

Verbale di accordo del 16 marzo 2026

Il giorno 16 marzo 2026, alle ore 15.30 presso la sede di Salerno – Via Stefano Passaro, si sono incontrati:

- il Direttore Generale di Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A., dr. Matteo Picardi
- la Responsabile del Segmento Personale, Divisione Organizzazione e Dati di Sistemi Salerno Holding Reti e Servizi., rag. Sonia Iannacolo
- la R.S.U. aziendale nelle persone dei Signori:

Mario Salsano
Teresa Stanzione

RSU Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A.
RSU Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A.

L'incontro odierno è stato fissato per proseguire la discussione avviata negli incontri del 16/12/2025 e 23/02/2026 per definire l'accordo del Premio di Risultato – periodo 2025, 2026, 2027 e 2028 per il personale di Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A., secondo le Linee guida piattaforma rinnovo contrattazione di II livello periodo 2025/2028 di cui al Verbale di Accordo del 20/01/2026, sottoscritto con le OO.SS. Provinciali e le RSU delle società del Gruppo.

Art. 1 – PREMESSA E FINALITA' PREMIO DI RISULTATO

L'Azienda rappresenta che, in linea con quanto indicato all'articolo 4 – lett. b) ed all'art. 9 vigente CCNL per il settore GAS-ACQUA, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali viene definito un accordo quadriennale, per gli anni 2025 - 2026 – 2027 e 2028, che ha la funzione di stabilire una erogazione economica annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità ed innovazione, denominato "Premio di risultato".

La finalità dell'istituto è quella di far partecipare i lavoratori al costante miglioramento delle attività d'impresa, riconoscendo agli stessi dipendenti un importo economico al raggiungimento degli obiettivi predefiniti. Costituisce, quindi, compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

I parametri definiti con il presente Accordo per il riconoscimento del Premio di risultato dovranno soddisfare le previsioni normative secondo cui – ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e del beneficio di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro - le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di accordi collettivi aziendali sottoscritti da datori di lavoro e lavoratori, devono essere correlate a incrementi di produttività, redditività, qualità, innovazione, efficienza organizzativa, collegati all'andamento economico o all'utile dell'impresa, o a ogni altro elemento utile ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

L'Azienda e la RSU dichiarano che il presente accordo, che definisce il "Premio di risultato" da riconoscere al personale dipendente, risponde alla citata normativa.

Ancora, con il presente Accordo, l'Azienda ha inteso confermare, trovando la condivisione della RSU, lo strumento denominato "*Scheda delle performances*", che consente una valutazione oggettiva e personalizzata dei risultati lavorativi del singolo dipendente, a cui è correlato un riconoscimento economico aggiuntivo.

Tenuto conto del buon andamento delle relazioni sindacali e delle esigenze di allineare le contrattazioni sindacali relative al Premio di Risultato di tutte le società del Gruppo, si stabilisce che relativamente all'anno 2025, il Premio di Risultato, **quota variabile**, sarà riconosciuto in ragione del raggiungimento del solo parametro denominato "Risultato Operativo del bilancio consolidato di Gruppo" (Differenza tra valore e costi di produzione), che dovrà essere pari almeno a € 8.500.000,00 (euro ottomilionicinquecentomila/00).

1

MS

S

SS

A

Il Premio di Risultato, così come stabilito dall'accordo quadro stipulato alla presenza delle OO.SS. e delle RSU di Gruppo, presenta due opzioni:

→ **opzione 1**

- **quota variabile (A):** il valore economico spettante, corrisposto al raggiungimento degli obiettivi fissati, secondo le percentuali definite nella tabella "Obiettivi Premio di Risultato" dei singoli accordi sindacali aziendali e centrati dai lavoratori,
- **quota welfare (B):** corrisposta in buoni per acquisto di beni e servizi
- **valore economico aggiuntivo valutazione individuale (C):** corrisposto a seguito di scheda di valutazione delle performances redatta dal Responsabile diretto del dipendente e controfirmata, per condivisione, dai Responsabili superiori in linea gerarchica.

→ **opzione 2**

- **quota variabile (A):** il valore economico spettante, corrisposto al raggiungimento degli obiettivi fissati, secondo le percentuali definite nella tabella "Obiettivi Premio di Risultato" dei singoli accordi sindacali aziendali e centrati dai lavoratori,
- **quota welfare (B):** corrisposta con le seguenti modalità:
 - buoni per acquisto di beni e servizi (B1),
 - adesione a polizza sanitaria (B2) che sarà attivata al raggiungimento di un numero minimo di adesioni e con riconoscimento di un valore incrementale all'aumentare del numero di adesioni, come da tabella sottostante:

Società	HRS	SERVIDR	RETIGAS	SAMOB (*)	SUT	N. unità Totali	soglia minima (35%)	scaglione 1 (50%)	scaglione 2 (60%)
Personale Dipendente	26	169	35	-	32	262	92	130	160
valore polizza							242,00 €	249,00 €	256,00 €

- **valore economico aggiuntivo valutazione individuale (C):** corrisposto a seguito di scheda di valutazione delle performances redatta dal Responsabile diretto del dipendente e controfirmata, per condivisione, dai Responsabili superiori in linea gerarchica,

La polizza sanitaria produrrà i suoi effetti a conclusione della richiamata procedura di gara, a partire dal 01 gennaio 2027, e garantirà la copertura fino al 31/12/2029.

Nella seguente tabella viene definita la tempistica per l'accertamento e l'erogazione del Premio di Risultato:

Tempistica	Attività da realizzare
Entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento	Verifica obiettivi comuni ed individuali raggiunti nell'anno precedente
Entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento	Erogazione dell'importo del Premio di Risultato (Obiettivo comune a tutti i dipendenti)
Entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento	Erogazione dell'importo della Scheda di Performances (Obiettivo individuale singolo dipendente)
Entro il 10 del mese di dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento (dicembre 2026 – dicembre 2027 -dicembre 2028 – dicembre 2029)	Erogazione dei buoni acquisto

La corresponsione del premio di risultato è legata alla condizione inderogabile che l'Azienda consegua un utile di esercizio; in mancanza di tale risultato l'importo del premio da corrispondere sarà oggetto di confronto tra le parti.

Art. 2 – MISURE ECONOMICHE STANZIATE NEL QUADRIENNIO 2025-2028 PER IL “PREMIO DI RISULTATO”

In ragione dei presupposti sopra descritti, l'Azienda rappresenta alla RSU l'importo complessivo stanziato a budget per il riconoscimento del Premio di Risultato ai dipendenti e gli obiettivi individuati per il quadriennio 2025-2028, così come di seguito precisato:

(tabella “Stanziamento fondi Premio di risultato”)

ANNO		2025	2026	2027	2028
1	Premio di risultato – obiettivo comune a tutti i dipendenti	34.720	34.720	35.684	36.674
2	Scheda di performances – obiettivo individuale dipendente	8.060	8.060	8.320	8.580

Pertanto, i meccanismi di erogazione sono due:

- Premio di risultato – Obiettivo comune a tutti i dipendenti;
- Scheda di performances – Obiettivo individuale singolo dipendente.

Art. 3 – PREMIO DI RISULTATO

Il riconoscimento del Premio di risultato è determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e sarà erogato nel mese successivo all'approvazione del Bilancio consolidato della capogruppo Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A. (erogazione in uno con il pagamento della mensilità di luglio).

Gli importi previsti per il Premio di Risultato comprendono la quota di salario della contrattazione nazionale prevista dal punto c. “Produttività” dell'accordo sul CCNL Gas Acqua, rinnovato in data 07.11.2019.

Il Premio di Risultato spetterà ai lavoratori in forza nell'anno di riferimento ed il valore economico sarà riconosciuto in proporzione ai periodi di servizio prestati.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il premio eventualmente dovuto sarà proporzionale alle ore previste contrattualmente.

In caso di passaggi di classificazione del personale nel corso dell'anno, di cui all'art. 18 del vigente CCNL, gli importi da erogare saranno rapportati pro-quota all'effettiva classificazione di appartenenza tempo per tempo. In caso di cambio di classificazione in corso di mese, si considera l'importo afferente alla classificazione superiore se la permanenza in quest'ultima è superiore a 15 giorni.

Sono esclusi dall'erogazione integrale di tutte le misure economiche previste dal presente accordo i lavoratori che siano incorsi in uno dei seguenti “Provvedimenti disciplinari” previsti dall'art. 21 del CCNL:

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da sei a dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Saranno esclusi, inoltre, i lavoratori beneficiari di somme erogate a titolo di incentivazione all'esodo per anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Il dettaglio degli obiettivi, nonché le condizioni per il calcolo del Premio di Risultato da riconoscere, sono riportati di seguito:

(tabella “Obiettivi Premio di risultato”)

Parametro Comune a tutti i dipendenti		Peso Percentuale	Obiettivi annuali nel triennio	Documento di riferimento
1	Risultato ante imposte	20%	2026 = risultato ante imposte > 1.500.000 euro	Bilancio di esercizio approvato dall'Assemblea dei Soci
			2027 = risultato ante imposte > 2.000.000 euro	
			2028 = risultato ante imposte > 2.500.000 euro	

2	Certificazione del Bilancio di Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A.	5%	2026 = ottenimento della certificazione del bilancio della Società 2027 = ottenimento della certificazione del bilancio della Società 2028 = ottenimento della certificazione del bilancio della Società	Relazione della società di revisione ai sensi dell'art. 14, comma 10, del D.Lgs. n° 39 del 27/01/2010
3	Certificazione del Sistema di Qualità di Sistemi Salerno – Holding Reti e Servizi S.p.A.	5%	2026 = mantenimento della certificazione del Sistema di Qualità 2027 = mantenimento della certificazione del Sistema di Qualità 2028 = mantenimento della certificazione del Sistema di Qualità	Certificazione di Qualità e verbali audit interno per il mantenimento
4	Report di sostenibilità del Gruppo	15%	2026 = Redazione Report di sostenibilità anno 2025 e redazione piano di sostenibilità 2026 2027 = Redazione Report di sostenibilità anno 2026 e redazione piano di sostenibilità 2027 2028 = Redazione Report di sostenibilità anno 2027 e redazione piano di sostenibilità 2028	Relazione del Gruppo di Lavoro sulla Sostenibilità. Report di sostenibilità approvato dal Consiglio d'Amministrazione
5	Adempimenti ODV	15%	2026 = nessuna segnalazione di violazione del MOG 2027 = nessuna segnalazione di violazione del MOG 2028 = nessuna segnalazione di violazione del MOG	Verbali Organismo di Vigilanza
6	DL. 138/24 – Direttiva NIS2	15%	2026 = implementazione di un sistema di backup immutabili - implementazione di un sistema di analisi degli Asset aziendali 2027 = implementazione di un sistema di Log degli accessi al server - implementazione sistema centralizzato di controllo dei firewall del Gruppo 2028 = implementazione di un sistema di analisi e risoluzione degli aggiornamenti dei pc e dei server - implementazione di un sistema di doppia autenticazione per accessi da remoto sia per i dipendenti che per i fornitori	Relazione Responsabile del Progetto
7	Mantenimento qualificazione CUC di Sistemi Salerno Holding Reti e Servizi S.p.A. nelle fasce di qualificazioni servizi, forniture e lavori di cui all'anno 2025	10%	2026 = mantenimento della qualificazione CUC 2027 = mantenimento della qualificazione CUC 2028 = mantenimento della qualificazione CUC	Relazione del Responsabile Divisione Acquisti, Servizi Generali e Legale, vistata dal Responsabile Segmento Acquisti e Gare
8	Razionalizzazione degli spazi ed efficientamento energetico	15%	2026 = progetto di razionalizzazione spazi per la migliore collocazione dei posti di lavoro dipendenti palazzina HRS (progettazione lavori edili piano terra e secondo piano)	Relazione del Responsabile di Divisione Acquisti, Servizi Generali e

4

MS

S

S

			2027 = lavori di razionalizzazione spazi per la migliore collocazione dei posti di lavoro dipendenti palazzina HRS (lavori edili piano terra e secondo piano) 2028 = lavori di sostituzione infissi palazzina principale sede via Passaro	Legale, vistata dal Responsabile Segmento Servizi Generali
--	--	--	--	---

L'Azienda e le RSU, pertanto, definiscono congiuntamente le tabelle riepilogative del valore economico del Premio di Risultato, distinte per livello di inquadramento, nonché le modalità di riconoscimento, come di seguito riportato:

OPZIONE 1

Anno 2025

Livello	Valore economico (A)	valore in buoni acquisto (B)	valore scheda individuale (C)	Totale Premio di risultato 2025
1°	€ 849,60	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.424,60
2°	€ 973,05	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.548,05
3°	€ 987,04	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.562,04
4°	€ 1.010,41	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.585,41
5°	€ 1.026,40	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.601,40
6°	€ 1.079,52	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.654,52
7°	€ 1.199,65	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.774,65
8°	€ 1.290,97	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.865,97
Quadro	€ 1.457,22	€ 265,00	€ 310,00	€ 2.032,22

Anno 2026

Livello	Valore economico (A)	valore in buoni acquisto (B)	valore scheda individuale (C)	Totale Premio di risultato 2026
1°	€ 849,60	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.424,60
2°	€ 973,05	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.548,05
3°	€ 987,04	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.562,04
4°	€ 1.010,41	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.585,41
5°	€ 1.026,40	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.601,40
6°	€ 1.079,52	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.654,52
7°	€ 1.199,65	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.774,65
8°	€ 1.290,97	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.865,97
Quadro	€ 1.457,22	€ 265,00	€ 310,00	€ 2.032,22

Anno 2027

Livello	Valore economico (A)	valore in buoni acquisto (B)	valore scheda individuale (C)	Totale Premio di risultato 2027
1°	€ 875,09	€ 270,00	€ 320,00	€ 1.465,09
2°	€ 1.002,24	€ 270,00	€ 320,00	€ 1.592,24
3°	€ 1.016,65	€ 270,00	€ 320,00	€ 1.606,65
4°	€ 1.040,73	€ 270,00	€ 320,00	€ 1.630,73
5°	€ 1.057,19	€ 270,00	€ 320,00	€ 1.647,19
6°	€ 1.111,90	€ 270,00	€ 320,00	€ 1.701,90
7°	€ 1.235,64	€ 270,00	€ 320,00	€ 1.825,64
8°	€ 1.329,69	€ 270,00	€ 320,00	€ 1.919,69
Quadro	€ 1.500,93	€ 270,00	€ 320,00	€ 2.090,93

MS

S

89

Anno 2028

Livello	Valore economico (A)	valore in buoni acquisto (B)	valore scheda individuale (C)	Totale Premio di risultato 2028
1°	€ 901,34	€ 275,00	€ 330,00	€ 1.506,34
2°	€ 1.032,30	€ 275,00	€ 330,00	€ 1.637,30
3°	€ 1.047,15	€ 275,00	€ 330,00	€ 1.652,15
4°	€ 1.071,95	€ 275,00	€ 330,00	€ 1.676,95
5°	€ 1.088,91	€ 275,00	€ 330,00	€ 1.693,91
6°	€ 1.145,26	€ 275,00	€ 330,00	€ 1.750,26
7°	€ 1.272,70	€ 275,00	€ 330,00	€ 1.877,70
8°	€ 1.369,59	€ 275,00	€ 330,00	€ 1.974,59
Quadro	€ 1.545,96	€ 275,00	€ 330,00	€ 2.150,96

OPZIONE 2

Anno 2025

Livello	Valore economico (A)	valore in buoni acquisto (B)	valore scheda individuale (C)	Totale Premio di risultato 2025
1°	€ 849,60	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.424,60
2°	€ 973,05	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.548,05
3°	€ 987,04	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.562,04
4°	€ 1.010,41	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.585,41
5°	€ 1.026,40	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.601,40
6°	€ 1.079,52	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.654,52
7°	€ 1.199,65	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.774,65
8°	€ 1.290,97	€ 265,00	€ 310,00	€ 1.865,97
Quadro	€ 1.457,22	€ 265,00	€ 310,00	€ 2.032,22

Anno 2026

Livello	Valore economico (A)	valore in buoni acquisto (B1)	valore polizza sanitaria (B2)	valore scheda individuale (C)	Totale Premio di risultato 2026
1°	€ 607,60	€ 265,00	€ 242,00	€ 310,00	€ 1.424,60
2°	€ 731,05	€ 265,00	€ 242,00	€ 310,00	€ 1.548,05
3°	€ 745,04	€ 265,00	€ 242,00	€ 310,00	€ 1.562,04
4°	€ 768,41	€ 265,00	€ 242,00	€ 310,00	€ 1.585,41
5°	€ 784,40	€ 265,00	€ 242,00	€ 310,00	€ 1.601,40
6°	€ 837,52	€ 265,00	€ 242,00	€ 310,00	€ 1.654,52
7°	€ 957,65	€ 265,00	€ 242,00	€ 310,00	€ 1.774,65
8°	€ 1.048,97	€ 265,00	€ 242,00	€ 310,00	€ 1.865,97
Quadro	€ 1.215,22	€ 265,00	€ 242,00	€ 310,00	€ 2.032,22

MS
S
87

Anno 2027

Livello	Valore economico (A)	valore in buoni acquisto (B1)	valore polizza sanitaria (B2)	valore scheda individuale (C)	Totale Premio di risultato 2027
1°	€ 633,09	€ 270,00	€ 242,00	€ 320,00	€ 1.465,09
2°	€ 760,24	€ 270,00	€ 242,00	€ 320,00	€ 1.592,24
3°	€ 774,65	€ 270,00	€ 242,00	€ 320,00	€ 1.606,65
4°	€ 798,73	€ 270,00	€ 242,00	€ 320,00	€ 1.630,73
5°	€ 815,19	€ 270,00	€ 242,00	€ 320,00	€ 1.647,19
6°	€ 869,90	€ 270,00	€ 242,00	€ 320,00	€ 1.701,90
7°	€ 993,64	€ 270,00	€ 242,00	€ 320,00	€ 1.825,64
8°	€ 1.087,69	€ 270,00	€ 242,00	€ 320,00	€ 1.919,69
Quadro	€ 1.258,93	€ 270,00	€ 242,00	€ 320,00	€ 2.090,93

7

Anno 2028

Livello	Valore economico (A)	valore in buoni acquisto (B1)	valore polizza sanitaria (B2)	valore scheda individuale (C)	Totale Premio di risultato 2028
1°	€ 659,34	€ 275,00	€ 242,00	€ 330,00	€ 1.506,34
2°	€ 790,30	€ 275,00	€ 242,00	€ 330,00	€ 1.637,30
3°	€ 805,15	€ 275,00	€ 242,00	€ 330,00	€ 1.652,15
4°	€ 829,95	€ 275,00	€ 242,00	€ 330,00	€ 1.676,95
5°	€ 846,91	€ 275,00	€ 242,00	€ 330,00	€ 1.693,91
6°	€ 903,26	€ 275,00	€ 242,00	€ 330,00	€ 1.750,26
7°	€ 1.030,70	€ 275,00	€ 242,00	€ 330,00	€ 1.877,70
8°	€ 1.127,59	€ 275,00	€ 242,00	€ 330,00	€ 1.974,59
Quadro	€ 1.303,96	€ 275,00	€ 242,00	€ 330,00	€ 2.150,96

Il 100% del premio di risultato sarà proporzionato ai seguenti eventi:

- 1) presenze effettive in misura inferiore al 95% rispetto ai giorni che danno diritto alla corresponsione del premio (esclusi dal conteggio i giorni di ricovero in strutture sanitarie riconosciute dal SSN, nonché i giorni di quarantena per aver contratto virus da epidemia dichiarata dalle Autorità competenti). Saranno, quindi, rapportati il numero dei giorni lavorati rispetto al numero dei giorni lavorativi previsti per l'anno di riferimento, al netto del numero di giorni di ferie contrattualmente previsti;
- 2) ritardi nell'inizio dell'orario di lavoro, in misura superiore a n. 10 volte l'anno;
- 3) mancata partecipazione alla formazione pianificata dall'azienda, in misura superiore a 0 volte l'anno;
- 4) utilizzo di ferie senza programmazione, come previsto da circolare aziendale, in misura superiore a n. 3 volte l'anno;
- 5) mancato rispetto dei termini di fruizione delle ferie previsti dalla legge;
- 6) infortunio per mancata osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza, che darà, comunque, avvio a separata contestazione di addebito e conseguente provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente medesimo;
- 7) provvedimenti disciplinari, in misura superiore a 0 volte l'anno (cioè, un provvedimento disciplinare equivarrà ad 1 evento).

Viene definito dalle Parti che la somma degli eventi elencati dal n. 1) al n. 7) determinerà il totale degli eventi annuali. Gli eventi elencati saranno così considerati:

SP

SS

evento		conteggio
n. 1)	presenze effettive in misura inferiore al 95%	equivale a 1
n. 2)	ritardi nell'inizio dell'orario di lavoro	il superamento del limite di n. 10 ritardi equivale a 1
n. 3)	mancata partecipazione alla formazione pianificata dall'azienda	ogni mancata partecipazione equivale a 1 evento
n. 4)	utilizzo di ferie senza programmazione	il superamento di 3 e di ogni multiplo di 3 equivale a 1 evento
n. 5)	mancato rispetto dei termini di fruizione delle ferie previsti dalla legge	equivale a 1
n. 6)	infortunio per mancata osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza	ogni infortunio equivale a 1
n. 7)	provvedimenti disciplinari	ogni provvedimento disciplinare equivale a 1

Il numero annuo degli eventi sarà considerato ai fini del calcolo del valore economico di riferimento, secondo la seguente tabella:

(tabella "Eventi")

Fascia	Numero di eventi	Percentuale di riconoscimento del valore del Premio di Risultato
1	fino a 5 eventi	100% del valore complessivo del premio di risultato
2	da 6 a 10 eventi	90% del valore complessivo del premio di risultato
3	da 11 a 15 eventi	80% del valore complessivo del premio di risultato
4	da 16 a 20 eventi	65% del valore complessivo del premio di risultato
5	oltre 20	50% del valore complessivo del premio di risultato

Le somme relative al valore complessivo del premio di risultato non riconosciute per superamento del numero di eventi di cui alle fasce da 2 a 5 sopra elencate, saranno divise tra i dipendenti più virtuosi, nel limite massimo di **€ 100,00** per singolo dipendente. Comunque, tali somme saranno corrisposte, entro i limiti di capienza delle economie determinatesi (con proporzione pro-capite delle somme disponibili in caso di incapienza), ai dipendenti che si collocheranno nella Fascia 1 della tabella "Eventi" sopra riportata.

Art. 4 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES INDIVIDUALI

Ai fini del riconoscimento economico aggiuntivo è stata elaborata la scheda delle performances, denominata **"Valutazione delle prestazioni individuali"**, che risponde ai principi di seguito riportati, ed è allegata al presente accordo, formandone parte integrante:

1. tutti i dipendenti saranno oggetto di valutazione delle performances ai fini dell'erogazione di una parte delle somme disponibili attraverso l'utilizzo della scheda di valutazione delle performances, come stabilite all'art.2 punto 2 della tabella "Stanziamento fondi Premio di risultato" del presente accordo, (pari a € 310,00 pro-capite per il 2025 e il 2026, € 320,00 per il 2027 ed € 330,00 per il 2028 (vedi tabelle Premio di Risultato);
2. la valutazione avrà come oggetto le modalità e le capacità con le quali ciascun dipendente avrà condotto la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo;
3. la scheda di valutazione delle performances sarà redatta dal Responsabile diretto del dipendente e controfirmata, per condivisione, dai Responsabili superiori in linea gerarchica della Divisione o ufficio di staff. Per i Responsabili di Divisione la scheda di valutazione individuale sarà firmata dal Direttore Generale.

8





(tabella "Criteri di valutazione delle performances")

Criteri di valutazione delle performances individuali dei dipendenti ai fini del riconoscimento economico aggiuntivo		
Ambiti di valutazione	Parametri di valutazione	Peso percentuale del parametro
Performances relative ai compiti e ruoli assegnati al dipendente	A1 - Dedizione al lavoro	35%
	A2 - Duttività e Attitudine al miglioramento continuo	25%
	A3 - Rispetto delle procedure aziendali	20%
	A4 - Capacità di relazione con i colleghi	20%

Relativamente alla valutazione di ognuna delle performances, di cui ai punti da A1 a A4, sarà assegnato un punteggio da 0 a 5, corrispondente ai giudizi di seguito riportati:

(tabella "Punteggio da assegnare per le valutazioni")

Parametro	Descrizione	Punteggio	Valutazione % del parametro
A1 Dedizione al lavoro	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficientemente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%
A2 Duttività e Attitudine al miglioramento continuo	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficientemente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%
A3 Rispetto delle procedure aziendali	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%

9

MS

SS

D

A

	Comportamento/risultato non sufficientemente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%
A4 Capacità di relazione con i colleghi	Comportamento/risultato non adeguato	0	0
	Comportamento/risultato parzialmente adeguato	1	20%
	Comportamento/risultato non sufficientemente adeguato	2	40%
	Comportamento/risultato adeguato	3	60%
	Comportamento/risultato più che adeguato	4	80%
	Comportamento/risultato ottimo	5	100%

Il 100% del riconoscimento economico aggiuntivo sarà proporzionato ai risultati delle valutazioni dei Responsabili, come da esempio di seguito riportato:

(tabella “Esempio riconoscimento economico aggiuntivo per performances individuali anno 2026”)

Parametri di valutazione	Peso percentuale del parametro	Valore economico del parametro	Valutazione media del comportamento/risultato conseguito dal dipendente sul parametro	Riconoscimento economico spettante a dipendente
A1 Dedizione al lavoro	35%	€ 108,5	3 - (pari al 60%)	€ 65,1
A2 Duttilità e Attitudine al miglioramento continuo	25%	€ 77,5	3 - (pari al 60%)	€ 46,5
A3 Rispetto delle procedure aziendali	20%	€ 62,0	4 - (pari al 80%)	€ 49,6
A4 Capacità di relazione con i colleghi	20%	€ 62,0	4 - (pari al 80%)	€ 49,6
Totale riconoscimento economico aggiuntivo spettante al dipendente in relazione alla valutazione delle performances individuali = (65,1+46,5+49,6+49,6) = € 210,8				

Art. 5 – WELFARE

Sin dalla Legge di Bilancio 2017 è possibile per i dipendenti convertire in welfare, ovvero in beni e servizi, nei limiti prefissati dalla normativa, una parte dei premi di risultato, escludendoli dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente. L’Agenzia delle Entrate ha chiarito, con circolare n. 28

del 15/6/2016, che le condizioni per poter sostituire le somme di danaro con benefit (cioè, beni e servizi non soggetti a tassazione) sono le seguenti:

- le somme devono esattamente corrispondere ai cosiddetti premi di risultato, cioè devono derivare da accordi sindacali aziendali sulla produttività e sono riconducibili al regime agevolato della tassazione sostitutiva dell'IRPEF, tempo per tempo vigente.

Art. 6 – NORME DI CHIUSURA

Si conferma che il riconoscimento economico legato al Premio di risultato – obiettivo comune ed alla performance individuale, di cui ai risultati della specifica scheda, non avranno incidenza sul Trattamento di Fine rapporto.

Le Parti stabiliscono che ai dipendenti distaccati per esigenze organizzative presso altre società del Gruppo Sistemi Salerno, saranno applicate le condizioni di cui agli accordi ed ai regolamenti della società distaccataria. Per quanto richiamato nel presente accordo ai fini della determinazione del valore economico del premio di risultato da riconoscere, si fa riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ai regolamenti ed alle procedure aziendali (es. per l'autorizzazione alle ferie, permessi, ecc.).

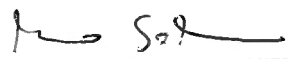
Il presente verbale sarà depositato in modalità telematica all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (già Direzione Provinciale del Lavoro) ai fini dell'ottenimento delle agevolazioni fiscali (detassazione premi di produttività ex art. 1, co. 288 della L. 28 dicembre 2015, n. 208) e contributive previste per la contrattazione di II[^] livello.

La seduta è sciolta alle ore 17.00.

Il presente verbale si compone di n. 13 pagine, numerate da n. 1 a n. 13 (compreso "scheda di valutazione individuale" e "modulo di adesione polizza sanitaria", qui allegati).

Letto, approvato e sottoscritto dalle parti.

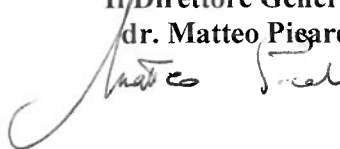
RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Mario SALSANO 

Teresa STANZIONE 

SISTEMI SALERNO HOLDING RETI E SERVIZI S.P.A.

Il/Direttore Generale
dr. Matteo Picardi



Scheda di valutazione delle prestazioni individuali

Società Sistemi Salerno – Servizi Holding Reti e Servizi S.p.A.	Cognome e nome del dipendente valutato _____	Divisione, Segmento, Settore, ufficio staff _____
Data _____	Responsabili superiori in linea gerarchica Cognomi e Nomi _____	Periodo lavorativo valutato Anno _____ dal _____ al _____
Parametri di valutazione		Livello della prestazione

	0	1	2	3	4	5
A1 - Dedizione al lavoro (media della valutazione delle voci sottostanti, con arrotondamento del decimale inferiore e superiore a 5)						
- Grado di impegno profuso						
- Orientamento al risultato						
- Orientamento alla qualità						
- Approccio formativo (approfondimento delle questioni lavorative, partecipazione a corsi)						
A2 - Duttività e Attitudine al miglioramento continuo (media della valutazione delle voci sottostanti, con arrotondamento del decimale inferiore e superiore a 5)						
- Perseveranza, capacità di analisi e mentalità costruttiva						
- Grado di adattamento ai cambiamenti e di accettazione di nuovi processi lavorativi						
- Gestione dello stress da aggravio lavoro						
- Programmazione delle attività						
A3 - Rispetto delle procedure aziendali (media della valutazione delle voci sottostanti, con arrotondamento del decimale inferiore e superiore a 5)						
- Propensione al rispetto delle regole in materia di sicurezza sui posti di lavoro						
- Propensione al rispetto delle regole in materia ambientale						
A4 - Capacità di relazione con i colleghi (media della valutazione delle voci sottostanti, con arrotondamento del decimale inferiore e superiore a 5)						
- Lavoro in team, capacità di comunicazione, capacità di relazione						
- Capacità di acquisire e trasmettere le competenze						
Eventuali note aggiuntive valutatore:						
Firma del Responsabile valutatore		Firma dei Responsabili superiori in linea gerarchica				

Handwritten signatures and initials: RS, GA, S

Modulo di adesione Polizza Sanitaria

Il/la sottoscritto/a..... Codice Fiscale

nato/a (...), il.....,

residente a....., via....., Cap.....

indirizzo mail.....

e-mail / telefono.....

Nota: "Non indicare nel modulo informazioni di carattere sanitario"

Data _____ Firma _____

chiede

di aderire all'opzione con Polizza Sanitaria prevista dal Premio di Risultato, fatto salvo il raggiungimento del numero minimo di adesioni previsto dal verbale di accordo sindacale.

Tale adesione è vincolata al dettaglio delle prestazioni previste dal documento allegato.

Data _____ Firma _____

Informativa breve (adesione Polizza Sanitaria – Premio di Risultato)

La Società, in qualità di Titolare del trattamento, tratta i dati personali indicati nel presente modulo (dati anagrafici e di contatto) per gestire la Sua richiesta di adesione all'opzione "Polizza Sanitaria" prevista dal Premio di Risultato e per le attività amministrative connesse.

I dati potranno essere comunicati alla Compagnia Assicurativa e agli eventuali soggetti coinvolti nella gestione della copertura (es. broker), esclusivamente per l'istruttoria e la gestione dell'adesione/polizza. I dati non saranno trasferiti fuori dallo SEE/UE.

Le informazioni complete (basi giuridiche, tempi di conservazione, diritti dell'interessato, contatti del DPO, ecc.) sono disponibili nell'Informativa Dipendenti pubblicata sul portale Zucchetti/intranet aziendale.

Dichiarazione del dipendente: dichiaro di aver preso visione dell'Informativa Dipendenti.

Data _____ Firma _____

Allegato e parte integrante dell'Accordo del 16/03/2026 tra HRS e RSU aziendale relativo al Premio di Risultato per il periodo 2025-2028

