



Città di
Sassuolo



REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO E SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DI SASSUOLO GESTIONI PATRIMONIALI SRL

Il giorno 22 aprile presso la sede della S.G.P. SRL (Sassuolo Gestioni Patrimoniali srl), sita a Sassuolo, via Caduti sul lavoro 1, si sono riuniti:

- la Direzione aziendale rappresentata da Marcello Alonzo, assistito dalla Lapam di Sassuolo nella persona di Bonacini Lamberto;
- i Sigg. Marco Cuoghi, Anna Maria Ferrari, Marco Candell in qualità di RSU, assistite da Pontiroli Marco e Raffaele Di Napoli della FP-CGIL, Sabrina Torricelli della FP-CISL di Modena, Nicola Russo della FPL Uil in rappresentanza dei lavoratori.

Dopo ampia ed approfondita discussione si sono convenuti i principi, le modalità di calcolo e di erogazione di un "Premio di Risultato" aziendale, come di seguito descritto.

TITOLO I: ASPETTI GENERALI

Art. 1 – Principi e finalità

Il presente regolamento ha per oggetto il sistema premiante del personale dipendente di Sassuolo Gestioni Patrimoniali srl, inteso come sistema di riconoscimento economico del contributo che ciascun operatore, singolo o quale parte di un gruppo, in relazione ai diversi livelli di responsabilità e professionalità ricoperti, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi della Società e alla soddisfazione dei bisogni per i quali la stessa è stata concepita. Esso infatti si traduce in un incentivo economico da assegnare al personale attraverso un sistema di programmazione, misurazione e valutazione dei risultati aziendali, sostenendone quindi lo sviluppo.

Tale sistema è finalizzato a:

- migliorare la qualità dei servizi offerti;
- favorire la crescita delle competenze professionali;
- ancorare l'erogazione degli incentivi e lo sviluppo professionale previsti dal CCNL Federcasa in vigore e dalla contrattazione integrativa ad elementi oggettivi di valorizzazione del merito;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole.

Art. 2 – Premessa metodologica alla valutazione del sistema premiante

Nell'ambito di una moderna ed efficace gestione del capitale professionale dell'azienda, il sistema premiante aziendale rappresenta uno strumento che contribuisce al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto e un sistema operativo attraverso il quale è possibile coinvolgere tutti i collaboratori, rendendoli informati e partecipi di valori e principi dell'organizzazione aziendale e maggiormente responsabili in ordine ai risultati da raggiungere.

Vista l'importanza di tale leva strategica è necessario che la valutazione del personale sia effettuata in maniera esplicita, trasparente e formalizzata, definendo a priori gli obiettivi, i metodi e gli strumenti più adatti e coerenti con l'organizzazione.

Sulla base di tale logica, il sistema premiante si ispira ai seguenti principi:

- Progettazione di sistemi e metodologie di valutazione orientati allo sviluppo professionale e all'incentivazione del merito, dotati di strumenti di raccolta e gestione delle informazioni;

Sassuolo Gestioni Patrimoniali srl a socio unico
Società soggetta alla attività di direzione e coordinamento del Comune di Sassuolo
Via Fanuzzi, 5 - 41049 Sassuolo (MO)
Capitale Sociale € 117.000,00 I.v. - P.IVA / CF e Registro Imprese di Modena: 03014250363
Tel. 0536/880725 - Fax 0536/880911 - e-mail info@eqp.sassuolo.mo.it; scg@cert.eqp.comune.sassuolo.mo.it

Alc

LA
W. Alonzo

AM

[Handwritten signatures]



Città di
Sassuolo



- b. Conoscenza e consapevolezza chiara, fin dall'attivazione del rapporto mediante sottoscrizione del contratto individuale, dei criteri e delle regole che disciplinano i sistemi di valutazione adottati;
- c. Trasparenza delle procedure e dei meccanismi di valutazione e loro applicazione puntuale;
- d. Rafforzamento del lavoro di équipe quale reale partecipazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- e. Monitoraggio costante dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati.

Art. 3 – Premessa sugli obiettivi e sulle caratteristiche del sistema premiante

Il sistema premiante deve perseguire i seguenti obiettivi:

- a. promuovere e consolidare comportamenti organizzativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- b. motivare i dipendenti sia sul piano professionale che sul piano dello sviluppo e del consolidamento del senso di appartenenza, allineandone i comportamenti con le strategie e gli obiettivi aziendali;
- c. accrescere la soddisfazione professionale.

RF

L'efficacia del sistema premiante si caratterizza per:

- a. La gradualità nell'erogazione dei premi, che deve essere sufficientemente differenziata;
- b. Il tempo di erogazione che deve essere programmato in modo da consentire una valutazione delle prestazioni oggettive e percepita in senso positivo;
- c. La durata nel tempo del suo effetto motivante;
- d. L'attrattività del premio per la maggior parte dei dipendenti;
- e. La chiarezza del rapporto tra premio atteso, comportamenti organizzativi da porre in essere e risultati da conseguire;

U

Stante quanto riportato in precedenza il sistema di valutazione degli obiettivi presenta le seguenti caratteristiche:

- a. Preventiva definizione dei valutatori, alla luce delle responsabilità gerarchico-funzionali come definito dallo Statuto di Sassuolo Gestioni Patrimoniali srl e alla conoscenza diretta dell'attività del valutato da parte del valutatore;
- b. Trasparenza delle procedure e dei meccanismi di valutazione e loro applicazione puntuale e il più possibile oggettiva;
- c. Consulenza a fine anno dei risultati raggiunti, mediante momenti di verifica congiunta e personalizzata nel corso dei quali motivare le valutazioni finali espresse;
- d. Individuazione concordata di azioni organizzative, professionali e formative, che favoriscano il miglioramento di ambiti o modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non conforme alle aspettative;

in

In relazione al ruolo ricoperto all'interno della società, la valutazione verrà effettuata in riferimento ai seguenti parametri:

- risultati annuali di budget conseguiti nel periodo da valutare;
- risultati raggiunti dalla risorse e competenze espresse.

AM

TITOLO II : SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE

Art. 4 Gli organi di valutazione e di controllo

Sono organi di valutazione:

[Handwritten signatures]

Sassuolo Gestioni Patrimoniali srl a socio unico
Società soggetta alle attività di direzione e coordinamento del Comune di Sassuolo
Via Fenuzzi, 5 - 41049 Sassuolo (MO)
Capitale Sociale € 117.000,00 I.v. - P.IVA / CF e Registro Imprese di Modena: 03014250363
Tel. 0538/880725 - Fax 0538/880811 - e-mail info@sgp.sassuolo.mo.it ; sgp@cert.sgp.comune.sassuolo.mo.it

due de An

[Handwritten signature]



Città di
Sassuolo



1. L'Amministratore Unico (di seguito anche A.U.), che si avvale del Comitato Direttivo (Coordinatore, Direttore tecnico e responsabile del servizio amministrazione) e dei responsabili di servizio;
2. Il Socio Unico.

È organo di controllo l'organismo di vigilanza incaricato di verificare il rispetto delle procedure previste che si sostanziano nel colloquio individuale con cui l'A.U. comunica la valutazione attribuita al dipendente e apposizione di data e firma di entrambi sulla scheda di valutazione. Il dipendente può presentare all'A.U., entro 5 giorni, richiesta di revisione della valutazione e nei successivi 5 giorni può fare ricorso all'organo di controllo.

Art. 5 Valutazione degli obiettivi

La valutazione dei risultati conseguiti relativamente agli obiettivi prefissati si basa su due aspetti distinti:

- l'uno attiene alla valutazione generale dell'effettivo raggiungimento del risultato fissato nel progetto inerente all'attività di ogni singolo ufficio (totale, parziale, nullo);
- l'altro è inerente alla valutazione dell'apporto personale di ciascun dipendente.

I Parametri di valutazione per ogni singolo dipendente saranno i seguenti:

PARAMETRI AFFERENTI LA QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA

- 1) Flessibilità personale e professionale
- 2) Capacità di svolgere compiti con valore aggiunto
- 3) Capacità di adattamento ai cambiamenti
- 4) Capacità di lavorare in gruppo

PARAMETRI AFFERENTI LE COMPETENZE DIMOSTRATE

- 1) Precisione, rispetto dei tempi e produttività
- 2) Capacità di stabilire relazione con l'utenza
- 3) Capacità di proporre soluzioni innovative
- 4) Capacità di programmare e organizzare le attività secondo criteri di priorità

PARAMETRI AFFERENTI IL COMPORTAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO

- 1) Livello di impegno personale e professionale nonché Interesse e motivazione per il lavoro svolto
- 2) Capacità di ottenere risultati e di risolvere problemi

I parametri di verifica, saranno determinati con un punteggio, per ognuno, che va da 1 a 10.

La somma dei parametri di verifica avrà un totale massimo pari a 100.

L'erogazione del premio sarà parametrata alla percentuale risultante dalla valutazione effettuata quale somma dei singoli punteggi.

Il raggiungimento del punteggio 100 rappresenta il tetto massimo per il dipendente. In tal caso il premio di risultato attribuibile al singolo dipendente dovrà essere erogato al 100%.

Art. 6 Determinazione della massa salariale erogabile

L'ammontare massimo annuo erogabile a titolo di premio di risultato verrà fissato sulla base delle previsioni di aumento dell'efficienza ed efficacia derivante dalla realizzazione degli obiettivi di cui sopra, tenendo conto della previsione di miglioramento della redditività aziendale.

Sassuolo Gestioni Patrimoniali srl a socio unico
Società soggetta alle attività di direzione e coordinamento del Comune di Sassuolo
Via Fanuzzi, 5 - 41049 Sassuolo (MO)
Capitale Sociale € 117.000,00 I.v. - P.IVA / CF e Registro Imprese di Modena; 03014250363
Tel. 0536/880725 - Fax 0536/880911 - e-mail info@sgp.sassuolo.mo.it ; sgp@cert.sgp.comune.sassuolo.mo.it



L'ammontare massimo complessivo di premio erogabile in funzione del fattore redditività, si rende effettivamente liquidabile in proporzione inversa alla misura degli scostamenti negativi registrati rispetto ai risultati di redditività generale della società attesa.

Ai fini dell'erogazione, il premio di risultato può essere erogato esclusivamente sulla base della variazione positiva degli indici di bilancio rappresentativi dell'andamento generale della società registrata nell'anno a cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente. L'importo del totale lordo dei premi di risultato sarà pari a 25.000 euro, in caso di utile netto di bilancio non inferiore a € 50.000,00, decrescente di €1000,00 per ogni decina di migliaia inferiore a € 50.000,00 dell'utile netto.

Art. 7 Erogazione del premio di risultato

Il premio di risultato è corrisposto sotto forma di erogazione di somma una tantum, e non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale.

Il premio, che va erogato annualmente, di norma entro due mesi dall'approvazione del Bilancio consuntivo, assorbe ogni e qualsiasi corresponsione esistente allo stesso ad analogo titolo in sede aziendale.

Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

a) in caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettivo livello di appartenenza;

b) nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;

Gli importi erogati s'intendono al lordo delle ritenute di legge e comprensivi dell'incidenza su ogni altro istituto diretto e indiretto di legge o contrattuale. Le somme di cui al presente regolamento non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Art. 8 Quantificazione individuale del Premio di Risultato.

In funzione di definire la ripartizione individuale del Premio di Risultato, una volta quantificata la Massa Salariale Lorda erogabile di cui all'art. 6, vengono attribuiti i seguenti "Coefficienti Classificatori" (CC), in base ai livelli di inquadramento contrattuale.

- Livello Q1 → coefficiente: 2,20
- Livello Q2 → coefficiente: 2,10
- Livello AS → coefficiente: 2,05
- Livello A1 → coefficiente: 2,00
- Livello A2 → coefficiente: 1,90
- Livello A3 → coefficiente: 1,80
- Livello BS → coefficiente: 1,75
- Livello B1 → coefficiente: 1,70
- Livello B2 → coefficiente: 1,60
- Livello B3 → coefficiente: 1,50
- Livello C1 → coefficiente: 1,40
- Livello C2 → coefficiente: 1,30
- Livello C3 → coefficiente: 1,20
- Livello DS → coefficiente: 1,15
- Livello D1 → coefficiente: 1,10
- Livello D2 → coefficiente: 1,00

I coefficienti, come di sopra abbinati ai singoli lavoratori in funzione del livello di inquadramento, verranno commisurati alla valutazione degli obiettivi raggiunti individualmente, secondo i criteri previsti dall'art. 5 (es. lavoratore Mario Rossi, di livello A1, ma con 90% degli obiettivi raggiunti -

Sassuolo Gestioni Patrimoniali srl a socio unico
Società soggetta alla attività di direzione e coordinamento del Comune di Sassuolo
Via Foruzzi, 5 - 41049 Sassuolo (MO)

Capitale Sociale € 117.000,00 i.v. - P.IVA / CF e Registro Imprese di Modena: 03014250353
Tel. 0536/830725 - Fax 0536/860911 - e-mail info@sap.sassuolo.mo.it ; sap@cert.sap.comune.sassuolo.mo.it

>1,80 = Coefficiente Individuale di Mario Rossi). Ottenuto così un "Coefficiente Individuale" (CI) per ogni singolo dipendente, essi verranno sommati per tutti i lavoratori in forza, ottenendo così il Divisore di Base (DDB), necessario per la suddivisione del premio. Dividendo la Massa Salariale Lorda del premio aziendale per il Divisore di Base, si otterrà il "Quoziente Premiale" (QP). Moltiplicando infine il Quoziente Premiale per il Coefficiente Individuale si otterrà l'importo del premio lordo per ogni lavoratore, la cui somma complessiva corrisponderà quindi alla Massa Salariale Lorda del Premio.

Art. 9 Detassabilità del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato quantificato secondo i parametri di cui agli articoli precedenti, potrà godere della tassazione agevolata ad aliquota fissa del 10% (c.d. detassazione), nei limiti e per gli effetti di cui al DM 25/03/2016 di attuazione dell'art. 1 commi da 182 a 191 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016), in funzione del miglioramento, rispetto all'anno precedente a quello preso a riferimento per l'erogazione del Premio stesso, di un ulteriore parametro quantitativo aziendale oggettivamente misurabile, denominato "Coefficiente di Produttività" (C.d.P.), individuato nel rapporto tra valore della produzione e numero degli addetti (dipendenti e somministrati):

$$\frac{\text{Valore Produzione}}{\text{Numero addetti}} = \text{Coefficiente di Produttività}$$

Se il C.d.P. (coefficiente di produttività) dell'anno di riferimento sarà superiore a quello relativo all'anno precedente, il Premio di Risultato potrà godere della tassazione agevolata al 10%, mentre, in caso contrario (C.d.P. inferiore a quello dell'anno precedente), il Premio di Risultato verrà comunque erogato nel rispetto della tassazione individuale ordinaria dell'Irpef, costituendo a tutti gli effetti "reddito". Il presente accordo verrà debitamente depositato presso l'Ispettorato del Lavoro di competenza, secondo le norme prescritte dalla Legge di sopra richiamata.

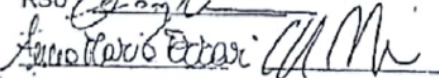
TITOLO III: NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 10 Norme transitorie e finali

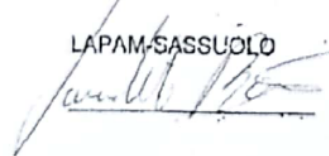
Per tutto quanto non disciplinato si rimanda al CCNL Federcasa attualmente in vigore.

Sassuolo, il 22/04/2022

RSU



LAPAM-SASSUOLO

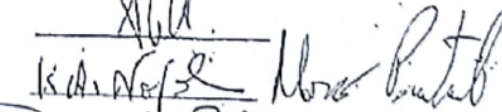


Sassuolo Gestioni Patrimoniali srl

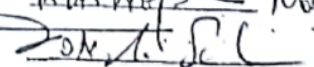
L'Amministratore Unico
Dott. Marcello Alonzo



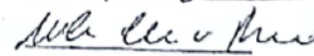
FP-CGIL



FP-CISL



UIL FPL



Sassuolo Gestioni Patrimoniali srl a socio unico
Società soggetta alla attività di direzione e coordinamento del Comune di Sassuolo
Via Ferruzzi, 5 - 41040 Sassuolo (MO)
Capitale Sociale € 117,000,00 I.v. - P.IVA / CF e Registro Imprese di Modena: 03014260303
Tel. 0536/890725 - Fax 0536/880911 - e-mail info@sgp.sassuolo.mo.it ; sgp@comuni.sassuolo.mo.it