

01/10/21  
Aler

**ACCORDO PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2021 – 2023**

In data 01/01/2021, presso l'aula di Malpensa Fiere in Busto Arsizio (VA), si sono incontrate la società ALFA SRL rappresentata dal Dott. Luca Lolaico in qualità di Direttore HR, le OOSS e le RSU di ALFA SRL, per discutere ed approfondire tematiche relative al progetto di premio di risultato.

**1. CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente accordo si applica per gli anni 2021 – 2022 – 2023, a tutti i dipendenti in forza ad ALFA, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato, ai quali si applica il CCNL Gas Acqua.

Il premio viene espresso su base annua, dal 01/01 al 31/12 di ogni anno di riferimento, ha natura distinta rispetto alla retribuzione corrente, e non è utile ai fini di alcun istituto di legge e contrattuale, ivi compreso il TFR.

L'erogazione del premio, in caso di raggiungimento degli obiettivi dell'anno di riferimento, avverrà in unica soluzione con le retribuzioni dell'anno successivo, entro il mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea dei soci e comunque entro il 31/07 ai dipendenti che risultino in forza all'atto dell'erogazione del Premio o comunque secondo le regole previste al punto 3.

**2. OBIETTIVI**

Il premio di ALFA SRL ha natura variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti. Il premio prevede l'individuazione di obiettivi GENERALI (MACRO) Aziendali, obiettivi di AREA/SETTORE e obiettivi INDIVIDUALI (per il personale direttivo 7°/8°Q).

**3. PESI PONDERALI**

LIVELLO	PESO PONDERALE % / OBIETTIVI		
	AZIENDALI	AREA/SETTORE	INDIVIDUALI
1	50	50	
2	50	50	
3	50	50	
4	50	50	
5	50	50	
6	50	50	
7	50	25	25
8	50	25	25
Q	50	25	25

#### 4. VALORI DEL PREMIO E MODALITA' DI EROGAZIONE

LIVELLO	QUOTA ANNO		
	2021	2022	2023
1	1400	1500	1600
2	1400	1500	1600
3	1400	1500	1600
4	1450	1550	1650
5	1450	1550	1650
6	1450	1550	1650
7	MBO %/RAL	MBO %/RAL	MBO %/RAL
8	MBO %/RAL	MBO %/RAL	MBO %/RAL
Q	MBO %/RAL	MBO %/RAL	MBO %/RAL

Per tutto il personale il cui rapporto di lavoro dovesse risolversi per motivi diversi dalla giusta causa prima della data di erogazione del premio dell'anno di riferimento, il premio di risultato verrà erogato utilizzando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'azienda, dell'anno precedente.

In ogni caso:

- Nessun premio sarà riconosciuto al personale il quale, prima dell'erogazione del premio, sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa;
- In caso di assunzione e cessazione in corso di anno, la maturazione del premio sarà proporzionale ai mesi di lavoro prestato, con un minimo di 2 mesi per i contratti a tempo determinato;
- In caso di cambio di settore/ufficio in corso d'anno, il premio sarà erogato pro quota proporzionalmente ai mesi effettivi di appartenenza ai singoli settori/uffici;
- Per il personale con contratto part-time, il valore del premio sarà proporzionato in base all'orario di lavoro effettivo.

#### 5. INFORMAZIONE E MONITORAGGIO

All'atto della definizione degli obiettivi per l'anno successivo, le parti confermano il sistema di coinvolgimento preventivo del personale, attraverso uno specifico incontro con OOSS/RSU nel corso del quale verranno illustrati i dettagli degli obiettivi per l'anno successivo.

Successivamente il piano obiettivi annuale verrà illustrato da parte di Direttori/Responsabili a tutto il personale con appositi incontri dedicati, da tenersi entro il mese di gennaio.

Le parti confermano inoltre il sistema di informazione e monitoraggio degli obiettivi da realizzarsi attraverso incontri trimestrali sia con OOSS/RSU che all'interno delle singole Direzioni/Settori/Uffici, finalizzati ad illustrare e comunicare l'andamento degli interventi previsti e realizzati.

Gli incontri delle singole Direzioni/Settori/Aree, dovranno essere effettuati entro un mese dalla scadenza del trimestre di riferimento.

Nel caso in cui il target di un obiettivo, dovesse risultare impossibile da raggiungere per cause di forza maggiore, non dipendenti dalla volontà aziendale, in fase di monitoraggio trimestrale, ALFA SRL si impegna a ridefinire il target oppure integrare o modificare l'obiettivo, fermo restando la cifra erogabile del premio.

Resta inteso che, in caso di sostanziali modifiche normative e societarie le parti si danno atto di valutarne l'impatto sul presente accordo.

## 6. EROGAZIONE PREMIO

Si intenderà distribuibile il premio con un raggiungimento complessivo non inferiore del 60 % degli obiettivi AZIENDALI + AREA/SETTORE (fino al livello 6°) e non inferiore del 70 % degli obiettivi AZIENDALI + AREA/SETTORE + INDIVIDUALI (7°/8°/Q), di cui almeno il 30 % per gli obiettivi generali.

Al fine di contemperare la logica premiante sul risultato aziendale ed evidenziare un principio di equità nel conferimento del premio stesso, si stabilisce che l'ammontare del premio spettante al singolo lavoratore viene rideterminato in proporzione al seguente sistema di variabilità individuale:

- Presenza in servizio: in caso di percentuale individuale di presenza in servizio inferiore al 99%, la quota individuale di premio spettante, verrà decurtata in modo direttamente proporzionale alle ore di effettiva assenza;  
Per ore lavorate si intendono le ore lavorative dedotte le assenze ( escluse per: infortunio, ferie, ex festività, permessi sindacali, assemblee, ricoveri ospedalieri, riposi di madre e padre per il primo anno di vita del figlio, permessi di legge, giorni di malattia successivi al ricovero ospedaliero nel limite di 5 gg per evento) eventi collegati alla pandemia da covid 19;

## 7. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 01/01/2021 e avrà validità fino al 31/12/2023.

Letto confermato e sottoscritto:

Per ALFA SRL

Dott. Luca Lolaico - HR

OOSS ed RSU