

ACCORDO SINDACALE
Accordo Quadro Premio di Risultato
Per gli anni 2025-2026

Il giorno 22/08/2025 in Cuneo, Corso Nizza 88, si sono incontrati:
per Cogesi SCRL i Sigg. Niccolò Barbero e Ponta Andrea
per le OO.SS. Sigg. Alessia Comba per FEMCA CISL e Giovanni Lo Nigro per FILCTEM CGIL.

Premesso che:

l'obiettivo principale di questo accordo per gli anni 2025 e 2026 è stabilire un meccanismo equo e motivante per premiare il raggiungimento di obiettivi specifici, promuovendo al contempo la collaborazione e la partecipazione attiva dei lavoratori nei processi aziendali. La condivisione dei risultati positivi attraverso un premio di risultato non solo riconosce il contributo dei dipendenti al successo dell'azienda, ma crea anche un incentivo tangibile per il miglioramento delle performance individuali e collettive;

il Premio sarà commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi che verranno concordati anno per anno;

i risultati verranno misurati, calcolati e ponderati attraverso parametri collettivi e individuali definiti dal presente accordo;

le parti concordano quanto segue:

Aree di miglioramento

Vengono di seguito individuate dalle Parti Obiettivi di miglioramento per l'anno 2025 che rispecchino gli interessi sia dell'azienda che dei lavoratori.

Gli obiettivi, il peso e il loro numero verranno stabiliti di anno in anno.



Per l'anno 2025 gli obiettivi sono definiti come segue:

OBIETTIVO	PESO	MODALITÀ DI CALCOLO
Rispetto dei tempi degli adempimenti relativi a: 1. bilancio preventivo entro termini PREVISTI dal CDA	25%	Rispetto della scadenza
Riduzione del numero di non conformità rilevate dagli Organismi di Vigilanza (OdV) o da altri organi di controllo competenti.	25%	- ≤ 2 = 100% PREMIO - Tra >2 e 6 = Proporzionale - >6 = 0% PREMIO
Riduzione del numero di non conformità o inadempienze rilevate dai soci	25%	- ≤ 2 = 100% PREMIO - Tra >2 e 6 = Proporzionale - >6 = 0% PREMIO
Riduzione del numero di non conformità rilevate da parte di enti controllori quali ARERA, agenzia delle entrate, EGATO	25%	- ≤ 2 = 100% PREMIO - Tra >2 e 6 = Proporzionale - >6 = 0% PREMIO

Ai fini del conteggio si considerano le inadempienze effettive, indipendentemente dal numero di segnalazioni ricevute per ciascuna.

Quote massime erogabili

Sono definite come segue le quote massime di premio erogabile per gli anni 2025 e 2026:

	A 2025	A 2026
6-Q	2.740,00 €	2.780,00 €
1-5	2.480,00 €	2.530,00 €

Tali importi così definiti sono da considerarsi quali incentivi tecnici e commerciali collegati agli obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, previsti dalla normativa vigente e dal CCNL.

Parametri individuali

- Presenza annua: 20%
- Scheda di valutazione: 30%

La restante parte del Premio di risultato, pari al 50%, non sarà sottoposta ad alcun parametro individuale di calcolo.

- Presenza annua:

In funzione delle giornate di assenza rispetto all'anno di riferimento, l'erogazione del Premio di Risultato verrà corrisposto ai dipendenti nei termini previsti dalla tabella sotto riportata:



GIORNI	0-1 EV	2 EV	3 EV	4 EV	5 EV	>5 EV
0-3	100%	100%	100%			
4-8	100%	98%	95%	90%	80%	70%
9-12	95%	90%	80%	75%	65%	50%
13-16	90%	80%	70%	65%	55%	40%
17-24	85%	75%	65%	55%	50%	35%
25-28	80%	70%	60%	50%	45%	30%
29-32	75%	65%	55%	45%	40%	25%
>32	70%	60%	50%	40%	35%	20%

Per il personale assunto ai sensi della legge 68/99, le fasce di decurtazione sono ridotte del 50%.





Sono considerate assenze le seguenti causali:

- Malattia;
- Aspettativa non retribuita;
- Assenze non giustificate;
- Mancato riconoscimento di infortunio sul lavoro e commutazione in malattia.

Non sono da considerare assenza ai fini della determinazione del Premio di Risultato le seguenti causali:

- Ricovero ospedaliero e convalescenza conseguente;
- Congedi parentali;
- Legge 104/92
- Permessi per gravi motivi familiari o lutto;
- Permessi per assistenza a familiari disabili;
- Permessi per donazioni di sangue;
- Permessi per allattamento;
- Permessi per volontariato previsti dalla normativa vigente (es: Protezione civile, Soccorso alpino...);
- Permessi per controlli prenatali;
- Permessi sindacali;
- Infortuni sul lavoro;
- Ferie;
- Permessi con giustificativi;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Astensione anticipata per maternità;
- Astensione facoltativa per maternità / paternità;
- Le assenze determinate dalla necessità di sottoporsi a percorsi terapeutici particolari (es dialisi, chemioterapia);

- Scheda di valutazione della prestazione:

La scheda di valutazione (allegato 1), utilizzata dal 1° al livello Q ed articolata su due aree, la prima riguardante le **COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI**, la seconda i **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**.

La scheda viene condivisa con l'interessato con l'obiettivo di condividere e informare la persona valutata utilizzando un punteggio percentuale da 0 a 100 sulla base dei seguenti criteri:

90-100	prestazione ottima	La risorsa è considerata un esempio professionale rispetto al ruolo occupato
80-90	prestazione buona	La risorsa ha una prestazione talvolta superiore alle aspettative del ruolo
70-80	prestazione normale	La risorsa ha una prestazione in linea con le richieste di ruolo
0-70	prestazione da migliorare	La risorsa presenta ancora aree di miglioramento rispetto alle richieste normali di ruolo

Eventuali valutazioni asimmetriche tra Valutatore e Lavoratore, su richiesta di quest'ultimo potranno essere analizzate con il supporto sindacale.

Modalità di calcolo ed erogazione

Si conviene che l'ammontare complessivo del Premio individuale è così calcolato:

$$\text{PDR erogato} = \text{Quota massima erogabile} \times (\text{Somma \% raggiunta Aree di miglioramento}) \times (\text{Somma \% parametri individuali})$$

Disposizioni finali:

Il premio verrà erogato al personale in forza per almeno 3 mesi (anche non consecutivi) nel corso dell'anno corrispondendogli tanti dodicesimi di premio per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Al personale assunto sarà pagata la percentuale corrispondente al periodo che intercorre tra il mese di assunzione e il termine dell'anno.

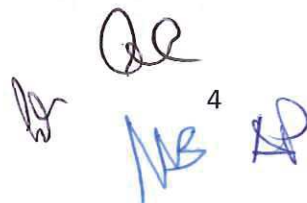
Parimenti al personale che termina il rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di Premio di Risultato annuo maturato.

L'erogazione verrà effettuata entro il mese di agosto dell'anno successivo come per tutti i lavoratori in forza.

Il periodo di preavviso retribuito, ma non prestato non concorre alla determinazione del suddetto Premio di Risultato.

Ai lavoratori con contratto part-time il Premio di Risultato sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto.

Nel rispetto delle logiche del Premio di Risultato, di cui al presente accordo, le Parti potranno in corso d'anno, nell'ambito di vigenza del biennio, proporre modifiche o sostituzione degli obiettivi in rapporto a nuove esigenze aziendali.


4

In relazione alla particolare natura del Premio di Risultato le Parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul TFR.

Relativamente agli obiettivi definiti, resta inteso che a fronte di eventi eccezionali, imprevisti o imprevedibili, che possano modificare in misura significativa l'andamento, in positivo o in negativo, dei risultati aziendali, oppure uno o più parametri di riferimento, le Parti procederanno ad una verifica congiunta degli eventi stessi, al fine di valutarne gli effetti ed eventualmente rideterminarne l'incidenza sul Premio.

Il presente Accordo verrà depositato al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per l'erogazione di natura premiale, secondo quanto previsto dalla legge 208/2015, per la detassazione dei premi di risultato applicata sulle somme erogate in esecuzione di contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015.

Il presente Accordo sarà valido se approvato dalla maggioranza dei lavoratori.

Per l'Azienda



Per le OO.SS.



