziendale.

8) La tipologia di beni e servizi che compongono il "paniere welfare" sarà messo a disposizione dei dipendenti attraverso una piattaforma che sarà individuata dall'azienda. Il paniere welfare può essere integrato / modificato in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e dalle eventuali modifiche integrative della medesima piattaforma utilizzata dall'azienda.

9) Gli importi residui presenti sul conto welfare individuale e non utilizzati nell'arco di 12 mesi e non ancora convertiti in beni e servizi, saranno integralmente spendibili negli anni successivi.

10) Il presente accordo acquisterà piena validità ed efficacia solo dopo l'approvazione da parte dell'Organo di Amministrazione.

11) La società si impegna a dare comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti, precisando, in particolare, il periodo di riferimento, gli indicatori adottati, la stima del valore annuo medio pro capite del premio e le modalità di corresponsione.

Finale Emilia, 31/05/2024

Letto, confermato e sottoscritto

Per FILCTEM CGIL – Sig. Andrea Ghiaroni

Per SORGEAQUA

Per R.S.U.