

ACCORDO SINDACALE

PREMIO DI RISULTATO VALIDO PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

In data _____ 2025 in Lungomare Marconi 101, Santa Marinella, si sono incontrati SANTA MARINELLA SERVIZI S.r.l., (di seguito "Società") nelle persone del Presidente del Consiglio di amministrazione dott. Massimo Rosati e del direttore dott. Bruno Ricci, assistiti dal Consulente del Lavoro Alessandro Falco;

e

la RSA Aziendale FILCAMS CGIL nelle persone di Sig. Maila Torroni, Loredana Piseddu, Fabio Rocchi (di seguito "la RSA") e la O.S territoriale della FILCAMS CGIL nella persona della Sig.ra Sabrina Chiarito;

PREMESSO CHE

La Società è a totale partecipazione pubblica il cui socio Unico è il Comune di Santa Marinella.

Sulla base del disposto normativo di cui all'art 19 co. 5 del D.Lgs 175/2016 - Testo Unico Società Partecipate, in breve TUSP - il Socio Unico Comune di Santa Marinella, con deliberazione n. 33 del 13/02/2025, ha fissato gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale che la Società è tenuta a rispettare.

Nell'atto di indirizzo di cui al punto precedente, il Socio Unico ha previsto, tra gli altri, anche specifici obiettivi quali, ad esempio:

- a) Contenimento dei costi di struttura;
- b) Divieto di porre in essere assunzioni in assenza di un Piano almeno Triennale delle Assunzioni redatto ai sensi dell'art. 19 comma 5 del Dlgs 175/2016;
- c) Implementazione di un sistema di valutazione della performance del personale dipendente;

La Società, nel recepire, con proprio provvedimento, l'atto di indirizzo del Socio Unico Comune di Santa Marinella, ritiene necessario, al fine di migliorare i servizi alla cittadinanza, l'efficienza e la produttività del personale, provvedere ad introdurre un Premio di Risultato (in breve PDR) mirato al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della redditività, dell'efficienza e della produttività e comunque esclusivamente nei casi in cui la Società abbia conseguito un miglioramento del risultato economico di esercizio rispetto a quello conseguito nell'anno 2024 e così a seguire nell'arco di premio di risultato.

La validità del presente accordo è subordinata alla preventiva approvazione del Socio Unico.

La finalità dell'Istituto del PDR è quella di incentivare la produttività, aumentare il livello di qualità del servizio al fine di aumentare la redditività e la competitività della Società.

Le Parti ritengono quindi che il PDR sia un elemento importante che costituisce una forma di compartecipazione da parte di tutti i lavoratori dipendenti ai risultati produttivi della Società.

Le Parti concordano inoltre che il PDR al fine della sua maturazione e quantificazione dovrà necessariamente tenere conto degli incrementi di produttività, efficienza e miglioramento degli standard qualitativi essenziali al fine di accrescere la competitività, favorendo altresì una più alta partecipazione complessiva ed individuale alle attività aziendali.

In virtù dei principi di trasparenza e correttezza alla base del rapporto tra la Società, la RSA e la O.S., le parti concordano di incontrarsi periodicamente, anche su richiesta di una delle parti, per permettere in qualsiasi momento una verifica certa dell'andamento aziendale.

Con il presente Accordo, le Parti hanno inteso prevedere un PDR collegato ad indicatori oggettivi e misurabili il cui importo rientra nel limite previsto dalla legislazione e prevedendo la conversione in misure di welfare anche al fine dell'applicazione dei benefici fiscali di cui all'art. 1, commi 182-189 della Legge 208/2015 e art. 51 comma 3 bis TUIR.

Per quanto sopra, si stabilisce quando segue:

ART.1

ONNICOMPRESIVITA' DEL PREMIO

Le Parti si danno reciprocamente atto che le premesse formano parte integrante del presente Accordo e sono fonte della volontà contrattuale delle stesse

L'importo erogabile del Premio di Risultato è onnicomprensivo di qualsiasi incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, poiché di tale incidenza si è tenuto conto nella loro quantificazione. Il Premio di Risultato pertanto non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere, ivi compresa l'incidenza sul TFR.

ART.2

IMPORTO DEL PREMIO

Il valore relativo al raggiungimento del 100% dei fattori concorrenti la determinazione dell'importo del PDR massimo erogabile è determinato nelle seguenti misure, costo azienda:

- 1) Nel limite massimo di euro 10.000,00 (diecimila/00), per l'anno 2025;
- 2) Nel limite massimo del 2 per cento del costo del lavoro (considerato al lordo del premio) risultante dai rispettivi bilanci di esercizio approvati per gli anni 2026 e 2027;

Il PDR è riconosciuto a tutti i dipendenti, aventi diritto, che risultino in forza con rapporto di lavoro subordinato in essere alla data del 31 del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione. Il PDR non verrà riconosciuto al personale che al momento previsto per l'erogazione dello stesso avrà già rassegnato le proprie dimissioni e/o comunque si troverà nel periodo di preavviso a seguito delle predette dimissioni e/o in conseguenza di un provvedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo o per giusta causa. Il PDR non sarà erogato al personale che alla data di liquidazione risulterà destinatario di provvedimenti disciplinari gravi ricevuti nei 12 mesi precedenti.

Il PDR complessivo verrà ripartito, tra tutti i lavoratori aventi diritto, in proporzione all'orario effettivamente lavorato e/o retribuito risultante alla fine di ciascun anno rispetto al monte ore annuo lavorabile di tutti i dipendenti aventi diritto.

Ai fini della determinazione del monte ore annuo lavorato e/o retribuito individuale si dovranno considerare anche i seguenti periodi:

- a) Ferie;
- b) riduzioni di orario;
- c) permessi orari e/o mensili di cui alla Legge 104/92 (non il congedo straordinario);

- d) permessi sindacali retribuiti;
- e) periodi di astensione obbligatoria per maternità;
- f) ricovero ospedaliero documentato o in day hospital;
- g) infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL;
- h) malattie di durata superiore a 7 giorni.

L'erogazione del PDR è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi che vengono di seguito specificati:

- A) un fattore variabile che dipende da un parametro ("Miglioramento della redditività" e "Miglioramento della produttività") collegato ai risultati effettivamente conseguiti in termini di miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività e competitività;
- B) un fattore efficienza che dipende dalla valutazione individuale (denominato "Miglioramento dell'efficienza").

Il PDR per ogni singolo dipendente sarà quindi pari alla somma dei due fattori come di seguito indicati (FATTORE VARIABILE + FATTORE EFFICIENZA).

Il PDR, pertanto, sarà collegato a indicatori certi che rilevino l'andamento economico della Società e sarà volto a incentivare produttività, redditività ed efficienza Aziendale.

Il PDR verrà corrisposto in coerenza con le vigenti previsioni di legge relative alla detassazione dei premi incentivanti la produttività aziendale.

PARAMETRI DEL PDR:

PARAMETRO A) – Miglioramento della redditività

Il parametro individuato per la misurazione del livello di redditività è determinato annualmente confrontando l'Utile d'Esercizio al netto delle imposte effettivo dell'anno di riferimento con quello realizzato nell'anno 2024 e così per gli anni a seguire.

L'Utile d'Esercizio rappresenta un indicatore della redditività aziendale, strettamente correlato al miglioramento dell'efficienza complessiva, ottenuto attraverso l'impegno delle diverse funzioni aziendali nella riduzione dei costi. Tale parametro, desumibile dal bilancio d'esercizio, evidenzia il risultato reddituale della gestione caratteristica.

Ai fini del calcolo, l'Utile d'Esercizio sarà determinato escludendo, tra i costi del personale, il Premio di Risultato.

L'Utile d'Esercizio al netto delle imposte e al lordo dei premi di risultato, relativo all'anno 2024, ammonta a € 47.690,00.

La quota di PDR massima erogabile con riferimento al parametro A) sarà pari al 50% dell'importo spettante a livello individuale, determinato sulla base della ripartizione del PDR complessivo in funzione del rapporto tra le ore lavorate e/o retribuite e il monte ore complessivo lavorabile.

PARAMETRO B) – Miglioramento della produttività ed efficienza

Ai fini del riconoscimento del PDR di cui al parametro B) periodicamente ciascun referente e/o responsabile del servizio provvederà a compilare la scheda di valutazione che è stata progettata per offrire una visione equilibrata delle performance individuali, considerando sia gli aspetti di “Complessità”, “Responsabilità”, “Esperienza”, “Autonomia” sia la sintesi operata nei quattro meta-fattori. L’obiettivo è favorire un processo di valutazione trasparente, semplice e focalizzato sulle reali necessità organizzative.

Questo parametro che misura lo sviluppo della *performance* del personale è strettamente collegato al miglioramento dell’efficienza, sotto forma di impegno di tutte le funzioni aziendali nella gestione del personale, pianificazione della produzione e nell’ottimizzazione della qualità dei servizi.

La modalità di valutazione delle *performance* del personale è demandata ad uno specifico Regolamento redatto dai firmatari del presente accordo.

La quota del PDR spettante di cui al parametro B) sarà pari all’importo determinato per il parametro A) e successivamente adeguato alla percentuale prevista per la valutazione ricevuta secondo la tabella di seguito riportata:

| Tabella parametro B | |
|---------------------|---------------|
| Percentuale | Valutazione |
| 100% | ECCELLENTE |
| 90% | OTTIMO |
| 80% | BUONO |
| 60% | SUFFICIENTE |
| 0% | INSUFFICIENTE |

Le eccedenze di PDR saranno ripartite in proporzione tra tutti i dipendenti che risultano beneficiari di una quota parte di PDR Parametro B).

IMPORTO DEL PDR

Anno 2025 da erogarsi ad aprile 2026:

| Scala percentuale massima del del valore del PDR per l'anno 2025 | Importo complessivo PDR per l'anno 2025 costo azienda da ripartire fra tutti i dipendenti aventi diritto | Percentuale incremento utile 2025 rispetto al 2024 |
|--|--|--|
| 100% | € 10.000,00 | 20% |
| 90% | € 9.000,00 | 16% |
| 80% | € 8.000,00 | 12% |
| 70% | € 7.000,00 | 8% |
| 60% | € 6.000,00 | 4% |
| 50% | € 5.000,00 | 2% |
| 40% | € 4.000,00 | 1% |
| 0% | € 0,00 | <1% |

Anni 2026 e 2027 da erogarsi ad aprile 2027 e ad aprile 2028:

| Percentuale massima del PDR anni 2026 e 2027 | Percentuale incremento Utile al netto di Imposte e al lordo di premi di risultato rilevato per gli anni 2026/2027 rispetto all'Utile dell'anno 2024 al netto di Imposte, e al lordo di premi di risultato | PDR = Percentuale del costo del personale dipendente registrato in bilancio anni 2026 e 2027 |
|--|---|--|
| 100% | 25% | 2,00% |
| 90% | 20% | 1,80% |
| 80% | 14% | 1,60% |
| 70% | 7% | 1,26% |
| 60% | 5% | 1,08% |
| 50% | 3% | 0,90% |
| 40% | 2% | 0,72% |
| 0% | <2% | 0,00% |

Di seguito è riportato un esempio pratico di calcolo e ripartizione del PDR (Premio di Risultato), elaborato su dati e valori esclusivamente ipotetici:

posto che nel 2024 la società abbia impiegato n. 10 dipendenti aventi diritto al PDR, sia part-time che full-time di cui uno, durante l'anno, da full-time a trasforma il rapporto a part-time e che il premio complessivo ammonti ad € 10.000,00:

1) Calcolo monte ore annuo complessivo degli aventi diritto:

| Elenco dipendenti aventi diritto | Assunzione | Variazioni di orario | Ore settimanali | Settimane max 52 (contare solo i sabati) | Ore lavorabili 2024 |
|-----------------------------------|------------|----------------------|-----------------|--|---------------------|
| 1 | ante 2024 | | 40 | 52 | 2080 |
| 2 | ante 2024 | | 25 | 52 | 1300 |
| 3 | ante 2024 | | 20 | 52 | 1040 |
| 4 | ante 2024 | 17/06/2024 | 40 | 24 | 960 |
| 4bis | ante 2024 | 17/06/2024 | 30 | 28 | 840 |
| 5 | 05/02/2024 | | 40 | 48 | 1920 |
| 6 | 16/05/2024 | | 40 | 32 | 1280 |
| 7 | 17/06/2024 | | 20 | 28 | 560 |
| 8 | 18/10/2024 | | 30 | 11 | 330 |
| 9 | 12/11/2024 | | 40 | 7 | 280 |
| 10 | 30/12/2024 | | 40 | 0 | 0 |
| TOTALE MONTE ORE ANNO 2024 | | | | | 10590 |

2) Ripartizione individuale del PDR tra gli aventi diritto:

| Elenco dipendenti aventi diritto | Assunzione | Variazioni di orario | Ore effettivamente lavorate e/o retribuite | Premio individuale = 10000/10590*h lavorate/retribuite | PDR PARAMETRO A | PDR PARAMETRO B DA ADEGUARE ALLE PERCENTUALI DI CUI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE |
|----------------------------------|------------|----------------------|--|--|-------------------|--|
| 1 | ante 2024 | | 2035 | 1.921,62 € | 960,81 € | 960,81 € |
| 2 | ante 2024 | | 1300 | 1.227,57 € | 613,79 € | 613,79 € |
| 3 | ante 2024 | | 1020 | 963,17 € | 481,59 € | 481,59 € |
| 4 | ante 2024 | 17/06/2024 | 960 | 906,52 € | 453,26 € | 453,26 € |
| 4bis | ante 2024 | 17/06/2024 | 840 | 793,20 € | 396,60 € | 396,60 € |
| 5 | 05/02/2024 | | 1900 | 1.794,15 € | 897,07 € | 897,07 € |
| 6 | 16/05/2024 | | 1200 | 1.133,14 € | 566,57 € | 566,57 € |
| 7 | 17/06/2024 | | 560 | 528,80 € | 264,40 € | 264,40 € |
| 8 | 18/10/2024 | | 320 | 302,17 € | 151,09 € | 151,09 € |
| 9 | 12/11/2024 | | 270 | 254,96 € | 127,48 € | 127,48 € |
| 10 | 30/12/2024 | | 0 | - € | - € | - € |
| Totale PDR | | | | 9.825,31 € | 4.912,65 € | 4.912,65 € |

3) Adeguamento del PDR PARAMETRO B alle percentuali delle performance:

| Elenco dipendenti aventi diritto | Assunzione | Variazioni di orario | PDR PARAMETRO B DA ADEGUARE ALLE PERCENTUALI DI CUI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE | Percentuale della performance | PDR PARAMETRO B |
|----------------------------------|------------|----------------------|--|-------------------------------|-------------------|
| 1 | ante 2024 | | 960,81 € | 100% | 960,81 € |
| 2 | ante 2024 | | 613,79 € | 90% | 552,41 € |
| 3 | ante 2024 | | 481,59 € | 80% | 385,27 € |
| 4 | ante 2024 | 17/06/2024 | 453,26 € | 60% | 271,95 € |
| 4bis | ante 2024 | 17/06/2024 | 396,60 € | 0% | - € |
| 5 | 05/02/2024 | | 897,07 € | 80% | 717,66 € |
| 6 | 16/05/2024 | | 566,57 € | 90% | 509,92 € |
| 7 | 17/06/2024 | | 264,40 € | 0% | - € |
| 8 | 18/10/2024 | | 151,09 € | 100% | 151,09 € |
| 9 | 12/11/2024 | | 127,48 € | 80% | 101,98 € |
| 10 | 30/12/2024 | | - € | 0% | - € |
| | | | 4.912,65 € | Totale PDR | 3.651,09 € |

4) Ripartizione delle eccedenze (€ 10.000 – PDR PARAMETRO A – PDR PARAMETRO B):

| Elenco dipendenti aventi diritto | Assunzione | Variazioni di orario | PDR PARAMETRO B DA ADEGUARE ALLE PERCENTUALI DI CUI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE | Percentuale della performance | PDR PARAMETRO B | RIPARTIZIONE ECCEDENZE |
|----------------------------------|------------|----------------------|--|-------------------------------|-------------------|------------------------|
| 1 | ante 2024 | | 960,81 € | 100% | 960,81 € | 378,13 € |
| 2 | ante 2024 | | 613,79 € | 90% | 552,41 € | 217,40 € |
| 3 | ante 2024 | | 481,59 € | 80% | 385,27 € | 151,63 € |
| 4 | ante 2024 | 17/06/2024 | 453,26 € | 60% | 271,95 € | 107,03 € |
| 4bis | ante 2024 | 17/06/2024 | 396,60 € | 0% | - € | - € |
| 5 | 05/02/2024 | | 897,07 € | 80% | 717,66 € | 282,44 € |
| 6 | 16/05/2024 | | 566,57 € | 90% | 509,92 € | 200,68 € |
| 7 | 17/06/2024 | | 264,40 € | 0% | - € | - € |
| 8 | 18/10/2024 | | 151,09 € | 100% | 151,09 € | 59,46 € |
| 9 | 12/11/2024 | | 127,48 € | 80% | 101,98 € | 40,14 € |
| 10 | 30/12/2024 | | - € | 0% | - € | - € |
| | | | 4.912,65 € | Totale PDR | 3.651,09 € | 1.436,91 € |

5) Totale PDR da erogare:

| Elenco dipendenti aventi diritto | Assunzione | Variazioni di orario | Ore effettivamente lavorate e/o retribuite | PDR PARAMETRO A | PDR PARAMETRO B | RIPARTIZIONE ECCEDENZE | ARROT.TO | TOTALE PDR |
|----------------------------------|------------|----------------------|--|-------------------|-------------------|------------------------|-----------------|--------------------|
| 1 | ante 2024 | | 2035 | 960,81 € | 960,81 € | 378,13 € | - 0,08 € | 2.299,68 € |
| 2 | ante 2024 | | 1300 | 613,79 € | 552,41 € | 217,40 € | - 0,08 € | 1.383,52 € |
| 3 | ante 2024 | | 1020 | 481,59 € | 385,27 € | 151,63 € | - 0,08 € | 1.018,40 € |
| 4 | ante 2024 | 17/06/2024 | 960 | 453,26 € | 271,95 € | 107,03 € | - 0,08 € | 832,16 € |
| 4bis | ante 2024 | 17/06/2024 | 840 | 396,60 € | - € | - € | | 396,60 € |
| 5 | 05/02/2024 | | 1900 | 897,07 € | 717,66 € | 282,44 € | - 0,08 € | 1.897,09 € |
| 6 | 16/05/2024 | | 1200 | 566,57 € | 509,92 € | 200,68 € | - 0,08 € | 1.277,09 € |
| 7 | 17/06/2024 | | 560 | 264,40 € | - € | - € | | 264,40 € |
| 8 | 18/10/2024 | | 320 | 151,09 € | 151,09 € | 59,46 € | - 0,08 € | 361,55 € |
| 9 | 12/11/2024 | | 270 | 127,48 € | 101,98 € | 40,14 € | - 0,08 € | 269,52 € |
| 10 | 30/12/2024 | | 0 | - € | - € | - € | | - € |
| | | | Totale PDR | 4.912,65 € | 3.651,09 € | 1.436,91 € | - 0,65 € | 10.000,00 € |

ART.3

MATURAZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO

Il periodo di maturazione del Premio è l'anno solare calcolato dal 1° Gennaio al 31 Dicembre.

L'erogazione del Premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di aprile o di maggio, dell'anno successivo a quello di maturazione, conseguentemente all'approvazione del bilancio d'esercizio

Il PDR sarà corrisposto a tutti i lavoratori dipendenti, nonché ai lavoratori a termine, in proporzione al periodo di lavoro prestato con un minimo di 6 mesi complessivi, sempreché il rapporto di lavoro dipendente risulti in essere alla data del 31 marzo dell'anno successivo alla maturazione.

Le Parti concordano che, con riferimento ai lavoratori a termine ai fini del calcolo del Premio, si terrà conto di tutti i periodi di contratto e/o missione svolti presso la Società nel corso dell'anno di maturazione, anche se svolti in forza di diversi contratti, sempre considerando i periodi effettivamente lavorati ed esclusi i periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

ART. 4

DETASSABILITA'

Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo, rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016 e dalla normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata.

Le Parti dichiarano che il Premio di Risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 Dicembre 2015 n. 208 e ss.mm. e del suddetto Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016. Le Parti concordano altresì, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, di incontrarsi al fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite sulle somme erogate in applicazione del presente accordo, procedendo con gli adempimenti conseguenti.

ART. 5

CONVERSIONE DEL PREMIO IN WELFARE

Oggetto e finalità

Le parti prevedono la possibilità per il/la Dipendente di convertire, in tutto o in parte, il Premio di Risultato (di seguito "PDR") in prestazioni di welfare aziendale, ai sensi della normativa vigente (tra cui Legge n. 208/2015 e s.m.i., nonché art. 51 del TUIR), allo scopo di favorire soluzioni flessibili e vantaggiose per entrambe le parti e di incentivare il benessere del personale.

La conversione in welfare del PDR darà diritto al dipendente ad un incremento del 20% del premio maturato.

Destinatari

Hanno diritto alla conversione del PDR in welfare tutti i/le Dipendenti che, maturano il diritto alla corresponsione del PDR.

Importo convertibile

- a) Il/la Dipendente potrà manifestare la volontà di convertire in welfare per l'intero importo del PDR o soltanto una parte di esso.
- b) L'importo non convertito in welfare sarà corrisposto sotto forma di retribuzione diretta, al netto delle ritenute fiscali e previdenziali.

Modalità di esercizio dell'opzione

- a) L'opzione di conversione del PDR dovrà essere comunicata dal dipendente all'Azienda a mezzo mail, al seguente indirizzo personale@santamarinellaservizi.it, entro il termine del 31 marzo dell'anno di erogazione.

b) In assenza di comunicazione o nel caso in cui non vengano rispettati i termini, il PDR verrà erogato interamente in forma monetaria.

Tipologie di prestazioni di welfare

a) Le somme convertite dal/la Dipendente saranno destinate a servizi e prestazioni di welfare aziendale conformi alla normativa vigente e alle previsioni dei contratti o regolamenti in materia (ad esempio: piani sanitari integrativi, buoni per l'istruzione, servizi di assistenza familiari, buoni acquisto, voucher per il tempo libero, Enti Bilaterali e Sanitari e così via).

b) La Società si impegna a fornire, entro il termine del 31/12 dell'anno precedente all'erogazione del premio, un elenco aggiornato delle tipologie di prestazioni di welfare disponibili e a disciplinarne le modalità di accesso e utilizzo ovvero a mettere a disposizione del personale specifica piattaforma informatica.

Trattamento fiscale e previdenziale

a) Le somme convertite in welfare non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, nei limiti e alle condizioni previste dall'art. 51 del TUIR e dalle leggi vigenti in materia.

b) Il/la Dipendente prende atto che, qualora i benefici di welfare superino le soglie previste dalla normativa fiscale, l'eccedenza potrà essere assoggettata a tassazione secondo le aliquote ordinarie.

Informativa e assistenza

L'Azienda si impegna a informare adeguatamente il personale in merito a:

Vantaggi fiscali e contributivi legati alla scelta della conversione;

Termini e modalità di esercizio dell'opzione;

Tipologie di servizi welfare disponibili;

Eventuali aggiornamenti o modifiche normative che possano incidere sull'applicazione della presente clausola.

ART. 6

VALIDITA', COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E MONITORAGGIO

I risultati relativi ai parametri saranno comunicati alle RSA entro il mese di aprile di ogni anno.

Il presente accordo ha durata triennale ed è valido per i risultati aziendali riferiti agli esercizi sociali 2025, 2026 e 2027.

Le Parti stabiliscono di incontrarsi con cadenza semestrale per monitorare lo sviluppo del Premio, valutarne l'efficacia, la fattibilità e la detassabilità o meno, dei singoli fattori anche alla luce della normativa e degli orientamenti in materia.

Le Parti stabiliscono di incontrarsi qualora si verificassero esigenze specifiche che lo richiedano.

Nel primo anno di applicazione la prima verifica si farà a consuntivo (2025).

ART. 7

VALIDITA' E DURATA E DISPOSIZIONI FINALI

Le parti si danno reciprocamente atto che il PDR non potrà mai essere riconosciuto nel caso in cui la sua erogazione al personale determini, come risultato economico di esercizio, una perdita per la società.

Il presente accordo ha validità triennale per gli anni 2025 – 2026 e 2027 con erogazione dell'ultimo PDR, se spettante, entro e non oltre il 31 maggio 2028.

Il presente accordo avrà validità fino al 31/12/2027 e cesserà automaticamente alla scadenza, senza necessità di comunicazione o disdetta. Non potrà essere rinnovato tacitamente, salvo espressa rinegoziazione tra le Parti, previa autorizzazione del Socio Unico Comune di Santa Marinella.

Le parti confermano che, alcuni istituti contrattuali, precedentemente contenuti nel contratto integrativo aziendale del 23 luglio 2012, nonostante sia scaduto dal 31 dicembre 2014, sono stati di fatto mantenuti.

Pertanto, le parti confermano cessata l'applicazione del CIA 23 luglio 2012 rimanendo ancora applicabili, per tutta la durata del presente accordo i seguenti istituti:

a) TICKET RESTAURANT

La Società riconosce ai lavoratori che effettuano un orario di lavoro giornaliero superiore a sei ore, con pausa di almeno 30 minuti per il pranzo, un ticket restaurant dell'importo di €. 7,00 (sette/00).

b) PERMESSI RETRIBUITI

La Società riconosce n. 10 giorni di permesso retribuito, oltre quello di normale maturazione annuale, per i lavoratori che hanno figli fino a 14 anni di età malati e senza assistenza e/o per visite specialistiche. Per tutte le casistiche per i quali sono richiesti il dipendente deve produrre idonea certificazione medica, secondo la disciplina della tutela della privacy. Tali permessi non sono riconosciuti per visite mediche di chirurgia estetica (se non dimostrato che risulti legato ad una patologia del lavoratore).

I permessi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite massimo di un costo aziendale annuo di €. 7.000,00.

Raggiunto il costo annuo come sopra indicato la direzione aziendale informerà il personale con specifica nota.

c) BANCA ORE SOLIDALE

Sulla scorta e ad integrazione e miglioramento di quanto previsto dall' art. 24 del D.L. 151/2015, viene istituita una banca ore solidale in cui ciascun lavoratore (fatta salva la fruizione, per tutti i lavoratori, di un tempo di recupero psico-fisico rispettoso delle norme in vigore), potrà donare volontariamente i giorni di ferie e le ore di permessi retribuiti, maturati e maturandi nell'anno di riferimento. Tale "banca ore solidale" sarà usufruita dai colleghi (che abbiano già esaurito il proprio monte ore di ferie e permessi) con comprovate difficoltà di salute proprie o di un familiare e verificate dall'azienda e dalle RSA.

d) DIRITTI SINDACALI

I permessi sindacali utilizzati dalle RSA per la partecipazione agli incontri aziendali richiesti da una delle parti non saranno cumulati con i permessi sindacali previsti dalla legge e disciplinati dal CCNL.

e) INDENNITA' DI RISCHIO

La Società riconosce a tutti i dipendenti del verde una indennità giornaliera di rischio di euro 2,00 (due) lordi.

f) INDENNITA' DI FUNZIONE

La Società riconosce ai lavoratori che svolgono attività di coordinamento, controllo e/o sorveglianza di altri lavoratori, un'indennità di funzione da concordarsi tra datore e lavoratore. In quest'ultimo caso, non potrà essere frutto di un accordo ma decisione aziendale e comunque non inferiore ad €. 110,00 (centodieci/00) mensile lorda. Il riconoscimento dell'indennità sarà reso noto ai lavoratori a mezzo comunicazione che i destinatari dovranno sottoscrivere per accettazione dei termini e delle condizioni in essa contenute.

Qualora venissero a cessare le attività di coordinamento, controllo e/o sorveglianza di altri lavoratori assegnate al dipendente, l'indennità di funzione non sarà più corrisposta con effetto dal mese successivo.

L'indennità di funzione è onnicomprensiva di qualsiasi incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, poiché di tale incidenza si è tenuto conto nella loro quantificazione. Pertanto, non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere, ivi compresa l'incidenza sul TFR.

Il presente contratto sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipula, al Ministero del Lavoro a cura del datore di lavoro al fine di garantire le agevolazioni fiscali per i dipendenti.

Eventuali modifiche e/o integrazioni dovranno essere concordate tra le parti con apposito verbale sottoscritto.

Letto, confermato e sottoscritto in Santa Marinella, / / 2025

SANTA MARINELLA SERVIZI S.R.L.

La R.S.A. FILCAMS CGIL

La O.S FILCAMS CGIL