

ACCORDO SINDACALE  
**Accordo Quadro Premio di Risultato**  
**Per gli anni 2024-2026**

Il giorno 20/03/2024 in Cuneo, Corso Nizza 88, si sono incontrati:  
per ACDA S.p.A. Sigg. Giancarlo Caprioglio e Niccolò Barbero;  
per le RSU Acda S.p.A. Sigg. Enrica Giordano, Erika Ambrogio, Massimo Rinaldi Rosario e Fucà;  
con l'assistenza dei Sigg. Walter Biancotto per FILCTEM CGIL e Renato Fantini per FEMCA CISL.

*Premesso che:*

l'obiettivo principale di questo accordo per gli anni 2024, 2025 e 2026 è stabilire un meccanismo equo e motivante per premiare il raggiungimento di obiettivi specifici, promuovendo al contempo la collaborazione e la partecipazione attiva dei lavoratori nei processi aziendali. La condivisione dei risultati positivi attraverso un premio di risultato non solo riconosce il contributo dei dipendenti al successo dell'azienda, ma crea anche un incentivo tangibile per il miglioramento delle performance individuali e collettive;

il Premio sarà commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi che verranno concordati anno per anno;

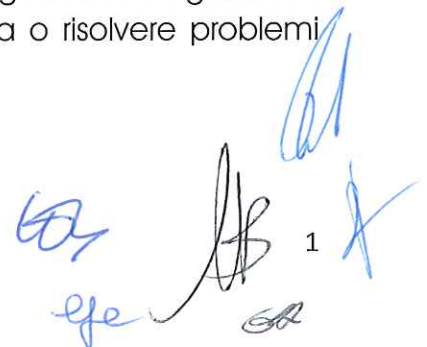
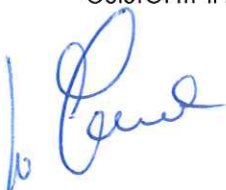
i risultati verranno misurati, calcolati e ponderati attraverso parametri collettivi e individuali definiti dal presente accordo;

*le parti concordano quanto segue:*

**Aree di miglioramento**

Vengono di seguito individuate dalle Parti 3 aree di miglioramento per la definizione di obiettivi misurabili e realistici che rispecchino gli interessi sia dell'azienda che dei lavoratori:

- AREA ECONOMICA: si intende il potenziamento della produttività, dell'efficienza e della redditività aziendale mediante l'analisi di indicatori economici o rilevanti valori monetari,
- AREA QUALITA': si intende il rispetto dei programmi di miglioramento qualitativo aziendale e il miglioramento degli standard di servizio,
- AREA INNOVAZIONE: si intende il processo di introduzione di nuove idee, concetti, prodotti, servizi, processi o modelli di business che portano a miglioramenti significativi o cambiamenti positivi, di creare valore, migliorare l'efficienza o risolvere problemi esistenti in modo più efficace;



1

il peso degli obiettivi previsti per ogni Area verrà stabilito di anno in anno;

Per l'anno 2024 i pesi d'AREA sono i seguenti:

AREA ECONOMICA	AREA QUALITA'	AREA INNOVAZIONE
30%	30%	40%

Per l'anno 2024 gli obiettivi sono definiti come segue:

AREA	OBIETTIVO	PESO	MODALITÀ DI CALCOLO
ECONOMICA	MOL VALORE DELLA PRODUZIONE	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>\leq 5\%</math> = meno 100% PREMIO</li> <li>• Tra 5% e 10% = proporzionale 5=0% 10=100% PREMIO</li> <li>• <math>&gt;10\%</math> = 100% PREMIO</li> </ul>
QUALITA'	RINNOVO CERTIFICAZIONE ISO 9001/2015	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Più di 6 raccomandazioni i= -20% PREMIO</li> <li>• fino a 3 non conformità= -50% PREMIO</li> <li>• perdita certificazione= -100% PREMIO</li> </ul>
	RISPETTO STANDARD RQSII	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• proporzionale rispetto al numero totale di parametri rispettati</li> </ul>
INNOVAZIONE**	-implementazione completa del piano lavori di miglioramento per sicurezza impianti	10	On/Off
	-installazione n. 15 sistemi di rilevazione cloro residuo alle fontane	10	
	-riduzione % fatture non conformi	10	
	-completamento fase 1 migrazione del software BC	10	

\*\*gli obiettivi indicati nella area INNOVAZIONE dovranno essere modificati qualora l'azienda ottenga il finanziamento richiesto con il ricorso ai fondi previsti dal PNRR.




### Quote massime erogabili

Sono definite come segue le quote massime di premio erogabile per gli anni 2024, 2025 e 2026:

	A 2024	A 2025	A 2026
6-Q	2.660,00 €	2.740,00 €	2.780,00 €
1-5	2.380,00 €	2.480,00 €	2.530,00 €

### Parametri individuali

- Presenza annua 20%
- Scheda di valutazione 30%

La restante parte del Premio di risultato, pari al 50%, non sarà sottoposta ad alcun parametro individuale di calcolo.

- Presenza annua:

In funzione delle giornate di assenza rispetto all'anno di riferimento, l'erogazione del Premio di Risultato verrà corrisposto ai dipendenti nei termini previsti dalla tabella sotto riportata:

GIORNI	0-1 EV	2 EV	3 EV	4 EV	5 EV	>5 EV
0-3	100%	100%	100%			
4-8	100%	98%	95%	90%	80%	70%
9-12	95%	90%	80%	75%	65%	50%
13-16	90%	80%	70%	65%	55%	40%
17-24	85%	75%	65%	55%	50%	35%
25-28	80%	70%	60%	50%	45%	30%
29-32	75%	65%	55%	45%	40%	25%
>32	70%	60%	50%	40%	35%	20%

Per il personale assunto ai sensi della legge 68/99, le fasce di decurtazione sono ridotte del 50%.

Sono considerate assenze le seguenti causali:

- Malattia;
- Aspettativa non retribuita;
- Assenze non giustificate;
- Mancato riconoscimento di infortunio sul lavoro e commutazione in malattia.

Non sono da considerare assenza ai fini della determinazione del Premio di Risultato le seguenti causali:

- Ricovero ospedaliero e convalescenza conseguente;
- Congedi parentali;






- Permessi per gravi motivi familiari o lutto;
  - Permessi per assistenza a familiari disabili;
  - Permessi per donazioni di sangue;
  - Permessi per allattamento;
  - Permessi per volontariato previsti dalla normativa vigente (es: Protezione civile, Soccorso alpino...);
  - Permessi per controlli prenatali;
  - Permessi sindacali;
  - Infortuni sul lavoro;
  - Ferie;
  - Permessi con giustificativi;
  - Astensione obbligatoria per maternità;
  - Astensione anticipata per maternità;
  - Astensione facoltativa per maternità / paternità;
  - Le assenze determinate dalla necessità di sottoporsi a percorsi terapeutici particolari (es dialisi, chemioterapia);
- Scheda di valutazione della prestazione:

La scheda di valutazione (allegato 1), utilizzata dal 1° al livello Q ed articolata su due aree, la prima riguardante le **COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI**, la seconda i **COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**.

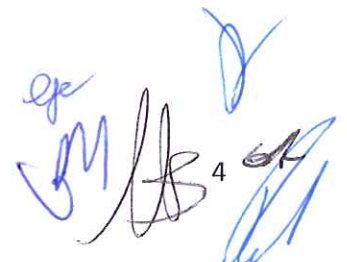
La scheda viene condivisa con l'interessato con l'obiettivo di condividere e informare la persona valutata utilizzando un punteggio percentuale da 0 a 100 sulla base dei seguenti criteri:

<b>90-100</b>	prestazione ottima	La risorsa è considerata un esempio professionale rispetto al ruolo occupato
<b>80-90</b>	prestazione buona	La risorsa ha una prestazione talvolta superiore alle aspettative del ruolo
<b>70-80</b>	prestazione normale	La risorsa ha una prestazione in linea con le richieste di ruolo
<b>0-70</b>	prestazione da migliorare	La risorsa presenta ancora aree di miglioramento rispetto alle richieste normali di ruolo

Il raggiungimento di una valutazione media personale pari o superiore al 95% prevedrà l'erogazione totale della parte di premio relativa, tale meccanismo sarà applicabile solamente se il numero di persone in questa fascia non supera il 5% del personale valutato.

In caso contrario il conteggio rispecchierà la percentuale effettiva di valutazione.

Eventuali valutazioni asimmetriche tra Valutatore e Lavoratore, su richiesta di quest'ultimo saranno analizzate in ambito dell'apposita Commissione Paritetica costituita dalle RSU e dall'Azienda.

### Modalità di calcolo ed erogazione

Si conviene che l'ammontare complessivo del Premio individuale è così calcolato:

$PDR \text{ erogato} = \text{Quota massima erogabile} \times (\text{Somma \% raggiunta Aree di miglioramento}) \times (\text{Somma \% parametri individuali})$

### Disposizioni finali:

Il premio verrà erogato al personale in forza per almeno 3 mesi (anche non consecutivi) nel corso dell'anno corrispondendogli tanti dodicesimi di premio per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Al personale assunto sarà pagata la percentuale corrispondente al periodo che intercorre tra il mese di assunzione e il termine dell'anno.

Parimenti al personale che termina il rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di Premio di Risultato annuo maturato.

L'erogazione verrà effettuata entro il mese di agosto dell'anno successivo come per tutti i lavoratori in forza.

Il periodo di preavviso retribuito, ma non prestato non concorre alla determinazione del suddetto Premio di Risultato.

Ai lavoratori con contratto part-time il Premio di Risultato sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto.

L'Azienda, a consuntivo del Premio di Risultato annuale, individuerà la cifra economica determinata nell'importo dall'applicazione delle regole stabilite dal presente accordo da corrispondere all'agenzia di lavoro incaricata per la somministrazione, che la ripartirà sulla base del presente accordo ai singoli lavoratori somministrati.

Nel rispetto delle logiche del Premio di Risultato, di cui al presente accordo, le Parti potranno in corso d'anno, nell'ambito di vigenza del triennio, proporre modifiche o sostituzione degli obiettivi in rapporto a nuove esigenze aziendali.

In relazione alla particolare natura del Premio di Risultato le Parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul TFR.

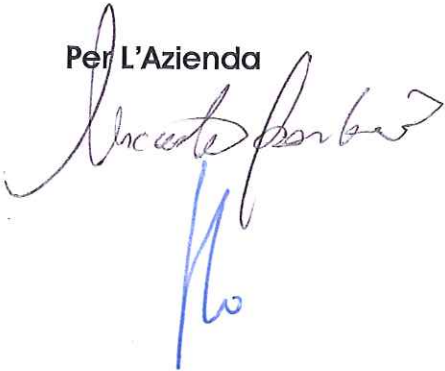
Relativamente agli obiettivi definiti, resta inteso che a fronte di eventi eccezionali, imprevisi o imprevedibili, che possano modificare in misura significativa l'andamento, in positivo o in negativo, dei risultati aziendali, oppure uno o più parametri di riferimento, le Parti procederanno ad una verifica congiunta degli eventi stessi, al fine di valutarne gli effetti ed eventualmente rideterminarne l'incidenza sul Premio.



Il presente Accordo verrà depositato al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per l'erogazione di natura premiale, secondo quanto previsto dalla legge 208/2015, per la detassazione dei premi di risultato applicata sulle somme erogate in esecuzione di contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015.

Il presente Accordo sarà valido se approvato dalla maggioranza dei lavoratori.

Per L'Azienda



Per le RSU



Per le OO.SS.

