

ACCORDO DI SECONDO LIVELLO

PREMIO DI RISULTATO (PDR) E ISTITUTI ACCESSORI

SAPNA S.p.A.

Bozza tecnica per sottoscrizione tra Azienda e RSU

Tra

SAPNA S.p.A., in persona del legale rappresentante pro tempore (di seguito "Azienda")

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) di SAPNA S.p.A. (di seguito "RSU")
congiuntamente denominate "Parti".

Art. 1 – Premesse, finalità e fonti

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

1. Il presente accordo disciplina il Premio di Risultato (PDR) e taluni istituti accessori, nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

2. Il presente accordo è stipulato in attuazione e nel rispetto della normativa vigente e del CCNL applicato in Azienda (CCNL Unico dei Servizi Ambientali), nonché in continuità con l'Accordo di Secondo Livello 2023-2025.

3. Per la disciplina della cessione solidale di ferie e riposi, le Parti richiamano l'art. 24 del D. Lgs. 151/2015. **Art. 24** "Cessione dei riposi e delle ferie"

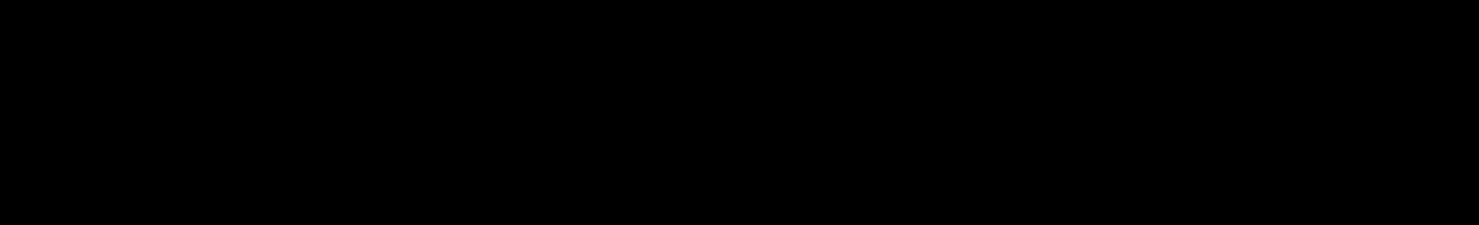
Fermi restando i diritti di cui al [decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#), i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

4. In materia di tutela della salute e sicurezza e di gestione degli indumenti da lavoro, le Parti richiamano il D. Lgs. 81/2008.

5. Le Parti danno atto che il presente accordo recepisce, integra e dà continuità ai contenuti del Protocollo di Intesa e del Verbale di Accordo sottoscritti in data 13/02/2026, i cui contenuti costituiscono parte integrante, sostanziale e vincolante del presente accordo.

Art. 2 – Durata, efficacia e periodi di riferimento

Il presente accordo ha durata di 24 (Ventiquattro) mesi con decorrenza dal 01/01/2026 e scadenza al 31/12/2027.



1. Le Parti convengono che la durata annuale è funzionale alla gestione dell'evoluzione del perimetro aziendale, in ragione dell'acquisizione/avvio di nuovi impianti e nuove attività.
2. Restano ferme le decorrenze specifiche previste dai singoli articoli.
3. Il PDR disciplinato dagli artt. 5-10 matura con riferimento all'anno 2026 (01/01/2026-31/12/2026) ed è liquidato secondo le modalità temporali di cui all'art. 10.

Art. 3 – Beneficiari

Sono beneficiari del presente accordo tutti i lavoratori dipendenti dell'Azienda con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, in forza nel periodo di maturazione, impiegati presso impianti, siti, discariche e uffici, già in forza a Sapna, altresì saranno beneficiari i dipendenti che verranno assunti successivamente alla data di questo accordo, in proporzione al periodo annuo di assunzione ed all'orario di lavoro svolto (full time / part time).

Restano confermate le medesime condizioni di ammissibilità, esclusioni e casistiche particolari già previste dall'Accordo 2023-2025, salvo diversa previsione espressa del presente testo.

Art. 4 – Definizioni

Ai fini del presente accordo si intende per:

- a) "PDR": Premio di Risultato correlato a indicatori misurabili, verificabili e oggettivi;
- b) "Franchigia": soglia annua di 20 (venti) giorni di assenza utile ai fini dell'assiduità, secondo criteri e tabelle;
- c) "Assenze tutelate": assenze e periodi esclusi da franchigia e decurtazioni ai sensi dell'art. 9;
- d) "Indicatori": parametri di risultato/efficienza e relativi meccanismi di riconoscimento e decurtazione riportati negli allegati.

Art. 5 – Struttura del PDR e continuità regolatoria

La struttura del PDR (indicatori, formule di calcolo, soglie e decurtazioni) resta quella prevista dall'Accordo 2023-2025.

2. Gli indicatori e le tabelle applicative sono riportati negli Allegati 1-3, che costituiscono parte integrante del presente accordo.

3. La disciplina è finalizzata a garantire continuità, trasparenza, verificabilità e uniformità applicativa.

Art. 6 – Importo del PDR

1. L'importo massimo annuo lordo pro-capite del PDR, riferito all'anno di maturazione 2026, è fissato in € 2.800,00 in ipotesi di destinazione del 50% del premio stesso a Welfare oppure € 2.350,00 in ipotesi di scelta del 100% del premio in danaro sempre con acconto del 50% in busta e saldo nel mese di marzo dell'anno successivo.

2. L'importo effettivamente spettante è determinato a valle dell'applicazione degli indicatori e delle decurtazioni di cui agli indicatori che seguono.

3. Gli importi di cui al comma 1 si intendono quale valore unico e omogeneo per tutti i beneficiari, in sostituzione dell'articolazione per aree prevista nel precedente accordo, in conformità alla scelta operata da ciascun dipendente.

Si precisa che ai fini dell'erogazione saranno necessari 30 giorni per l'acquisizione degli elenchi contenenti la scelta operata da ciascun dipendente e nei successivi 30 giorni si procederà all'erogazione in busta paga della prima tranche con congruaggio degli acconti già ricevuti, successivamente si procederà all'erogazione mensilmente.

4. Le Parti convengono che il presente accordo ha durata biennale (2026-2027). L'importo del PDR per l'anno 2026 è determinato ai sensi del presente articolo, in coerenza con quanto previsto nel Verbale di Accordo del 13/02/2026.

Per l'anno 2027, le Parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di novembre 2026 al fine di ridefinire l'importo del PDR, prevedendone l'adeguamento agli indici ISTAT ovvero, in alternativa, la sua eventuale conversione totale o parziale in strumenti di welfare aziendale.

Art. 7 – Indicatori di risultato e criteri di misurazione

Il PDR è correlato al raggiungimento degli indicatori di risultato/efficienza e ai criteri di presenza/assiduità.

2. Le soglie di riconoscimento e le percentuali di decurtazione sono quelle previste negli indicatori 1 (Indicatori economico-organizzativi) e 1 bis (Assenteismo), 2 (Assiduità/Franchigia) e 3 (Disciplina).

Art. 8 – Decurtazioni e coordinamento applicativo

1. Le decurtazioni si applicano secondo gli indicatori allegati e con criteri uniformi.

2. In caso di concorso di più cause di decurtazione, l'importo spettante è calcolato applicando progressivamente le riduzioni previste, ferma restando la non incidenza delle assenze tutelate di cui all'art.9.

3. Restano salve le disposizioni del CCNL e della normativa inderogabile.

Art. 9 – Tutela della salute: esclusioni da franchigia e decurtazioni

1. Ai fini della maturazione e del calcolo del PDR non concorrono, né in via diretta né indiretta, e sono in ogni caso esclusi dalla franchigia e da qualsiasi meccanismo penalizzante, i seguenti periodi:

a) ricovero e degenza ospedalieri;

[Handwritten signatures and a large black redaction box covering the bottom of the page.]

- b) pre-ricovero e attività sanitarie propedeutiche documentate (day hospital);
- d) primo certificato medico successivo all'intervento o alla dimissione;
- e) assenze o ridotte prestazioni connesse a cure salvavita, terapie oncologiche, terapie croniche ad alta intensità o trattamenti sanitari indispensabili.

Resta inteso che le certificazioni previste nell' art. 9 devono essere consegnate dal lavoratore direttamente all'ufficio personale dell'azienda.

2. La presente previsione ha carattere automatico e inderogabile.

3. Decorrenza: le disposizioni del presente articolo si applicano dal 01/01/2025 e ne determinano l'erogazione "saldo e conguaglio PDR 2025" liquidata ad Aprile 2026 con apposito cedolino paga.

Art. 9-bis – Franchigia assenze

1. Resta confermata la franchigia annua di 20 (venti) giorni di assenza, calcolata secondo i criteri e le tabelle dell'indicatore 2.

2. Dal computo della franchigia sono esclusi i periodi tutelati di cui all'art. 9.

Le presenti disposizioni recepiscono e stabilizzano quanto previsto nel Protocollo di Intesa del 13/02/2026.

Art. 10 – Modalità di erogazione e regime fiscale del Premio di Risultato (eventualità a Welfare solo dopo verifiche di fattibilità già attivate da Sapna e solo a discrezione dei dipendenti che intendano aderire)

1. Il Premio di Risultato (PDR) maturato per l'anno 2026 è erogato secondo le seguenti modalità:

a) una quota pari al 50% dell'importo spettante è corrisposta in 12 rate mensili nel periodo compreso tra il 01/01/2026 e il 31/12/2026, con conguaglio relativo al premio già erogato e secondo l'importo scaturente dalla scelta operata (welfare o retribuzione in danaro);

b) la restante quota pari al 50% è corrisposta a saldo e conguaglio nel mese di marzo 2027, sulla base dei dati consuntivi relativi all'anno di maturazione in riferimento alle eventuali decurtazioni.

2. Il regime fiscale e contributivo applicabile al PDR è quello previsto dalla normativa vigente, tempo per tempo, in materia di premi di risultato, con applicazione del regime di tassazione agevolata ove ne ricorrano i presupposti, nonché nel rispetto delle disposizioni normative e del CCNL applicato. L'erogazione è effettuata dal sostituto d'imposta secondo legge.

Le Parti convengono che il presente Premio di Risultato è istituito nel rispetto dei requisiti di cui alla normativa vigente in materia di premi di risultato, con particolare riferimento alla misurabilità e

[Redacted signature area with handwritten notes and scribbles]

verificabilità degli indicatori, al fine di consentire l'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalla legge.

3. Su richiesta del lavoratore e previa messa a disposizione da parte dell'Azienda di idonea piattaforma di welfare aziendale conforme alla normativa vigente, può essere prevista la conversione, totale o parziale, del restante 50% del PDR in beni e servizi di welfare ai sensi dell'art. 51, comma 2, del TUIR.

La scelta di conversione è individuale, volontaria e non può essere in alcun modo condizionata o imposta dall'Azienda. In assenza di piattaforma welfare attiva e funzionante, l'erogazione del PDR avviene integralmente in forma monetaria, senza possibilità di differimento.

4. L'erogazione delle quote di PDR, sia in forma rateale che a saldo, avviene con carattere di certezza, puntualità e automaticità, secondo le scadenze previste dal presente articolo, e non può essere sospesa, ritardata o subordinata a condizioni ulteriori rispetto a quelle espressamente previste nel presente accordo.

Art. 11 – Buoni pasto

A decorrere dal 01/01/2026, l'Azienda riconosce buoni pasto in forma elettronica del valore di € 10,00 per ciascuna giornata lavorativa nei casi e secondo le modalità applicative già in essere.

Il valore di cui al presente articolo recepisce quanto definito nel Protocollo di Intesa del 13/02/2026. I buoni pasto sono erogati nel rispetto dei limiti di esenzione fiscale e contributiva previsti dalla normativa vigente. Il buono pasto è riconosciuto per ciascuna giornata di effettiva prestazione lavorativa nella quale il lavoratore abbia reso un'attività lavorativa pari o superiore a sei ore complessive. Ai fini del computo delle sei ore, sono considerate utili tutte le ore di lavoro effettivo, ordinarie o straordinarie, svolte nella medesima giornata lavorativa.

Art. 12 – Indennità giornaliera Impianti siti e discariche.

Le Parti danno altresì atto che, in coerenza con quanto previsto nel Protocollo di Intesa e nel Verbale di Accordo sottoscritti in data 13/02/2026, per la durata del presente accordo (01/01/2026 - 31/12/2027), è riconosciuto:

- **Per il personale operante presso gli impianti aziendali** afferenti a singoli centri di costo, come TMB Tufino, TMB Giugliano, Impianti che svolgeranno attività di compostaggio e attività di smassamento, identificati di volta in volta dal Direttore Tecnico e dall' Amministratore, viene riconosciuto un ulteriore adeguamento del valore della produttività: pari a euro 5,00 per ciascuna giornata di effettiva presenza lavorativa, a condizione che la prestazione sia pari o superiore a sei (6) ore giornaliere. L'importo maturato sarà erogato su piattaforma welfare, non appena attivata.

- Tale previsione si integra nel sistema delle indennità di cui al presente articolo, mantenendo natura autonoma e distinta dal Premio di Risultato e dagli istituti economici disciplinati dal presente accordo in quanto correlate a parametri di presenza ed effettiva partecipazione ai processi produttivi aziendali. L'importo maturato a tale titolo è erogato con cadenza trimestrale appena attivata la piattaforma welfare.
- **Per il personale operante presso Siti e Discariche** un ulteriore adeguamento del valore della produttività consistente in euro 2,00 per ciascuna giornata di effettiva presenza lavorativa, a condizione che la prestazione sia pari o superiore a sei (6) ore giornaliere, per il personale impiegato presso siti e discariche.

Tale previsione si integra nel sistema delle indennità di cui al presente articolo, mantenendo natura autonoma e distinta dal Premio di Risultato e dagli istituti economici disciplinati dal presente accordo in quanto correlate a parametri di presenza ed effettiva partecipazione ai processi produttivi aziendali.

L'importo maturato a tale titolo è erogato con cadenza mensile.

La decorrenza dell'indennità è fissata al 01/01/2026 al 31/12/2027.

Le diverse modalità di erogazione sono giustificate dalla differente organizzazione operativa e gestionale dei servizi e non incidono sulla natura delle indennità.

Le Parti convengono che, previo accordo con i lavoratori interessati, le somme possono essere destinate, in tutto o in parte, a strumenti di **welfare aziendale** mediante accredito su piattaforma welfare, nel rispetto della normativa vigente e dei limiti previsti dall'art. 51, comma 2, del TUIR. In assenza di accordo ovvero di piattaforma welfare attiva, l'erogazione avviene in forma monetaria con applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente in materia di premi di risultato e/o emolumenti assimilabili, ove ne ricorrano i presupposti di legge.

Le disposizioni del presente articolo recepiscono integralmente i contenuti del Protocollo di Intesa e del Verbale di Accordo sottoscritti in data 13/02/2026, che si intendono qui espressamente richiamati e confermati quale parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 13 – Indumenti da lavoro: contributo lavaggio indumenti di lavoro e D.P.I. (Siti e Discariche)

Per il personale operante presso Siti e Discariche (**Intesi tutti i Siti Operativi, compresa Sede Amministrativa, dove non è presente il servizio lavanderia**), è riconosciuto un importo giornaliero pari a € 1.60 (indipendentemente dal requisito delle sei ore) quale contributo destinato al lavaggio/gestione degli indumenti da lavoro.

Il contributo di cui al comma 1 decorre dal 01/01/2026.

Resta ferma la disciplina e gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza ai sensi del D. Lgs. 81/2008; il presente contributo non limita né sostituisce obblighi inderogabili.

Art. 14 – Formazione e aggiornamento

1. L'Azienda assicura la formazione obbligatoria e l'aggiornamento periodico previsti dalla normativa vigente e dal CCNL applicato, garantendo il rispetto delle tempistiche, dei contenuti e delle modalità previste.
2. Le Parti convengono di promuovere, ove possibile, percorsi formativi ulteriori, anche non obbligatori, finalizzati all'accrescimento delle competenze professionali del personale, con particolare attenzione alle esigenze organizzative, tecnologiche e operative dell'Azienda.
3. Nell'ambito di tali percorsi, l'Azienda valorizza in via prioritaria iniziative formative finanziate o cofinanziate mediante fondi interprofessionali, strumenti regionali o altri canali pubblici, inclusi quelli messi a disposizione dalla Regione Campania, al fine di contenere i costi e ampliare l'offerta formativa.
4. La formazione di cui ai commi precedenti è orientata, in via preferenziale, allo sviluppo di competenze funzionali ai processi di internalizzazione di attività e servizi, nonché alla realizzazione di progetti di produttività svolti dal personale dipendente.
5. In relazione ai progetti di cui al comma 4, le Parti convengono che eventuali percorsi di formazione dedicati costituiscono presupposto essenziale per la successiva regolamentazione, mediante specifico accordo sindacale, di eventuali incentivi economici correlati ai progetti internalizzati.
6. La programmazione delle attività formative avviene secondo criteri di trasparenza, rotazione ed equità, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, previa informativa alle RSU.

Art. 15 – Cessione solidale di ferie e riposi (art. 24 D. Lgs. 151/2015)

È istituito l'istituto di cessione solidale di ferie e riposi tra lavoratori dipendenti dell'Azienda, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 (vedi art. 1 comma 3 del presente accordo).

La cessione è: (i) volontaria; (ii) a titolo gratuito; (iii) senza oneri economici aggiuntivi per l'Azienda. L'accesso all'istituto avviene su richiesta del lavoratore beneficiario, con documentazione idonea, nel rispetto della riservatezza.

Le modalità operative (raccolta disponibilità, limiti quantitativi, tracciabilità, tutela privacy, criteri di priorità) sono definite tramite procedura RSU-Azienda entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. Le parti pattuiscono che l'istituto non venga riservato solo all'assistenza a figli minori del lavoratore ma anche al lavoratore stesso.

De Cella

[Redacted signature]

[Redacted signature]

Art. 16 – Adeguamento voci accessorie (decorrenza 01/01/2026)

Con decorrenza dal 01/01/2026 e per la durata del presente accordo, le Parti convengono i seguenti adeguamenti delle voci accessorie, in ragione della gravosità delle prestazioni, dell'organizzazione del lavoro su turni e della necessità di garantire continuità operativa dei servizi:

Per i dipendenti Turnisti:

- Indennità di turnazione: pari al 8% della retribuzione oraria (in luogo del 6% attuale); Le indennità e maggiorazioni di cui al presente articolo hanno natura autonoma e aggiuntiva, sono riconosciute per le sole giornate con minimo sei ore di effettiva prestazione e non sono assorbibili da altri istituti economici o trattamenti accessori previsti dal CCNL o da accordi aziendali.

Le indennità e maggiorazioni di cui al presente articolo sono cumulabili con eventuali ulteriori compensi spettanti per legge o contratto, inclusi straordinari, reperibilità, chiamate in servizio e maggiorazioni specifiche.

Le somme erogate ai sensi del presente articolo sono assoggettate al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente tempo per tempo, incluse le eventuali forme di tassazione agevolata applicabili alla presente indennità nonché a quelle notturne e festive, nei limiti e alle condizioni di legge.

Qualora, nel periodo di vigenza del presente accordo, intervengano disposizioni normative differenti in materia fiscale o contributiva, le Parti concordano già ora che verranno applicate in automatico alle voci di cui al presente articolo, al fine di conformarsi alla normativa.

Art. 17 – Clausole di salvaguardia e interpretazione

In caso di sopravvenienze normative o contrattuali che introducano discipline più favorevoli, le Parti si incontrano per l'adeguamento; resta salva l'applicazione della disposizione più favorevole al lavoratore.

Art. 18 – Clausola di coordinamento, coerenza applicativa e richiami interni

Rientrano nel sistema unitario del presente accordo anche il Protocollo di Intesa e il Verbale di Accordo sottoscritti in data 13/02/2026.

Le disposizioni economiche del presente accordo devono essere interpretate e applicate, ove possibile, in coerenza con i principi e le norme che disciplinano i regimi fiscali agevolati previsti dall'ordinamento, al fine di garantire il miglior trattamento economico e fiscale per i lavoratori.

Le Parti convengono che le disposizioni contenute nel presente accordo costituiscono un sistema unitario, coerente e inscindibile di disciplina del Premio di Risultato (PDR) e degli istituti accessori.

In particolare:

A large black rectangular redaction box covers the bottom portion of the document, obscuring the signatures and names of the parties involved in the agreement. To the right of the redaction, there are some handwritten scribbles and a signature that appears to read "Le Celli P...".

l'Art. 10 disciplina le modalità ordinarie di erogazione del PDR;

l'Art. 19 disciplina in modo espresso e inderogabile la gestione e la redistribuzione delle quote di PDR non erogate;

Le Parti convengono che il presente Premio di Risultato è istituito nel rispetto dei requisiti di cui alla normativa vigente in materia di premi di risultato, con particolare riferimento alla misurabilità e verificabilità degli indicatori, al fine di consentire l'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalla legge.

gli Artt. 12 e seguenti disciplinano istituti economici ulteriori e autonomi rispetto al PDR.

In caso di dubbi interpretativi, sovrapposizioni o apparenti contrasti tra disposizioni del presente accordo, prevale l'interpretazione più coerente con:

- la finalità redistributiva del Premio di Risultato;
- il principio di equità tra i lavoratori;
- il divieto di economie di bilancio derivanti da somme PDR non erogate.

È fatto espresso divieto di applicare interpretazioni estensive o restrittive che possano determinare, anche indirettamente, la riduzione delle somme complessivamente destinate ai lavoratori a quanto definito nel presente accordo.

Art. 19 – Clausola di salvaguardia e divieto di economie strutturali sul PDR

Le Parti convengono che le somme destinate al Premio di Risultato costituiscono un plafond economico vincolato e finalizzato esclusivamente alla corresponsione ai lavoratori, secondo le modalità e i criteri stabiliti dal presente accordo.

Le somme del PDR che, per qualsiasi causa, non risultino erogate a singoli lavoratori non possono:

- costituire economie di bilancio;
- essere riassorbite nei conti aziendali;
- essere utilizzate per finalità diverse dalla redistribuzione ai lavoratori aventi diritto;
- essere considerate risparmio strutturale o base di riduzione del plafond PDR per annualità successive.

Il meccanismo di redistribuzione di cui all'Art. 19 ha carattere obbligatorio, automatico e inderogabile e non richiede ulteriori atti aziendali o accordi integrativi per la sua applicazione.

Qualsiasi modifica futura alla struttura, al plafond o ai criteri di erogazione del Premio di Risultato potrà avvenire esclusivamente mediante accordo sindacale sottoscritto tra Azienda e RSU. Mentre per la parte di redistribuzione del premio non erogato in danaro sussiste già un regime di distribuzione dei residui in maniera identica a tutti i dipendenti che non hanno subito decurtazioni, in merito alle modalità di redistribuzione del premio non erogato a titolo di welfare si stabilisce che le relative somme, non essendo

De G. G. G. G. G.

monetizzabili, potranno essere oggetto di redistribuzione tra i lavoratori aventi diritto, secondo criteri di equità e proporzionalità sempre su piattaforma welfare, rendendo il premio di risultato soggetto a dinamicità.

Art. 20 – Indennità per settimane di disponibilità del personale di manutenzione TMB

Le Parti prendono atto della situazione strutturale di carenza di personale che interessa taluni settori aziendali e che, in particolare presso gli impianti di Trattamento Meccanico Biologico (TMB), determina un aggravio organizzativo e operativo significativo sul personale addetto alla manutenzione elettrica e meccanica, chiamato a garantire la continuità e la sicurezza degli impianti.

In tale contesto, e nelle more di una equa ed effettiva equilibratura delle organizzazioni lavorative e degli organici, è riconosciuta una specifica indennità economica correlata alle settimane di disponibilità richieste al personale di manutenzione operante presso i TMB.

A decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, per ciascuna settimana di effettiva disponibilità, è riconosciuta:

- un'indennità pari a euro 120,00 lordi mensili al personale inquadrato come Manutentore Elettrico;
- un'indennità pari a euro 110,00 lordi mensili al personale inquadrato come Manutentore Meccanico.

Le indennità di cui al presente articolo sono aggiuntive e autonome rispetto a ogni altro istituto contrattuale, legale o aziendale previsto per la reperibilità, la disponibilità, le prestazioni straordinarie, le chiamate in servizio o gli interventi effettuati, che restano integralmente dovuti e applicabili secondo la normativa vigente e il CCNL.

Le indennità sono riconosciute esclusivamente in relazione alle settimane di disponibilità formalmente assegnate e documentate dall'Azienda e non sono assorbibili da altre voci retributive, indennità o trattamenti economici.

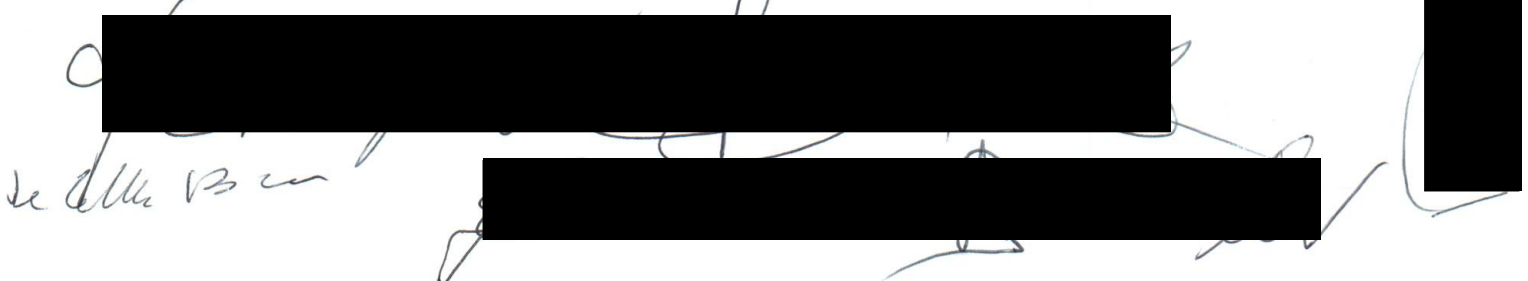
La presente disciplina ha carattere transitorio ed è finalizzata a compensare l'attuale squilibrio organizzativo. Le Parti convengono di riesaminare la misura a seguito dell'avvenuta stabilizzazione degli organici e del riequilibrio dei carichi di lavoro, mediante apposito confronto sindacale.

In ragione della natura transitoria del presente accordo, le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute con decorrenza dal 01/01/2026 e fino al 31/12/2027 e, comunque, sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo collettivo che sostituisca il presente, anche qualora intervenisse successivamente alla scadenza naturale.

Art. 21 – Durata, efficacia temporale e ultrattività delle disposizioni

Tutte le disposizioni normative ed economiche contenute nel presente accordo hanno efficacia dal 01/01/2026 al 31/12/2027, in coerenza con la durata del presente accordo.

de alla VS con



In considerazione della natura transitoria e sperimentale delle misure introdotte, le stesse continuano comunque a trovare applicazione, alle medesime condizioni economiche e normative, anche oltre la scadenza del 31/12/2027, sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo collettivo che sostituisca espressamente il presente.

In assenza di nuovo accordo sostitutivo, nessuna delle disposizioni del presente accordo può essere unilateralmente disapplicata, sospesa o modificata dall'Azienda.

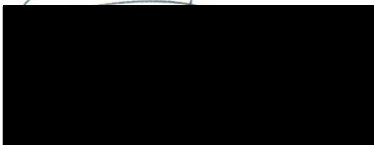
La presente clausola opera quale principio generale di continuità regolatoria ed è applicabile a tutte le norme, indennità, istituti e meccanismi disciplinati nel presente accordo, ivi inclusi il Premio di Risultato, le indennità accessorie e le misure transitorie di riequilibrio organizzativo.

Art. 22 – Disposizioni finali

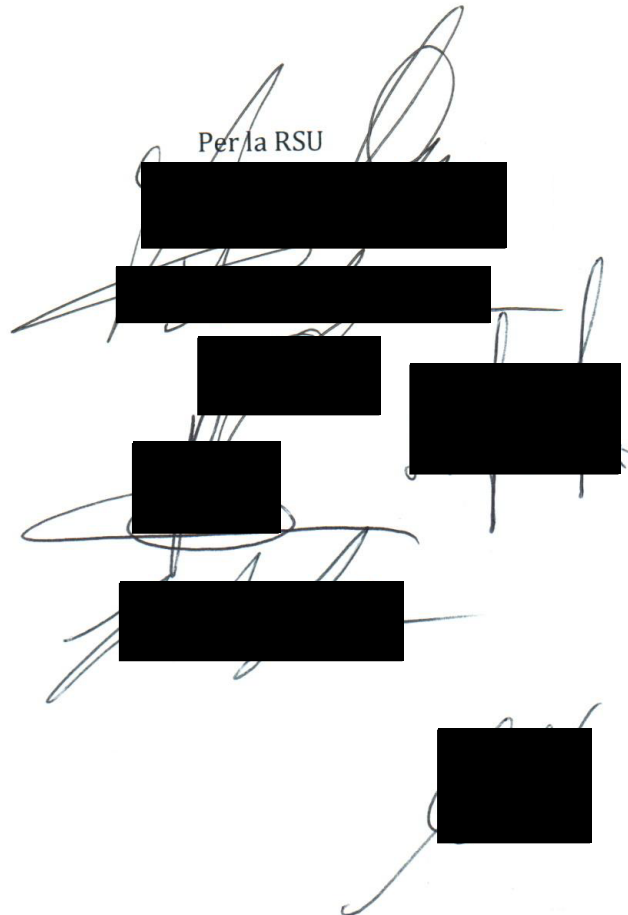
1. Il presente accordo sostituisce e integra, per quanto incompatibile, le previsioni dell'Accordo 2023-2025.
2. Restano ferme le disposizioni del CCNL e della normativa inderogabile.
3. Gli Allegati costituiscono parte integrante del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per SAPNA S.p.A.



Per la RSU



INDICE

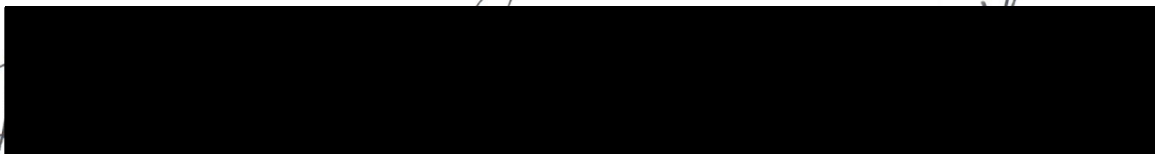
- Art. 1 – Premesse, finalità e fonti
- Art. 2 – Durata, efficacia e periodi di riferimento
- Art. 3 – Beneficiari
- Art. 4 – Definizioni
- Art. 5 – Struttura del Premio di Risultato (PDR) e continuità regolatoria
- Art. 6 – Importo del PDR
- Art. 7 – Indicatori di risultato e criteri di misurazione
- Art. 8 – Decurtazioni e coordinamento applicativo
- Art. 9 – Tutela della salute: esclusioni da franchigia e decurtazioni
- Art. 9-bis – Franchigia assenze
- Art. 10 – Modalità di erogazione del Premio di Risultato
- Art. 11 – Buoni pasto
- Art. 12 – Indennità giornaliera per disagio ambientale
- Art. 13 – Indumenti da lavoro: contributo lavaggio
- Art. 14 – Formazione e aggiornamento
- Art. 15 – Cessione solidale di ferie e riposi
- Art. 16 – Adeguamento voci accessorie
- Art. 17 – Clausole di salvaguardia e interpretazione
- Art. 18 – Clausola di coordinamento, coerenza applicativa e richiami interni
- Art. 19 – Clausola di salvaguardia e divieto di economie strutturali sul PDR
- Art. 20 – Indennità per settimane di disponibilità del personale di manutenzione TMB
- Art. 21 – Durata, efficacia temporale e ultrattività delle disposizioni
- Art. 22 – Disposizioni Finali

Indicatore 1 – Indicatore economico-organizzativo (Straordinario)

Indicatore 1-bis – Indicatore assenteismo (ore perse)

Indicatore 2 – Assiduità al lavoro e franchigia

Indicatore 3 – Disciplina comportamentale (decurtazioni)



■ 1 – Indicatore economico-organizzativo (Straordinario)

Incidenza percentuale delle ore di lavoro straordinario rispetto alle ore complessivamente lavorate (ordinarie + straordinarie).

Fascia incidenza straordinario	Riconoscimento del premio
>1% e ≤5%	40%
>5% e ≤7%	30%
>7% e ≤10%	20%
>10% e ≤15%	10%
>15%	5%

■ 1-bis – Indicatore assenteismo (ore perse)

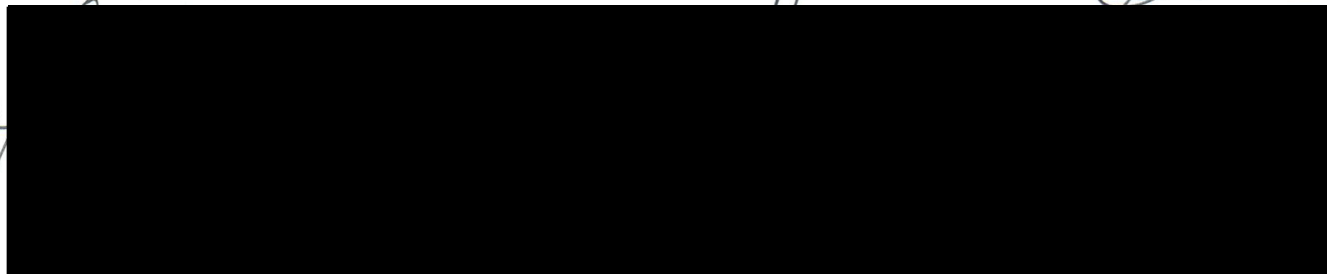
Incidenza percentuale delle ore perse per assenze sul totale ore lavorabili, con esclusione delle assenze tutelate ai sensi dell'art. 9.

Fascia assenteismo	Riconoscimento del premio
≤6%	60%
≤8%	55%
≤10%	40%
≤12%	30%
≤15%	15%

■ 2 – Assiduità al lavoro e franchigia

Quota di premio correlata all'assiduità, con esclusione dal computo di infortunio sul lavoro, ferie e permessi retribuiti e assenze tutelate ex art. 9.

Giorni di assenza per malattia (annui)	Quota riconosciuta
0 – 20	100%
21 – 23	80%
24 – 26	50%
≥27	0%



■ 3 – Disciplina comportamentale (decurtazioni)

Decurtazioni percentuali della quota di premio in presenza di provvedimenti disciplinari.

Provvedimento	Decurtazione
Richiamo scritto	1% per ciascun richiamo
Multa	2% per ciascuna ora di multa
Sospensione	dal 10% al 20% in proporzione ai giorni, fino a massimo 50% complessivo
Licenziamento	decurtazione totale del premio

