

## **ACCORDO PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2024 – 2026**

In data 10/04/2024, presso la sede legale e amministrativa di Alfa a Gallarate (VA), si sono incontrate la società ALFA SRL rappresentata dal Dott. Luca Lolaico in qualità di Direttore HR e Sara Rossi in qualità di Responsabile 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 sarà in vigore per gli anni 2024 – 2025 – 2026.

Oggetto dell'accordo sono 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 - 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		
	2024	2025	2026
1 - 6	1700€	1800€	1900€
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 temperare 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;
- Oltre il 40% di assenza non verrà erogato il premio;
- Per ore lavorate si intendono le ore lavorative dedotte le assenze;
- Sono escluse le assenze 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, maternità e paternità obbligatoria. Eventuali casi individuali, su richiesta di una delle parti, verranno valutati dalle parti
- Ulteriore incentivo: nel caso in cui il dipendente non faccia registrare, nell'anno di riferimento, assenza per malattia e infortunio sarà riconosciuto allo stesso **un ulteriore importo** fisso di 150€.

## 7. WELFARE AZIENDALE

L'azienda conferma la volontà di mettere a disposizione dei dipendenti una piattaforma per la gestione del Welfare.

Il dipendente ha la possibilità di convertire in tutto o in parte il valore del PDR tramite specifica piattaforma informatica dedicata, secondo le modalità previste dalla normativa e nel regolamento Welfare aziendale.

Il dipendente potrà scegliere l'adesione e la relativa percentuale secondo lo schema seguente:

Nessuna scelta	0%	Tutto il premio pagato in busta paga
Scelta parziale	50%	Riconoscimento di un importo extra di € 100
Scelta parziale	100%	Riconoscimento di un importo extra di € 150

Per ogni altra indicazione in relazione all'utilizzo del Welfare si fa riferimento al Regolamento Welfare per tempo vigente.

## 8. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 01/01/2024 e avrà validità fino al 31/12/2026.

Letto, confermato e sottoscritto:

Per Alfa SRL

OOSS ed RSU

Dott. Luca Lolaico - Direttore HR

Dott.sa Sara Rossi - Responsabile HR