

ACCORDO SINDACALE
Accordo Quadro Premio di Risultato
Per gli anni 2020, 2021, 2022

Addi ... 13/05/2021

Tra ASSA S.p.A. rappresentata dai Sigg.:
Battaglino, Altieri, Villa

e

le OO.SS: CGL, CISL, UIL e FIADEL:

Premesso che:

- Per gli anni 2020, 2021, 2022 necessita pervenire ad un nuovo accordo sindacale sul Premio di risultato fondato sull'andamento di indicatori gestionali tali da porre in evidenza le reali condizioni di produttività, competitività, efficienza, qualità e redditività dell'Azienda.
- L'erogazione annuale del premio di Risultato dovrà avvenire in presenza di condizioni di piena e completa sostenibilità nell'ambito del conto economico consuntivo di ciascun anno di riferimento.
- Perdura la necessità di perseguire obiettivi sia di mantenimento di un adeguato clima organizzativo interno, sia di individuare e regolamentare idonee azioni ed iniziative volte ad incrementare la maggiore presenza media complessiva del personale in servizio.
- La scelta degli indicatori/obiettivi è volta a migliorare la correlazione tra risultati raggiunto dall'Impresa e premio individualmente erogato a ciascun lavoratore.
- Con il presente accordo le parti si pongono l'obiettivo di coniugare il riconoscimento del contributo dei lavoratori in relazione all'andamento degli indicatori Aziendali con la tutela dei posti di lavoro.

le Parti concordano quanto segue:

- 1) La premessa è parte integrante del presente accordo.



- 6) L'importo lordo effettivo individuale complessivo del Premio di risultato (ILEC_{PDR}) verrà definito in relazione alla consuntivazione dell'andamento degli indicatori di cui al punto 5).
- 7) A ciascun lavoratore l'importo lordo effettivo individuale complessivo del Premio di Risultato sarà parametrato ai giorni di effettiva prestazione nei termini previsti nella seguente tabella:

personale operante su 6 gg lavorativi

Giorni di assenza anno	Coefficiente di presenza individuale
8	1,00
13	0,7
18	0,5
24	0,2
Oltre 24	0

personale operante su 5gg lavorativi

Giorni di assenza anno 5gg	Coefficiente di presenza individuale
7	1,00
11	0,7
15	0,5
20	0,2
Oltre 20	0

La distribuzione del premio ai singoli lavoratori è correlata inoltre ai seguenti parametri individuali

parametro	valore	penalità	valore	penalità	valore	penalità
Provvedimenti disciplinari (*)	1	2,5%	>1	5% per ogni evento	>=1g sospensione	50%
Sinistri passivi	1	2,5%	>1	5% per ogni evento		

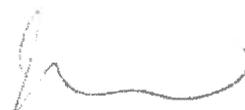
(*) esclusi rimproveri scritti e verbali

- 8) Il Premio di Risultato Individuale (PdR individuale) spettante ad ogni lavoratore sarà pertanto, il risultato della seguente formula:




$$\text{PdR}_{\text{individuale}} = \text{ILEC}_{\text{PDR}} \times \text{Coefficiente Presenza} \times \text{Coefficienti Penalità(1-n)}$$

- 8 bis) Quanto risparmiato rispetto al premio teorico individuale, in funzione dell'applicazione dei coefficienti di presenza e penalità verrà ridistribuito tra tutti, utilizzando i medesimi coefficienti
- 9) Il premio di risultato individuale verrà erogato con la retribuzione della prima mensilità utile successiva all'approvazione del Bilancio d'Esercizio dell'anno di riferimento (ovvero tra giugno e settembre)
- 10) Alla **presenza individuale** concorrono: i giorni in cui viene effettuata la prestazione lavorativa e nei giorni di assenza per ferie, Banca delle Ore, permessi retribuiti ai sensi della Legge 300/70 – Titolo III, permessi retribuiti Legge 104 commisurati a ore, quarantena COVID (nelle annualità di emergenza covid), infortuni sul lavoro liquidati dall'INAIL (i giorni di assenza per infortunio sul lavoro che concorrono al calcolo della presenza individuale saranno limitati a quelli certificati dal pronto soccorso e dall'INAIL), astensione obbligatoria per maternità, permessi retribuiti ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 53/2000, donazioni sangue, congedi matrimoniali, visite mediche aziendali, partecipazione ai corsi di qualificazione professionale, congedi parentali.
- 11) Al **personale assunto a tempo indeterminato** sarà corrisposta la percentuale corrispondente al periodo che intercorre tra il mese di assunzione e il termine dell'anno.
- 12) Per il **personale** di seguito elencato viene data applicazione alla specifica norma contrattuale relativa al compenso retributivo aziendale,
- a) **assunto a tempo indeterminato** che cessa dal servizio per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31/12 dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto
 - b) **assunto a tempo determinato** - con esclusione di quelli con un solo contratto nell'anno non rinnovato – in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati che abbiano superato il periodo di prova in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come intero mese
 - c) **inserito tramite la somministrazione del lavoro** come punto b)
- 13) Ai lavoratori con **contratto part – time** il premio di risultato sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto.

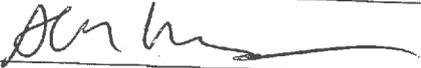
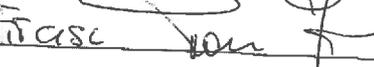
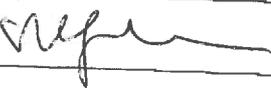


- 14) Il personale eventualmente assunto con rapporto di *Apprendistato* avrà diritto al 80% del premio di risultato.
- 15) Nel rispetto delle logiche del Premio di Risultato, di cui al presente accordo, l'Azienda potrà in corso d'anno, nell'ambito del periodo di vigenza, proporre modifiche, o sostituzioni degli obiettivi in rapporto a nuove esigenze aziendali.
- 16) L'Azienda si impegna ad individuare e realizzare degli interventi, in termini di: addestramento, formazione e informazione, finalizzati a supportare il personale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- 17) In relazione alla particolare natura del premio di risultato, le Parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul T.F.R.
- 18) Non saranno erogati importi inferiori a 120 euro, calcolati.
- 19) Non saranno erogati importi al personale che abbia sottoscritto con l'azienda accordi per esodi agevolati. Non saranno erogati importi al personale licenziato per motivi disciplinari.
- 20) A coloro che abbiano assenze superiori al 4,7% per malattie di breve durata sulla spettanza del premio individuale verrà applicato quanto previsto dall'art. 42 lettera g); la cifra risparmiata sarà distribuita agli altri lavoratori
- 21) In caso di provvedimenti legislativi e/o contrattuali nazionali sul presente istituto, le Parti, al momento dell'entrata in vigore di eventuali modifiche, si incontreranno per realizzare gli eventuali necessari adeguamenti dell'accordo alla nuova disciplina.
- 22) Ai fini dell'applicazione del D.C.P.M. 22/01/2013 (pubblicato in GU n°75 del 29/03/2013) e del D.C.P.M. 19/02/2014 (pubblicato in GU n° 98 del 29/04/2014), le parti dichiarano che il presente accordo quadro verrà depositato presso la Direzione.....
- 23) Il presente accordo è conforme ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 1 commi 67 e 68 della Legge 247 e smi.

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda

Per le OOSS

Addi4.3/05/2024

Tra ASSA S.p.A. rappresentata dai Sigg.:
Battaglino, Altieri, Villa

e

MOD. 05 - C.C.F. - C.C.F. - C.C.F. - C.C.F. - C.C.F.

Premesso che:

- Per gli anni 2020, 2021, 2022 necessita pervenire ad un nuovo accordo sindacale sul Premio di risultato fondato sull'andamento di indicatori gestionali tali da porre in evidenza le reali condizioni di produttività, competitività, efficienza, qualità e redditività dell'Azienda.
- L'erogazione annuale del premio di Risultato dovrà avvenire in presenza di condizioni di piena e completa sostenibilità nell'ambito del conto economico consuntivo di ciascun anno di riferimento.
- Perdura la necessità di perseguire obiettivi sia di mantenimento di un adeguato clima organizzativo interno, sia di individuare e regolamentare idonee azioni ed iniziative volte ad incrementare la maggiore presenza media complessiva del personale in servizio.
- La scelta degli indicatori/obiettivi è volta a migliorare la correlazione tra risultati raggiunto dall'Impresa e premio individualmente erogato a ciascun lavoratore.

Con il presente accordo le parti si pongono l'obiettivo di coniugare il riconoscimento del contributo dei lavoratori in relazione all'andamento degli indicatori Aziendali con la tutela dei posti di lavoro.

- 1) La premessa è parte integrante del presente accordo.



- 2) La definizione dell'ammontare del Premio di risultato avviene a consuntivo del Bilancio d'Esercizio dell'anno di riferimento in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti.
Il premio è erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo misurato sull'utile netto del bilancio, quindi se il bilancio di esercizio sarà in perdita non si potrà erogare il premio. In tal caso si procederà all'esclusiva erogazione del C.R.A.
- 3) Il presente Accordo Sindacale sul premio di Risultato viene applicato al personale aziendale inquadrato dal 1° all'8° livello non Quadro.
- 4) Il premio, per sua natura, non può essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento degli obiettivi. La relativa entità e la corrispondente erogazione sono pertanto determinate a consuntivo annuale in relazione all'andamento degli indicatori definiti ed in funzione della piena sostenibilità della capienza economica complessivamente stabilita.
- 5) Per il triennio 2020, 2021, 2022 di seguito si riportano gli indicatori su cui verrà calcolato l'importo lordo teorico complessivo del Premio di Risultato (ILTCPR), ad eccezione di quanto definito al successivo punto 9). Per ciascun indicatore si riporta altresì l'importo lordo teorico parziale individuale (ILTPDR) che concorrerà alla determinazione dello stesso:

	Indicatori	obiettivi 2020 e successivi	ASSA	ILTPDR (euro)
1.	raggiungimento MOT di Budget anno di riferimento' (ob.=100%)	MOLoss≥ MOLods (2%)	on/off	400
2.	Incremento % R.D. complessiva sino a valore di budget	≥ anno 2019 < 1 percentuale ≥ 1 percentuale rispetto all'anno 2019	50% 100%	100
3.	Riduzione punti % assenteismo personale sino a (ob.=100%)	Rid. % ass 10% rispetto all'anno 2019 Rid. % ass 15% rispetto all'anno 2019	50% 100%	150
4.	Mantenimento delle certificazioni qualità ambiente e sicurezza (ob.=100%)	Presenza di NC maggiori: non erogato; per ogni NC minore - 20euro		100
5.	Spazzamento lotti B	Produttività (km/h) ≥= 1,2 km/h Produttività (km/h) ≥= 1 km/h Produttività (km/h) ≥= 0,8 km/h altro	100% 80% 60% 0	100
5.	Riduzione % infortuni (numero di giorni)	Riduzione % 10% rispetto al valore medio del triennio precedente Riduzione % 20% rispetto al valore medio del triennio precedente	50% 100%	150
			ILTCPR	1.000,00

MOT: margine operativo lordo

- 6) L'importo lordo effettivo individuale complessivo del Premio di risultato (ILEC) verrà definito in relazione alla consuntivazione dell'andamento degli indicatori di cui al punto 5).
- 7) A ciascun lavoratore l'importo lordo effettivo individuale complessivo del Premio di Risultato sarà parametrato ai giorni di effettiva prestazione nei termini previsti nella seguente tabella:

personale operante su 6 gg lavorativi

Giorni di assenza anno	Coefficiente di presenza individuale
8	1,00
13	0,7
18	0,5
24	0,2
Oltre 24	0

personale operante su 5gg lavorativi

Giorni di assenza anno 5gg	Coefficiente di presenza individuale
7	1,00
11	0,7
15	0,5
20	0,2
Oltre 20	0

La distribuzione del premio ai singoli lavoratori è correlata inoltre ai seguenti parametri individuali

parametro	valore	penalità	valore	penalità	valore	penalità
Provvedimenti disciplinari (*)	1	2,5%	>1	5% per ogni evento	>=1g sospensione	50%
Sinistri passivi	1	2,5%	>1	5% per ogni evento		

(*) esclusi rimproweri scritti e verbali

- 8) Il Premio di Risultato Individuale (PIR individuale) spettante ad ogni lavoratore sarà pertanto, il risultato della seguente formula:

Art. 10 - Il Risultato Teorico Individuale e la Penalità (1-n)

- 8 bis) Quanto risparmiato rispetto al premio teorico individuale, in funzione dell'applicazione dei coefficienti di presenza e penalità verrà ridistribuito tra tutti, utilizzando i medesimi coefficienti
- 9) Il premio di risultato individuale verrà erogato con la retribuzione della prima mensilità utile successiva all'approvazione del Bilancio d'Esercizio dell'anno di riferimento (ovvero tra giugno e settembre)
- 10) Alla **presenza individuale** concorrono: i giorni in cui viene effettuata la prestazione lavorativa e nei giorni di assenza per ferie, Banca delle Ore, permessi retribuiti ai sensi della Legge 300/70 - Titolo III, permessi retribuiti Legge 104 commisurati a ore, quarantena COVID (nelle annualità di emergenza covid), infortuni sul lavoro liquidati dall'INAIL (i giorni di assenza per infortunio sul lavoro che concorrono al calcolo della presenza individuale saranno limitati a quelli certificati dal pronto soccorso e dall'INAIL), astensione obbligatoria per maternità, permessi retribuiti ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 53/2000, donazioni sangue, congedi matrimoniali, visite mediche aziendali, partecipazione ai corsi di qualificazione professionale, congedi parentali.
- 11) Al **personale assunto a tempo indeterminato** sarà corrisposta la percentuale corrispondente al periodo che intercorre tra il mese di assunzione e il termine dell'anno.
- 12) Per il **personale** di seguito elencato viene data applicazione alla specifica norma contrattuale relativa al compenso retributivo aziendale,
- a) **assunto a tempo indeterminato** che cessa dal servizio per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31/12 dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto
 - b) **assunto a tempo determinato** - con esclusione di quelli con un solo contratto nell'anno non rinnovato - in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati che abbiano superato il periodo di prova in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come intero mese
 - c) **inserito tramite la somministrazione del lavoro** come punto b)
- 13) Ai lavoratori con **contratto part - time** il premio di risultato sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto.



- 14) Il personale eventualmente assunto con rapporto di *Apprendistato* avrà diritto al 80% del premio di risultato.
- 15) Nel rispetto delle logiche del Premio di Risultato, di cui al presente accordo, l'Azienda potrà in corso d'anno, nell'ambito del periodo di vigenza, proporre modifiche, o sostituzioni degli obiettivi in rapporto a nuove esigenze aziendali.
- 16) L'Azienda si impegna ad individuare e realizzare degli interventi, in termini di: addestramento, formazione e informazione, finalizzati a supportare il personale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- 17) In relazione alla particolare natura del premio di risultato, le Parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul T.F.R.
- 18) Non saranno erogati importi inferiori a 120 euro, calcolati.
- 19) Non saranno erogati importi al personale che abbia sottoscritto con l'azienda accordi per esodi agevolati. Non saranno erogati importi al personale licenziato per motivi disciplinari.
- 20) A coloro che abbiano assenze superiori al 4,7% per malattie di breve durata sulla speranza del premio individuale verrà applicato quanto previsto dall'art. 42 lettera g); la cifra risparmiata sarà distribuita agli altri lavoratori.
- 21) In caso di provvedimenti legislativi e/o contrattuali nazionali sul presente istituto, le Parti, al momento dell'entrata in vigore di eventuali modifiche, si incontreranno per realizzare gli eventuali necessari adeguamenti dell'accordo alla nuova disciplina.
- 22) Ai fini dell'applicazione del D.C.P.M. 22/01/2013 (pubblicato in GU n°75 del 29/03/2013) e del D.C.P.M. 19/02/2014 (pubblicato in GU n° 98 del 29/04/2014), le parti dichiarano che il presente accordo quadro verrà depositato presso la Direzione.....
- 23) Il presente accordo è conforme ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 1 commi 67 e 68 della Legge 247 e smi.
Letto, approvato e sottoscritto



