

**ACCORDO DI RINNOVO DEL  
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
per il Personale delle Aree professionali e per i Quadri direttivi della SFIRS S.p.A.**

\* \* \* \* \*

[OMISSIS]

**ART. 9  
EMOLUMENTI EX ART 41 cc.5/6 CCNL 8.12.2007**

Per il personale inquadrato nelle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi che abbiano superato il periodo di prova e che abbia conseguito, per l'anno cui il premio si riferisce, un giudizio non inferiore a "parzialmente raggiunto", viene annualmente corrisposto entro il 30 aprile, una quota (parte extra standard dell'ex premio di rendimento) così determinata:

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello il premio è pari al 15% della retribuzione annua lorda percepita da ciascun dipendente nel corso dell'anno cui il premio si riferisce con esclusione delle voci non ricorrenti, della quota di premio di rendimento compresa nella voce stipendio di € 371,48 mensile, e delle voci previste nel CCNL per il Personale Direttivo 22 giugno 1995 relativamente a:

- indennità di rappresentanza, importo mensile € 301,71;
- somme erogate a titolo di Premio di produttività;
- indennità lavori in locali sotterranei;
- indennità di rischio;
- indennità festività abolite e ferie;
- indennità per motivi di studio;
- somme erogate a titolo di premio di rendimento;
- somme erogate per assegni familiari;
- rimborsi spese e diarie.

L'importo così ottenuto, maggiorato del 2% per ogni anno di anzianità di servizio, viene annualmente erogato entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza al netto delle quote già erogate.

Per il personale inquadrato nelle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi 1° e 2°:

- Stipendio lordo mensile, riferito al mese di dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce, al netto delle voci non ricorrenti, moltiplicato per 13 mensilità;
- Sull'importo così determinato viene calcolato il 6,5%;
- Il risultato, aumentato del 2% per ogni anno di anzianità effettiva, rappresenta la suddetta quota da corrispondere entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

**NOTA A VERBALE**

In considerazione dell'attuale fase congiunturale negativa, la citata maggiorazione del 2% non verrà applicata per il triennio 2012/2014.

Nel caso di personale part-time, il suddetto premio è proporzionale all'orario di lavoro osservato.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, il premio di rendimento viene corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio di rendimento spetta in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

**ART. 22  
PREMIO DI RISULTATO**

Con riferimento a ciascun bilancio approvato, l'Azienda si impegna ad erogare, entro il mese successivo all'assemblea di approvazione, un premio di risultato al raggiungimento di almeno 3 dei 5 indici sotto riportati:

1. Indicatore di redditività:

IR = risultato lordo di gestione corretto per il rischio/totale attivo: positivo

Il risultato lordo della gestione operativa rappresentato nel Conto economico dovrà essere maggiorato delle rettifiche su crediti e partecipazioni (voci 100a e 100b del Conto Economico) e delle componenti di spesa straordinarie quantificate in oltre 100.000 euro.

2. Indicatore di efficienza:

IE = costi operativi/margine di intermediazione < 1

Per costi operativi si intendono quelli risultanti dalla somma algebrica delle voci 110, 120, 130, 140 e 160 del Conto Economico depurata delle componenti di spesa straordinarie quantificate in oltre 100.000 euro.

3. Indicatore di produttività:

IP = margine di intermediazione/n. dipendenti  $\geq$  100.000 euro

Per numero di lavoratori dipendenti si intende quello risultante dalla sommatoria delle voci b e c della tabella 9.2 della parte C della nota integrativa.

4. Indicatore di marginalità:

Margine di interesse  $\geq$  250.000 euro

5. Indicatore di operatività con fondi di terzi in amm.ne:

Totale Fondi Pubblici gestiti dentro e fuori Bilancio > 50 milioni euro

L'ammontare dei Fondi Pubblici in gestione viene desunto dal totale generale della tabella 3.2 sezione H della parte D della Nota integrativa, dagli atti di affidamento e dalla sommatoria della dotazione dei singoli fondi.

(Le tabelle di bilancio utilizzate quale riferimento, sono quelle definite alla data del 01/01/2012).

L'ammontare del premio sarà calcolato in misura pari al 65% della retribuzione lorda mensile percepita nel mese precedente all'erogazione del premio stesso. Si terrà conto, a tal fine, di tutte le voci della busta paga come risultanti dal CCNL con esclusione delle voci non ricorrenti (quali ad es. missioni, straordinari, ecc...).

## **ART.23**

### **PREMIO INCENTIVANTE**

Con riferimento a ciascun esercizio, ed entro il mese di marzo, l'Azienda si impegna ad erogare un premio incentivante in funzione del giudizio annuale di cui all'art. 3 rilasciato a ciascun dipendente. L'ammontare del premio sarà parametrizzato al giudizio e alla retribuzione lorda percepita nel mese di febbraio di ciascun anno secondo la tabella sotto riportata:

parzialmente raggiunto 45% della retribuzione raggiunto 55% della retribuzione superato 60% della retribuzione ampiamente superato 70% della retribuzione.

Nel calcolo della retribuzione si terrà conto di tutte le voci della busta paga come risultanti dal CCNL con esclusione delle voci non ricorrenti (quali ad es. missioni, straordinari etc...).

[OMISSIS]

Le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione di norme del presente Contratto aziendale devono essere congiuntamente esaminate dalle parti stipulanti per la loro definizione.

Agli incontri parteciperanno i Segretari delle RSA aziendali ed i Segretari Territoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

CAGLIARI 30 LUGLIO 2012

SFIRS SPA Il Direttore Generale

Gianfranco Farre

Organizzazioni Sindacali FISAC CGIL FIBA CISL