SOELIA SPA

CRITERI, PARAMETRI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO 2023

PREMESSE

Il Gruppo Soelia ha intrapreso, a partire dai primi mesi del 2021, un percorso di riorganizzazione consolidamento industriale e restructuring finanziario volti a dare piena continuità alle attività aziendali e creare le condizioni per poter migliorare la qualità dei servizi erogati e sviluppare nuove progettualità a beneficio del territorio servito.

Nell'ambito della riorganizzazione industriale particolare attenzione dovrà essere posta sul sistema di responsabilizzazione interna e di orientamento al miglioramento continuo.

Il Premio di Risultato (PDR) è parte del sistema di incentivazione legato agli obiettivi che l'azienda ha individuato e condiviso internamente, il cui raggiungimento determina incremento di efficienza ed efficacia produttiva.

il seguente accordo prevede il periodo di vigenza economica e normativa: dal 01.01.2023 al 31.12.2023

DEFINIZIONE DEI PARAMETRI

Gli obiettivi di redditività, di produttività e di qualità da perseguire nell'anno 2023 sono orientati alla realizzazione delle linee di sviluppo così come articolate nei budget di ogni singolo Servizio/Ufficio/Funzione.

La possibilità di riconoscimento del Premio dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di redditività, di produttività, di qualità e innovazione del Gruppo e di ogni Servizio/Ufficio/Funzione.

Il Premio di Risultato annuale, pertanto, per tutti i dipendenti del gruppo Soelia S.p.A sarà correlato:

per il 40% al parametro di redditività

per il 40% al parametro di produttività e di qualità, ed in particolare ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti/obiettivi come specificati nel presente accordo. Gli obiettivi fanno riferimento all'anno 2023.

Per il 20% al parametro della valutazione individuale effettuata per ciascun lavoratore dai rispettivi Responsabili sulla base di criteri di seguito meglio specificati.

PARAMETRO DI REDDITIVITA'

Richiamata la necessità di registrare un risultato finale positivo, il parametro di Redditività si intende raggiunto qualora il Margine Operativo Lordo di Soelia SpA relativo all'anno 2023 risulti maggiore rispetto al Margine Operativo Lordo medio registrato nel triennio 2021-2022.

Pertanto:

MOL 2023 ≥ media MOL 2021-2022 = riconoscimento 100% del parametro redditività;

MOL 2023 ≥ 95% e < 100% media MOL 2021-2022 = 60% del parametro redditività;

MOL 2023 ≥ 90% e < 95% media MOL 2021-2022 = 20% del parametro redditività;

MOL 2023 < 90% media MOL 2021-2022 = 0% del parametro redditività;

Il risultato medio del biennio, quale parametro di confronto, è da considerarsi congruo ai fini dell'attuale normativa in materia di detassazione, alla luce dell'andamento evolutivo previsto dal Piano Industriale di Soelia SpA.

PARAMETRO DI PRODUTTIVITA' E DI QUALITA'

Gli obiettivi di produttività e di qualità coincidono con la realizzazione degli obiettivi/progetti previsti nel presente documento e riferiti all'anno 2023, nonché con il miglioramento della qualità dei servizi resi.

I progetti/obiettivi riguardano il miglioramento di attività correnti ovvero lo sviluppo di nuove attività finalizzate alla migliore efficienza/qualità del servizio reso.

A ciascun progetto/obiettivo viene attribuito un valore percentuale in ragione del raggiungimento dello stesso da parte di ciascun Servizio/Ufficio/Funzione (da 0% a 100%).

PARAMETRO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

20 punti percentuali verranno attribuiti ai singoli lavoratori in funzione delle valutazioni formulate dai propri Responsabili da esprimersi sulla base dei seguenti criteri:

efficacia e continuità della collaborazione: capacità del lavoratore di svolgere la propria attività con efficacia e continuità, garantendo affidabilità, disponibilità e qualità nell'ambito dei servizi svolti;

iniziativa a proattività: il lavoratore, oltre a svolgere le proprie attività e le proprie mansioni, prende iniziativa, anche autonomamente, a supporto del proprio Ufficio/Servizio, si fa parte attiva al fine di aiutare e agevolare i propri colleghi; propone al proprio responsabile soluzioni ed iniziative finalizzate a migliorare il servizio e l'organizzazione;

capacità di lavorare in gruppo e favorire lo spirito di squadra: capacità del lavoratore di operare in gruppo favorendo un clima disteso, senza generare conflitti e nel rispetto dei colleghi e delle regole aziendali.

Entro il mese di marzo 2024, i Responsabili di ogni Servizio/Ufficio/Funzione comunicheranno ai collaboratori le singole valutazioni, al fine di agevolare eventuali miglioramenti o consolidare buone pratiche.

MODALITA' DI CALCOLO

Importo

L'importo del PDR per l'anno 2023 per i dipendenti di Soelia SpA viene stabilito nel valore monetario di euro lordi 1.500,00 (millecinquecento//00) per l'anno 2023.

Tale importo potrà essere fruito dal lavoratore nelle seguenti modalità:

I. da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.500 euro in istituti di welfare aziendale che Soelia si impegna ad attivare entro la vigenza del presente accordo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, buoni carburante, buoni acquisto, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa;

II. la restante parte, non fruita tramite strumenti di welfare aziendale, mediante riconoscimento in busta paga.

Si precisa che i fondi di previdenza complementare verso i quali il dipendente potrà eventualmente destinare

la quota di premio convertito, saranno soltanto quelli di tipo negoziale, istituiti nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

L'azienda si impegna ad incrementare del 10% la quota di premio che il lavoratore deciderà di destinare a strumenti di welfare, nelle modalità di seguito esemplificate:

Lordo premio in busta	Premio in welfare	Incremento quota welfare a carico dell'azienda	PDR complessivo
80%	20%	10%	
1.200,00	300,00	30,00	1.530,00
50%	50%	10%	
750	750	75,00	1.575,00

Beneficiari

Hanno diritto al PDR ciascun lavoratore a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di apprendistato, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in funzione della presenza in servizio nell'anno di riferimento per almeno sei mesi. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero. Non avranno diritto al premio i dipendenti in prova, quelli non confermati allo scadere del periodo di prova e coloro che vengono licenziati per giusta causa.
In caso di pensionamento nel corso dell'anno di riferimento, o comunque prima della liquidazione del PDR, la quota del premio dovuta sarà liquidata proporzionalmente alla permanenza in servizio nell'anno di riferimento che dovrà comunque essere pari ad almeno sei mesi, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero.

Il PDR è collegato alla presenza in servizio dei singoli lavoratori nel corso di ciascun anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione alle assenze riscontrate, fatto salvo una franchigia di 15 giorni anche non consecutivi per assenze da malattia.

Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze gli infortuni sul lavoro, le ferie, permessi retribuiti (sindacali, RSU, assemblee ecc.), permessi per donazione sangue o midollo, ricoveri ospedalieri, astensione obbligatoria per gravidanza, congedi matrimoniali, riposi e permessi compensativi, assenze ai sensi della l. n. 104/1992, assenze determinate da eventi pandemici giustificate da idonea documentazione medica comprovante lo stato di positività.

A coloro che sono incorsi in provvedimenti disciplinari verrà decurtato il PDR come segue:

- del 5% per ogni rimprovero scritto successivo al primo;

Sono esclusi dal PDR coloro che:

- abbiano cumulato un numero di rimproveri scritti superiore a 3;
- siano stati raggiunti da un provvedimento disciplinare che preveda almeno una giornata di sospensione;

Sono altresì esclusi dal PDR coloro che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni contrattuali:

- licenziamento con indennità sostitutiva del periodo di preavviso;

- licenziamento senza indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

Nell'ipotesi in cui il provvedimento disciplinare venga annullato e/o modificato, la parte di PDR trattenuta verrà riconosciuta.

Verifica e salvaguardia

Con cadenza trimestrale è previsto il monitoraggio finalizzato alla verifica dello stato di realizzazione di ciascun obiettivo, anche al fine di verificare che non vi siano stati interventi normativi e/o legislativi e che possano in qualche modo precludere il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Clausola di omnicomprensività

Detto PDR non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né, ai sensi dell'art. 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

Conformità alla vigente normativa in materia di "detassazione" delle voci premianti

Il PDR costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzata a conseguire un incremento di redditività, produttività, qualità ed efficienza per l'Azienda.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, D.M. 25 marzo 2016 e della l. n. 232 del 11 dicembre 2016, le previsioni del 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 da 182 a 189, l. n. 208/2015 e del medesimo D.M. 25 marzo 2016 e, pertanto, possiedono le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata mediante imposta sostitutiva del 5% o comunque come previsto dalla normativa vigente
Il presente Accordo sarà armonizzato alla disciplina e/o alle norme di legge che dovessero essere definite in materia, relativamente agli aspetti contributivi / previdenziali del Premio attribuito.
Per quanto non contemplato espressamente nel presente Accordo, si farà riferimento alle relative norme previste in materia dai CCNL di riferimento.

REGOLE DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il PDR verrà corrisposto a consuntivo con le competenze del mese di Luglio dell'anno successivo.

Ai lavoratori con contratto "part-time", il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore o ai mesi del contratto – rispettivamente per i dipendenti a "part-time" orizzontale e "part-time" verticale.