

VERBALE DI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL PROGETTO SPERIMENTALE PRODUTTIVITA' SOLORI SPA 2025

Il giorno 20/11/2024 presso la sede di Solori Spa a Verona, Vicolo Volto Cittadella 4, le parti rappresentate da:

Per Solori:

l'Amministratore Unico Giuseppe Moretto;

Il Direttore Generale Eros Zenere;

Per le OO.SS.:

UIL Trasporti – rappresentata da Gabriele Maurina;

FIT Cisl – rappresentata da Giovanni Mannozi;

Art.1 Produttività e performance

Nell'ottica di correlare nel modo migliore le necessità aziendali con la ricerca della migliore performance aziendale ed individuale nonché con la promozione del merito e dei comportamenti virtuosi dei dipendenti si concorda di approvare l'allegato documento denominato "Regolamento Sperimentale della Performance" che individua modalità e metodo per la valutazione della prestazione dei dipendenti aziendali per l'annualità 2025.

Art. 2 Campo di applicazione del Premio di Produttività

Questo accordo sul PdR verrà applicato a tutti i dipendenti assunti a tempo determinato e indeterminato e somministrati, in proporzione ai mesi in forza all'azienda.

A tale fine frazione di mese inferiore a 10 gg lavorativi sarà considerata come mese non lavorato, superiore come mese lavorato.

Sono da ritenere equiparate alla presenza in servizio le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi retribuiti, permessi per donazione sangue o midollo osseo, ricoveri ospedalieri e terapie salva vita, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi matrimoniali, riposi e permessi compensativi, legge 104/1992.

Di prendere atto che gli importi relativi alla determinazione del premio di risultato non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legislativo né del trattamento di fine rapporto (TFR).

Art. 3 Individuazione economica del totale del PdR

La quantificazione dell'importo complessivamente destinato al premio di risultato viene correlata alla differenza tra valore e costo della produzione (voci A-B del conto economico riclassificato del bilancio CE relativo all'anno precedente):



Scaglioni Valore della produzione (A-B)	Premio di risultato
minore o uguale a zero	Nessun premio
Da 1 a 500.001,00 euro	105.431,31 euro
Oltre 500.001,00 euro	20% della differenza tra valore e costo della produzione (A-B)

La somma stanziata dovrà sempre essere riparametrata sul numero totale di mesi lavorati (in più o in meno) nell'anno di calcolo in relazione all' anno precedente.

Art. 4 Distribuzione del premio

Vista l'innovatività del sistema di valutazione proposto si concorda un passaggio graduale dal vecchio sistema al nuovo per cui viene mantenuta una parte di premialità correlata alla presenza in servizio denominata PARTE A (PRESENZA) accanto alla PARTE B (PERFORMANCES).

Sezione 1 Calcolo della ripartizione somma totale fra la parte A- presenza e B-performances

La somma di cui all'art.3 sarà suddivisa fra la PARTE A e la PARTE B secondo le percentuali della tabella sottoindicata.

Tab. 1 *Pesi percentuali delle varie voci del progetto produttività*

A -PRESENZA	B- PERFORMANCE		
% correlata alla presenza in servizio	% Parte A art. 14 progetto produttività (obiettivi gestionali comuni)	% Parte B art. 14 progetto produttività (obiettivi individuali)	% Parte C art. 14 progetto produttività (competenze, capacità e comportamento organizzativo)
50	20	20	10

Sezione 2: Calcolo del premio individuale per ogni lavoratore

Gli importi individuali attribuiti annualmente ad ogni lavoratore sono determinati secondo la seguente metodologia.

Parte A collegata alla presenza in servizio

Il progetto riconosce ai dipendenti un premio complessivo individuale decurtato delle giornate di malattia come da tabella che segue:

Tab. 2 *Decurtazione premio parte A per giornate di assenza*

	Fino a 10 gg	Da 11 a 25 gg	Da 26 a 40 gg	Da 41 a 60 gg	Da 61 a 132 gg	Oltre 132 gg
Giorni di riferimento	10	15	15	20	70	174
% Premio spettante	100%	90%	80%	60%	50%	40%

La quota non assegnata verrà ripartita tra il restante personale avente assenze inferiori od uguali a 10 giorni.

Sono da ritenere equiparate alla presenza in servizio le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi retribuiti in qualunque forma e tipologia, permessi per donazione sangue o midollo osseo, ricoveri ospedalieri e terapie salva vita, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi matrimoniali e parentali, distacchi, riposi e permessi compensativi, legge 104/1992.

Relativamente alla misurazione della parte B- performance di cui all'art. 14 del progetto allegato questa viene effettuata come segue con un criterio a punteggio.

A) Parte collegata alla performance aziendale (obiettivi gestionali comuni)

Per l'anno 2025 l'obiettivo gestionale comune collegato alla performance aziendale è la riduzione del 10% del monte ore straordinario rispetto all'anno precedente. Il raggiungimento dell'obiettivo assegnato sarà calcolato come segue:

Tab. 3 *Punteggio assegnato alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato*

Risultato raggiunto	Punteggio assegnato
meno di 60%	20
tra 60 e 79%	40
tra 80 e 100 %	49

B) Valutazione sugli obiettivi quali/quantitativi assegnati (obiettivi individuali)

Entro il 15 di febbraio verranno individuati, da parte dei competenti responsabili, per ciascun dipendente, due obiettivi quantificabili e misurabili. In totale per questa parte verrà assegnata una quota di **30** punti che verrà suddivisa tra i due obiettivi, assegnati in sede di affidamento, in relazione alla complessità e difficoltà.

Per ogni obiettivo verrà calcolato la % di raggiungimento secondo la tabella sotto indicata

Tab. 4 *Punteggio assegnato alla percentuale di raggiungimento per ciascun obiettivo assegnato*

% risultato raggiunto per ogni obiettivo	punteggio assegnato per ogni obiettivo
meno di 60%	60%
tra 60 e 79%	80%
tra 80 e 100 %	100%

Il punteggio totale della parte B sarà la somma dei risultati ottenuti per ciascun obiettivo singolo

C) Valutazione sul comportamento organizzativo

Per la parte di valutazione del comportamento organizzativo vengono individuati i seguenti 3 criteri di valutazione individuati:

- Affidabilità e orientamento al risultato: Riguarda la capacità di risposta in termini di tempo e di qualità alle sollecitazioni dei diretti responsabili e l'attitudine a perseguire le attività assegnate nel rispetto delle scadenze prefissate;



- Capacità di relazione con i clienti ed i soggetti istituzionali: Riguarda la capacità dimostrata di stabilire e mantenere rapporti professionali con i membri del gruppo di lavoro, con altri gruppi o altre strutture.
- Competenze tecniche: Riguarda l'ampiezza e la profondità delle conoscenze che la persona attiva ed esplica per risolvere i problemi del proprio lavoro. Descrive anche l'orientamento a tenersi aggiornato sulle principali innovazioni dell'ambito disciplinare di competenza. Sarà onere di Solori spa provvedere all'organizzazione dei corsi di formazione rivolti ai dipendenti, in modo da rendere possibile il conseguimento degli obiettivi individuali sopra descritti.

In totale per questa parte vengono assegnati **21 punti**; ogni criterio vale fino ad un massimo di **7 punti**, la valutazione verrà fatta seguendo i parametri indicati nella tabella sottoindicata.

Tab. 5 *Punteggio associato a ciascun giudizio di merito (per ogni singolo criterio)*

Criterio	Molto Elevata	Elevata	Sufficiente	Bassa
1	7	5	3	1
2	7	5	3	1
3	7	5	3	1

Individuazione della fascia di risultato

Per ogni dipendente si sommano i punteggi ottenuti per ciascun parametro di performances e di seguito viene quindi individuata la fascia di risultato per il calcolo della produttività di ciascun operatore.

Fascia	Valore	Riduzione
5	Meno di 60	-40%
4	Tra 61 e 80	-20%
3	Tra 81 e 90	-10%
2	Tra 91 e 95	-5%
1	Tra 96 e 100	0%

La quota della parte B non assegnata causa riduzione verrà ripartita in parti uguali tra il personale della fascia 1 e, in assenza di personale nella fascia 1, tra il personale nella fascia 2 e comunque fino ad un massimo del 15% aggiuntivo rispetto al totale del dipendente calcolato per la parte B. La parte residua eventualmente non distribuita verrà accantonata per la produttività 2026.

La valutazione delle misurazioni delle performances della PARTE B (PERFORMANCES) dovrà essere effettuata entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno.

Riduzione premio di risultato in relazione a provvedimenti disciplinari
--

La parte B-PERFORMANCES del premio di produttività verrà ridotta in base ai provvedimenti disciplinari, definitivamente irrogati nell'anno oggetto di valutazione, secondo i seguenti criteri:

Tipologia di sanzione	Decurtazione premio parte B
Rimprovero verbale	0%
2 o + Rimproveri scritti	5%
Multa	10%
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	15%

Le quote decurtate vanno suddivise in parti uguali tra i dipendenti collocati nella prima fascia di risultato della parte B e, in assenza di personale nella fascia 1, tra quelli collocati nella fascia 2 e comunque fino ad un massimo del 15% aggiuntivo rispetto al totale del dipendente calcolato per la parte B. La parte residua eventualmente non distribuita verrà accantonata per la produttività 2026.

Art. 5 – Welfare aziendale

Su richiesta del lavoratore il premio potrà essere erogato (al 100% o al 50%, fino al limite previsto per legge di euro 3.000) nel fondo di PREVIAMBIENTE usufruendo della defiscalizzazione e decontribuzione annessa.

Nel caso in cui il dipendente si avvalga della possibilità di cui sopra l'azienda avrà l'onere di corrispondere un importo maggiorato del 15 % in relazione a quanto versato al fondo.

Solori Spa

L'amministratore Unico

Fit Cisl

Uil Trasporti

Man mano C...
Man mano C...

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]