Accordo Sindacale Premio di Risultato 2020

Le Parti, Direzione Aziendale ed R.S.U., al termine di un percorso negoziale avente ad oggetto la definizione della struttura degli obiettivi e la valorizzazione economica del Premio di Risultato dell'anno 2020,

premesso che:

- l'art. 9 del C.C.N.L. del 7/11/2019 stabilisce un'erogazione d'importo variabile, connessa a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità e innovazione, finalizzata al miglioramento del servizio, anche attraverso strumenti di partecipazione ai risultati aziendali;

- in data 7 novembre 2019 è stato stipulato il rinnovo del CCNL di riferimento per il periodo 2019/2021 che, tra l'altro, prevede sul 4° livello: l'erogazione per il 2020 di un importo aggiuntivo pari ad € 217,92 lordi (*) da corrispondere al fine di incentivare la produttività e la competitività aziendale;

  (*) € 238 sul parametro medio 143,53

- l'ottenimento del pareggio di Bilancio è un obiettivo critico ed irrinunciabile ed ogni contrattazione di secondo livello che comporti variazioni in aumento del costo del personale deve tenerne conto;

considerato:

- il difficile momento dovuto all'emergenza sanitaria COVID-19 con il conseguente aumento delle assenze dei lavoratori;

in data 28 ottobre 2020 concordano quanto segue:

PERIODO DI RIFERIMENTO E DURATA DELL'ACCORDO

Gli obiettivi per il pagamento del Premio di Risultato riguardano il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2020.

AMMONTARE EROGABILE

L'ammontare erogabile a titolo di Premio di Risultato per l'anno 2020 è composto da due quote:

- l'**Importo Base**, che, tenuto conto dell'attuale situazione economica dell'Azienda, è fissata dalle Parti in **€ 1.153,00** lordi sul IV° livello Settore Gas-Acqua;
- un **Importo Aggiuntivo**, previsto dal punto Incentivo Produttività della parte economica dell'accordo del 7/11/2019 di rinnovo del CCNL Gas-Acqua, pari al valore di **€ 217,92** lordi per il IV° livello (*), che verrà erogata sotto forma di una-tantum con le stesse regole che disciplinano l'Importo base.

L'importo totale erogabile ammonta quindi ad € 1.370,92 lordi sul IV° livello.

(*) € 238 sul parametro medio 143,53

TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Come previsto dall'art. 9 del C.C.N.L. del 7/11/2019, il Premio di Risultato sarà erogato annualmente, sotto forma di "una tantum", in base all'inquadramento individuale, non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

Il Premio di Risultato sarà corrisposto **nel mese di maggio 2021** e comunque dopo l'approvazione del Bilancio Aziendale 2020 ed alla fine dell'iter approvativo - da parte del Consiglio Comunale - della consuntivazione di fine esercizio del Documento Unico di Programmazione comprendente anche il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Aziende partecipate dal Comune di Genova. L'erogazione avverrà condizionatamente alle normative di legge e alle direttive della C.A. esistenti a tale data.

Il Premio di Risultato sarà erogato ai dipendenti in forza nell'esercizio 2020, in proporzione al periodo di lavoro in caso di assunzione e/o di cessazione nell'anno. In presenza di part-time verrà erogato in base alla percentuale di orario di lavoro concordata. Eventuali periodi di aspettativa e congedo straordinario daranno luogo ad una proporzionale riduzione del premio.

Al fine di conseguire un maggiore beneficio economico e sociale, si conviene che, il Premio di Risultato potrà essere erogato ai dipendenti, che ne facciano esplicita richiesta, nel loro controvalore lordo complessivo o parziale, attraverso la fruizione di servizi di welfare, anche a favore di persone componenti il nucleo familiare dei dipendenti stessi, o con loro conviventi, come individuate dall'art. 433 C.C. .

I servizi di welfare aziendale di cui al punto precedente, alternativi alla corresponsione dei premi in denaro, potranno essere posti a disposizione dei dipendenti, sempre su base volontaria, sia mediante specifici documenti di legittimazione individuali e nominativi, predisposti sia in formato cartaceo, sia in formato elettronico, ovvero attraverso un'apposita piattaforma specializzata in materia.

Si concorda di calendarizzare un successivo incontro, entro la fine del mese di dicembre 2020, volto a definire nel dettaglio la concreta attuazione di quanto sopra esposto.

I dipendenti che optano per il versamento del premio di Risultato in quota parte o totalmente al proprio Fondo Pensione Complementare, in base alle normative di legge, dovranno effettuarne formale richiesta all'Ufficio Personale **entro il mese di marzo 2021.**

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ED INCIDENZA CORRELATA

A) Equilibrio della gestione economico/patrimoniale

L'erogazione del Premio, regolamentata da questo accordo, è legata al raggiungimento degli obiettivi del presente accordo, fermo restando che, ancorché raggiunti parzialmente, non si procederà a corrispondere la totalità

della premialità se l'esercizio 2020 non evidenzierà un utile di bilancio comprendente il costo della relativa massa salariale.

Il Premio potrà quindi essere erogato parzialmente, in questo caso verrà ridotto fino a che il risultato di esercizio, comprendente la quota di massa salariale di riferimento, mantenga l'attivo di bilancio.

B) Importo Base (€ 1.153,00 lordi sul IV° livello**)**

1. **Rispetto del Piano del Fabbisogno di personale approvato dall'Ente (Peso 10% - € 115,30 per il IV° livello)**
   - Valore di raggiungimento: costo del personale non superiore a quanto indicato nel Piano per l'anno 2020 (A-B) non superiore rispetto alla media del triennio 2011/2013:

Rapporto % tra il margine operativo lordo e il costo del personale (Peso 10% - € 115,30 per il IV° livello)

- Valore di raggiungimento: valore del rapporto dell'esercizio 2020 non inferiore al valore del rapporto della media del triennio precedente.

Rapporto % tra costi di funzionamento per "SERVIZI" (B7 da conto economico al netto di appalti a terzi) e Valore della Produzione (Peso 10% - € 115,30 per il IV° livello)

- Valore di raggiungimento: valore del rapporto dell'esercizio 2020 non superiore al valore del rapporto della media del triennio precedente.

2. **Incremento dei ricavi per attività svolta verso terzi (Peso 10% - € 115,30 per il IV° livello)**
   - Valore di raggiungimento: aumento dei ricavi per attività svolta verso terzi (ad esclusione delle vendite di conglomerato bituminoso) consuntivati nell'esercizio 2020 rispetto al budget, superiore al 20%.

3. **Incremento dei servizi eseguiti in regia diretta (Peso 10% - € 115,30 per il IV° livello)**
   - Valore di raggiungimento: valore della riduzione della percentuale di esternalizzazione, calcolata come rapporto tra costi relativi ai servizi appaltati a terzi e fatturato per contratto di servizio, non superiore all'anno precedente.

4. **Rispetto degli obblighi sulla trasparenza e anticorruzione (Peso 10% - € 115,30 per il IV° livello)**
   - Valore di raggiungimento:
     - 30% a seguito della pubblicazione sul sito web della Società del documento di attestazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
     - 30% a seguito dell'aggiornamento del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2020/2022;

- 40% con l'adeguamento dei Regolamenti per il reclutamento del personale ai principi della disciplina di cui all'art.7 c.6 D.Lgs. 165/2001 in materia di conferimento incarichi di consulenza (in particolare si richiama il principio dell'adozione di procedure comparative, della preventiva valutazione dell'inesistenza di professionalità interne e della rotazione).

5. Assiduità

(Peso 40%- € 461,20 per il IV° livello)

Per assiduità s'intende la presenza individuale in servizio cui corrisponderà un importo secondo la tabella di seguito riportata.

Non incidono sul calcolo delle assenze: ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, (compresa astensione gravidanza a rischio), permessi donazione sangue, congedo matrimoniale, permesso sindacale, permessi ai sensi della Legge 104/92 e 53/00 e successive modifiche, permessi ore allattamento, ricovero ospedaliero, primi dieci giorni lavorativi dopo un ricovero ospedaliero.

1	2
GIORNI, E FRAZIONI, DI ASSENZA ANNO 2020	% RIDUZIONE
0 – 15	NESSUNA RIDUZIONE
15,01 – 20	RIDUZIONE 10%
20,01 – 25	RIDUZIONE 25%
25,01 – 30	RIDUZIONE 40%
30,01 – 35	RIDUZIONE 60%
35,01 – 40	RIDUZIONE 80%
OLTRE 40	RIDUZIONE DEL 100%

L'importo corrispondente alle riduzioni di premio di cui alla colonna n. 2 sarà ridistribuito ai dipendenti che ricadono nella fascia da 0 a 15.

Eventi di malattia continuativi di durata superiore ai 20 giorni saranno neutralizzati ai fini della corresponsione del premio, che sarà erogato proporzionalmente per i restanti periodi lavorati secondo la tabella di cui sopra.

Situazioni particolari in ordine alle assenze per malattia potranno essere esaminati dalle parti su richiesta di entrambe od una di esse.

C) Importo Aggiuntivo (Incentivo Produttività)

La quota relativa all'Incentivo Produttività, pari a **€ 217,92** lordi per il IV° livello, verrà erogata sulla base del raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. Valore della Produzione rispetto al budget

(Peso 50% - € 108,96 per il IV° livello)

- Valore di raggiungimento: il valore della Produzione iscritto nel Bilancio consuntivo deve essere superiore al valore iscritto nel bilancio di previsione.

2. Assenteismo

(Peso 50% - € 108,96 per il IV° livello)

Valore di raggiungimento: la percentuale di assenteismo aziendale al 31.12.2020 non deve superare il valore del **11%** (non vengono considerate le ferie, i PCF, i recuperi delle ore flex e i permessi sindacali).

Il presente accordo annulla e sostituisce quanto determinato da precedenti intese in materia.

A.S.Ter. S.p.A.

R.S.U.