Accordo Sindacale Premio di Risultato 2022

Le Parti, Direzione Aziendale e 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 2022,

premesso che:

- l'art. 9 del CCNL del 30/09/2022 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;
- il CCNL del 30/09/2022 non prevede per l'anno 2022 l'erogazione dell'ammontare retributivo di produttività destinato ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale; tale importo aggiuntivo è nuovamente previsto dal CCNL per gli anni 2023 e 2024;
- 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 tenere conto;

In data 07/12/2022 le Parti 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 2022.

AMMONTARE EROGABILE:

L'ammontare erogabile a titolo di Premio di Risultato per l'anno 2022 verrà corrisposto come segue:

a) L'**Importo Base** che, tenuto conto dell'attuale situazione economica dell'Azienda, è fissato dalle Parti in € 1.350,00 lordi sul IV° livello Settore Gas-Acqua;
b) Un **Importo Aggiuntivo** che viene fissato in € 167,00 lordi sul IV livello e verrà erogato con le stesse regole che disciplinano l'importo Base ed in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ad esso collegati.

L'importo totale erogabile ammonta quindi ad € 1.517,00 lordi sul IV° livello.

TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Come previsto dall'art. 9 del CCNL del 30/09/2022, 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 2023** e comunque dopo l'approvazione del Bilancio Aziendale 2022 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 2022, 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, anche l'Importo base del 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, sono posti a disposizione dei dipendenti, sempre su base volontaria, attraverso un'apposita piattaforma specializzata in materia.

Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla normativa, l'Azienda provvederà ad una integrazione in misura variabile, da concordare in un successivo incontro, sulle quote di premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare, senza che questo vada a ridurre l'ammontare della rimanente quota di premio di risultato che verrà erogata in busta paga. Tale quota variabile dovrà assolvere l'obbligo di sostenibilità economica indispensabile per l'Azienda.
Si stabilisce di calendarizzare un incontro, entro la fine del mese di marzo 2023, 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 febbraio 2023.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ED INCIDENZA CORRELATA

A) Equilibrio della gestione economico/patrimoniale

L'erogazione del Premio, regolamentata dalla presente Intesa, è legata al raggiungimento degli obiettivi in essa contenuti, fermo restando che, ancorché raggiunti parzialmente, non si procederà a corrispondere la totalità della premialità se l'esercizio 2022 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 (€ 1.350,00 lordi sul IV° livello)

1. **Rispetto del Piano del Fabbisogno di personale approvato dall'Ente (Peso 15% - € 202,50 per il IV° livello)**

- Valore di raggiungimento: costo del personale non superiore a quanto indicato nel Piano per l'anno 2022 (A-B) non superiore rispetto alla media del triennio 2011/2013.

2. **Rapporto % tra il margine operativo lordo e il costo del personale**

   (Peso 5% - € 67,50 per il IV° livello)

Valore di raggiungimento: valore del rapporto dell'esercizio 2022 non inferiore al valore del rapporto della media del triennio precedente, al momento di definizione dei DUP (2018 – 2019 – 2020).

3. **Rapporto % tra costi di funzionamento per "SERVIZI" (B7 da conto economico al netto di appalti a terzi) e Valore della Produzione**

   (Peso 10% - € 135,00 per il IV° livello)

   - Valore di raggiungimento: valore del rapporto dell'esercizio 2021 non superiore al valore del rapporto della media del triennio precedente.

4. **Incremento dei servizi eseguiti in regia diretta**
   (Peso 10% - € 135,00 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.

5. **Riduzione dell'indice annuale di frequenza degli infortuni:**
   (Peso 10% - € 135,00 per il IV° livello)
   - valore di raggiungimento: riduzione, non inferiore al 20%, dell'indice di frequenza degli infortuni rispetto all'anno 2021.

6. **Riduzione dell'indice annuale di gravità degli infortuni:**
   (Peso 10% - € 135,00 per il IV° livello)
   - valore di raggiungimento: riduzione, non inferiore al 20%, dell'indice di gravità degli infortuni rispetto all'anno 2021.

7. **Assiduità**
   (Peso 40%- € 540,00 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, permessi legge 104, permesso sindacale, permessi ore allattamento.

1	2
GIORNI, E FRAZIONI, DI ASSENZA ANNO 2021	% 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

La quota relativa all'Incentivo Produttività, pari a **€ 167,00** lordi per il IV° livello, verrà erogata sulla base del raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. **Valore della Produzione rispetto al budget**
   (Peso 50% - € 83,50 per il IV° livello)
   - Valore di raggiungimento: il valore della Produzione iscritto nel Bilancio consuntivo al 31.12.2022, deve essere superiore al valore iscritto nel bilancio di previsione per l'anno 2022 (RPA 2022 – 2024).

2. **Assenteismo**
   (Peso 50% - € 83,50 per il IV° livello)
   - Valore di raggiungimento: la percentuale di assenteismo aziendale al 31.12.2022 non deve superare il valore al 31/12 dell'anno precedente (non vengono considerate le ferie, i PCF, i recuperi delle ore flex e i permessi sindacali).

Ulteriore quota di Premio di Risultato

Se il risultato economico sarà superiore a quanto previsto nel Preconsuntivo 2022 alla data del 30/06/2022 (utile = € 94.400,00) dopo l'accantonamento della massa salariale relativa al Premio di Risultato trattato nel presente accordo, verrà erogata una ulteriore quota di Premio di Risultato pari ad un massimo di € 150,00 lordi sul IV livello, soggetta anch'essa al raggiungimento degli obiettivi riferiti all'Importo Base sopra esposti.

L'importo totale massimo erogabile passerebbe quindi ad € 1.667,00 lordi sul IV livello.

Tale ulteriore quota sarà erogata anche parzialmente, con le stesse regole che disciplinano gli altri importi, purché venga rispettato il vincolo del Preconsuntivo 2022.

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

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

R.S.U.

MAURO
GRASSO
07.12.2022
13:04:45
GMT+01:00