

PROTOCOLLO D'INTESA

Contrattazione di secondo livello per la determinazione del "Premio di risultato" di cui all'art. 2 lett. B del CCNL dei Servizi Ambientali

Addì 22 maggio 2015, presso la sede dell'Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale ASIA, sono presenti:

- 1) l'ing. Bonmassari Gianpaolo, rappresentante legale dell'Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale ASIA di Lavis (TN)
- 2) La R.S.U. rappresentata dai Sig.ri Detassis Lino, Fattor Adriano, Nardin Daniela;
- 3) l'Organizzazione Sindacale Territoriale UILTEC di Trento, nella persona del sig. Tancredi Alan;

di seguito denominati, per brevità, rispettivamente **Azienda**, **RSU** e **O.S.**, nonché **parti** qualora richiamati congiuntamente.

Anche l'Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL-FP di Trento, nella persona del sig. Diaspro Luigi, ha partecipato alla trattativa per la definizione dell'accordo.

Premesso

- quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione di ASIA con la delibera n. 124 dd. 29 dicembre 2014 e n. 17 dd. 20 marzo 2015;
- il riferimento ai protocolli d'intesa stipulati in data 28 aprile 2003, 06 ottobre 2004, 20 aprile 2005, 22 agosto 2006 e 6 maggio 2008 ed in conformità a quanto previsto dall'art. 2 lettera B) del CCNL vigente;
- che il "Premio di Risultato " (di seguito abbreviato con l'acronimo "**PdR**") è un istituto da contestualizzare alla specifica realtà aziendale e, nel caso di specie, lo si intende finalizzato anzitutto al potenziamento dell'efficienza e dell'efficacia del servizio offerto da ASIA, in particolare con riguardo alle relative conformità e qualità;
- che tale specifica finalità deriva dalla necessità viepiù cresciuta, ed ancora crescente, di erogare un servizio teso ad accogliere e ad integrare positivamente molteplici fattori - tanto ineludibili, quanto talvolta tra loro non propriamente compatibili - quali, in primis, la domanda del territorio e l'aumento quantitativo-qualitativo del servizio, nella debita e rigorosa osservanza, sia delle quasi innumerabili prescrizioni di legge tra cui spiccano quelle sul cogente contenimento della spesa, comportando quindi la necessaria razionalizzazione delle risorse economiche disponibili di ASIA;
- che quanto sopra determina l'Azienda, *in primis* a condizionare l'erogazione annuale del PdR (ex art. 2 lett. B del rinnovato CCNL dei Servizi Ambientali) per il triennio 2015-2017, sia al "risultato positivo di gestione annuale aziendale" individuato dal reddito operativo nella misura del 20 %, sia agli obiettivi personali di ogni lavoratore nella misura dell' 80%, posto che detto PdR si fondi sulla "collaboratività" di ciascun lavoratore, per quanto di relativa competenza, quale elemento indispensabile nel processo di incremento dell'efficienza complessiva dell'attività aziendale. Nel concetto di "collaboratività" si intende conglobare e riassumere la serie di fattori *infra* identificati e declinati ai fini dell'essenziale misurazione dell'eventuale miglioramento qualitativo/quantitativo dell'Azienda e del relativo servizio, con conseguente possibile positivo riflesso sulla competitività, efficienza e produttività, mediante specifici indicatori ai quali correlare il c.d. PdR, che si caratterizza appunto come elemento variabile a titolo premiante della retribuzione non utile tuttavia ai fini

del computo di istituti contrattuali collettivi e/o della determinazione del trattamento di fine rapporto (TFR);

- che il PdR è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in forza dei parametri di calcolo concordati facenti riferimento ai risultati dell'anno precedente;

tanto premesso

le parti ritenute le premesse presupposti logici e giuridici, nonché elemento integrante e sostanziale, del presente accordo, convergono e stabiliscono quanto segue.

Art. 1

"Premio di risultato"

ex art. 2 lett. B) del CCNL dei Servizi Ambientali

Al verificarsi delle condizioni e dei presupposti di cui in premessa, per il **triennio 2015-2017** è prevista la possibilità di erogazione annuale di un "PdR", sulla base dei dati consuntivati dell'anno precedente (ex art. 2 lett. B del CCNL dei Servizi Ambientali) collegato ai risultati conseguiti sotto il profilo dell'effettivo miglioramento qualitativo/quantitativo dell'andamento aziendale, in termini di positivo incremento delle competitività, produttività, efficienza e redditività.

Il PdR, come detto, sarà costituito da entità economiche variabili a titolo premiante riconoscibili dunque ai lavoratori in rapporto al raggiungimento di risultati complessivi aziendali e personali di ogni lavoratore, previamente convenuti tra le parti. I dati di misurazione di detti risultati, finalizzati al conseguente calcolo del premio da erogare, saranno valutati a consuntivo annuale in rapporto al/i beneficio/i effettivamente conseguito/i, previa analisi da effettuarsi, anche con la presenza della RSU, del miglioramento qualitativo/quantitativo sopra citato e del perseguimento degli obiettivi di incremento di competitività, produttività, efficienza e redditività, idonei a determinare i risultati medesimi, misurati mediante indicatori.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, le parti fanno rinvio alla disciplina di cui al CCNL in materia di "Premio di Risultato".

Art. 2

Determinazione del "Premio di risultato"

Il PdR, di nuova concezione, è legato ad obiettivi previamente condivisi dalle parti, come in premessa precisato, riservando particolare cura all'efficienza e alla qualità, sia del servizio offerto dall'Azienda, sia dei processi di lavoro idonei a garantirne la regolare ed utile esplicazione, in piena conformità al "**quadro normativo**" nel quale si iscrive il complesso delle attività aziendali. Con la definizione quadro normativo, si intende sintetizzare l'ampio ed articolato sistema di riferimento composto da norme, regole (incluse quelle del Regolamento Interno Aziendale), ecc., tra cui si vogliono qui citare *in primis* quelle in materia di prevenzione-salute e sicurezza sul lavoro. Tanto riguarda tutti i lavoratori effettivamente presenti sul lavoro, appartenenti alle categorie degli operai e degli impiegati.

Le parti ritenendo invero che la regolare esplicazione dell'attività di impresa vada intesa in senso ampio - guardando alla produttività dei servizi prestati da ASIA e alla relativa economicità di esercizio anche nell'ottica, ad esempio, della fattiva prevenzione - evidenziano la necessaria stretta interazione tra fattori essenziali, come la presenza sul lavoro, l'efficienza e la qualità, ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali

prefissati. Le parti considerano infatti il premio di risultato come conseguenza diretta anche del concorso sinergico di detti fattori, capace ad esempio di non far insorgere infortuni e/o malattie professionali, ovvero sinistri a cose e/o a terzi, contenendo quindi i conseguenti effetti/costi/oneri (cfr. ad es.: danni; innalzamento dei premi assicurativi RCA e RC; franchigie; ecc.).

2.1) Determinazione Premio di Risultato.

Il PdR contemplerà il "premio di produttività" pari ad una somma pro-capite media derivante dall'applicazione del sistema di quote e punteggi di cui al presente punto 2.1). Detta quota spetterà in proporzione al periodo lavorato nell'anno, a ciascun lavoratore subordinato - a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato, che risulti in forza alla data di corresponsione del premio di produttività - avente diritto per aver prestato l'attività lavorativa per almeno quattro mesi nel corso dell'anno di riferimento.

Come previsto dal paragrafo "Compenso retributivo aziendale" di cui all'art. 2 del CCNL applicato, le erogazioni stabilite dal presente accordo "comprendono fino a concorrenza l'importo premiante", vale a dire "l'importo annuo pro capite" pari ad euro 150,00= (frazionabile mensilmente nell'importo pari ad euro 12,50=). Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato che cessino dal servizio nel corso degli solari 2015-2016 e per i lavoratori assunti a termine ai sensi dell'art. 11 del CCNL vigente, detto "importo annuo pro capite" verrà erogato, unitamente alle competenze di fine rapporto, in proporzione ai mesi dagli stessi effettivamente svolti.

Il PdR consisterà nel c.d. "premio di produttività" pari alla somma pro-capite media totale ammontante ad un massimo di euro 1.000,00= (mille/00), dopo la verifica delle condizioni di cui al successivo art. 2 bis.

Il PdR è generabile, e conseguentemente ripartito in modo differenziato, dai seguenti indicatori che potranno dare dunque causa al riconoscimento economico del premio.

Il punteggio annuale, risultante anche da quanto previsto dall'art. 2 bis, sarà ripartito in modo equanime tra la quota A) e la quota B) di cui sotto, e proporzionalmente nei punteggi intermedi.

- Quota A), corrispondente al 50% del premio massimo risultante nell'anno - per un punteggio massimo assegnabile pari n. 500 punti - da distribuire in quota parte fra operai ed impiegati, in funzione:
 - a) della relativa presenza sul posto di lavoro (prestazione effettivamente resa) nell'anno considerato, valevole per operai ed impiegati, per il quale è assegnato un punteggio pari, rispettivamente, a n. 450 punti ed a n. 450 punti.
Il parametro numerico viene calcolato singolarmente detraendo dai giorni di presenza quelli di assenza - con esclusione delle ferie, dell'astensione obbligatoria per congedo parentale e delle assenze per permesso sindacale - moltiplicati per il coefficiente tre, il numero dei ritardi moltiplicato per il coefficiente uno ed il numero delle omissioni di marcatura della presenza moltiplicato per il coefficiente due.
Nell'eventualità in cui si verifichi l'ipotesi di "assenza per malattia di breve durata", è fatto rimando espresso a quanto previsto in merito dall'art. 42 lett. G), punto 6 CCNL vigente;
 - b) dell'elasticità del relativo tempo di lavoro effettivo, valevole per operai ed impiegati, per il quale è assegnato un punteggio pari, rispettivamente, a n. 50 punti ed a n. 50 punti, calcolato in base al prolungamento dell'attività lavorativa

giornaliera e/o l'aumento dell'orario lavorativo settimanale oltre il c.d. "orario normale", pari ad almeno n. 2 ore giornaliere per gli operai, e ad almeno n. 1 ora giornaliera per gli impiegati (sia a tempo pieno, sia a tempo parziale);

- Quota B), corrispondente al 50% del premio massimo risultante nell'anno, da distribuire in quota parte fra operai ed impiegati, in funzione:

a) della **qualità della condotta lavorativa** tenuta dal personale, per la quale è assegnato un punteggio massimo pari a n. 200 punti - di cui n. 200 per gli operai, e n. 200 punti per gli impiegati - da calcolare sulla base di:

- ✓ danni provocati nell'esercizio dell'attività lavorativa, da circolazione dei mezzi/attrezzature aziendali - e/o da utilizzo degli stessi anche per la movimentazione dei carichi, a mezzi, attrezzature e/o ad altri beni aziendali comunque utilizzati - ovvero a persone.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore sia causa (ovvero concausa) di detti danni, il cui valore complessivo, durante l'anno di riferimento, sia pari ad € 258,00= o multipli, sarà conteggiato un punteggio pari a 10 punti o multipli, da decurtare al lavoratore medesimo e da ridistribuire agli altri lavoratori che non abbiano causato danni, ovvero abbiano procurato danni ognuno di valore inferiore a quello preindicatedo;

ovvero

- ✓ gravi omissioni, inadempimenti e/o errori nello svolgimento delle attività lavorative, anche tecnico-amministrative - oggetto ad esempio di contestazioni dall'utenza o dagli uffici comunali, di contravvenzioni, ecc. - tali da comportare sanzioni a carico dell'Azienda e/o del relativo personale. Nell'ipotesi in cui la condotta omissiva o commissiva del lavoratore sia causa di dette sanzioni, il cui valore complessivo, durante l'anno di riferimento, sia pari ad € 258,00= o multipli, sarà conteggiato un punteggio pari a 10 punti o multipli, da decurtare al lavoratore medesimo e da ridistribuire agli altri lavoratori che non registrino sanzioni derivanti da personali omissioni, ovvero abbiano causato sanzioni per un valore complessivo inferiore a quello preindicatedo.

La quota a) erogabile in base al valore di tali danni e sanzioni, consuntivati nell'anno di riferimento, sarà calcolata secondo le quantificazioni di seguito schematizzate in tabella:

Danni / Sanzioni (livelli)	Danni complessivi annui	
1	Fino ad € 5.000,00	100%
2	€ 7.500,00	90%
3	€ 10.000,00	80%
4	€ 12.500,00	70%
5	€ 15.000,00	60%
6	€ 17.500,00	50%
7	€ 20.000,00	40%
8	€ 22.500,00	30%
9	€ 25.000,00	20%
10	€ 27.500,00	10%
11	Oltre gli € 30.000,00	0%

Art. 2 bis

"Quota aggiuntiva"

Alla quota base massima annuale pari all'80% della somma pro-capite media totale, ammontante ad un massimo di euro 800,00= (ottocento/00), potrà aggiungersi una ulteriore quota, fissata nella misura massima di euro 200,00= (duecento/00), da corrispondere previa valutazione dei risultati aziendali a bilancio d'esercizio consuntivo. La quota aggiuntiva andrà ad incrementare la quota pro-capite media dell'anno considerato e sarà ripartita, in eguale misura per tutti i livelli, in proporzione al periodo lavorato nell'anno.

Il criterio per stabilire se ed in quale misura, per ciascun anno, sarà erogabile detta quota aggiuntiva, è collegato al "reddito operativo" (altrimenti definito "risultato operativo lordo" che deriva dal valore della produzione) ed al costo della produzione, entrambi rilevati dal bilancio d'esercizio consuntivo di riferimento. Dal valore della produzione (Vp) andrà detratto il costo della produzione (Cp); quest'ultimo inclusivo del costo derivante dalla quota aggiuntiva erogabile per il numero di dipendenti aventi diritto, calcolata per l'anno considerato (QAgg). Il Detto criterio si tradurrà pertanto nella formula: $Vp - (Cp + QAgg)$.

In base al risultato derivante dall'applicazione di tale formula, si potranno determinare le seguenti condizioni di erogazione del punteggio aggiuntivo:

- o importo pari ad € 200=(duecento/00) aggiuntivi, se il risultato sarà maggiore della quota aggiuntiva erogabile per il numero di dipendenti aventi diritto, calcolata per l'anno considerato;
- o importo pari ad euro 00,00= (zero), se il risultato sarà minore o uguale a zero;
- o importo intermedio (tra euro 200,00= ed euro 00,00=) fino a concorrenza dell'importo risultante, se il risultato sarà maggiore di zero ed inferiore alla quota aggiuntiva erogabile.

Art. 3

Termine di erogazione del "Premio di risultato".

Periodo di validità del "Protocollo d'intesa"

Il premio di risultato verrà erogato entro il mese di giugno di ogni anno successivo a quello di riferimento, nel triennio considerato:

- per l'anno 2015, il PdR sarà erogato entro giugno 2016
- per l'anno 2016, il PdR sarà erogato entro giugno 2017
- per l'anno 2017, il PdR sarà erogato entro giugno 2018.

La validità del presente Protocollo d'intesa è stabilita fino al 30 giugno 2018, ai fini dell'ultimo pagamento.

Le parti concordano di definire entro il 31/12/2017 un eventuale nuovo accordo per il successivo triennio 2018 - 2020.

Nell'ipotesi in cui risultasse necessaria, anche per concorso di cause, una strutturale riorganizzazione del lavoro tale da non risultare compatibile con i parametri scelti per la determinazione del PdR in oggetto, le parti si incontreranno al fine di valutare gli interventi eventualmente adottabili in relazione al PdR medesimo.

- b) delle segnalazioni/proposte finalizzate alla prevenzione e/o al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute, inoltrate alla Direzione (o ad altro soggetto all'uopo delegato) durante il periodo di riferimento (cfr. allegato A), in primis con riferimento agli standard di prevenzione e salute sul lavoro, così come esplicitati nel Manuale della Sicurezza di ASIA (alle voci Gestione Segnalazioni Non Conformità - Azioni correttive e Preventive). La Direzione (od altro soggetto all'uopo delegato) procederà quindi alla valutazione della segnalazione e all'eventuale conseguente validazione.

Il numero delle segnalazioni/proposte pervenute e quelle validate saranno oggetto di comunicazione trimestrale alla RSU e RLS.

E' prevista l'assegnazione di un punteggio massimo pari a n. 150 punti, sia per gli operai che per gli impiegati.

Per ogni segnalazione validata, il relativo lavoratore-segnalatore incrementerà la quota di propria spettanza mediante un fattore di distribuzione valevole **3** punti.

- c) delle segnalazioni di non conformità e/o ai fini del miglioramento del servizio di raccolta e/o trasporto di rifiuti inoltrate alla Direzione (o ad altro soggetto all'uopo delegato) durante il periodo di riferimento (cfr. allegato A). La Direzione (od altro soggetto all'uopo delegato) procederà quindi alla valutazione della segnalazione e all'eventuale conseguente validazione.

Il numero delle segnalazioni pervenute e successivamente validate saranno oggetto di comunicazione trimestrale alla RSU e RLS.

E' prevista l'assegnazione di un punteggio massimo pari a n. 150 punti, sia per gli operai che per gli impiegati.

Per ogni segnalazione validata, il relativo lavoratore-segnalatore incrementerà la quota di propria spettanza mediante un fattore di distribuzione valevole **3** punti.

Le quote b) e c) - da considerare indicativamente nelle rispettive proporzioni di 2/3 e 1/3 con il minimo da raggiungere di 1/3 per la quota c) - saranno calcolate, in base al numero complessivo di segnalazioni/proposte di cui alla lett. b) validate e di segnalazioni validate di cui alla lett. c), consuntivate nell'anno di riferimento, secondo le quantificazioni sotto schematizzate in tabella. Tabella da ritenersi valida per il primo anno (del triennio in oggetto), al termine del quale i parametri valutati a consuntivo dopo un anno di applicazione, costituiranno oggetto di confronto tra le parti ai fini della relativa applicazione nel restante biennio:

< 19 = 0
19 = 10%
22 = 20%
24 = 30%
26 = 40%
28 = 50%
30 = 60%
32 = 70%
34 = 80%
36 = 90%
≥ 38 = 100%

Le parti stabiliscono altresì che, nel primo trimestre dell'anno 2016, il PdR di cui all'art. 2.1) quota B) lettere b) e c) sarà oggetto di valutazione congiunta finalizzata alla relativa applicazione per il biennio 2016-2017.


Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è stato costituito e concluso nel rispetto del Protocollo del 23 luglio 1993, dell'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, nonché del CCNL dei Servizi Ambientali.

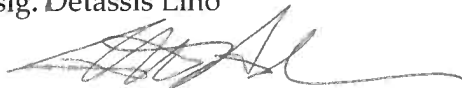
Letto, accettato e sottoscritto.

Il rappresentante legale di ASIA
Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale:


ing. Bonmassari Gianpaolo

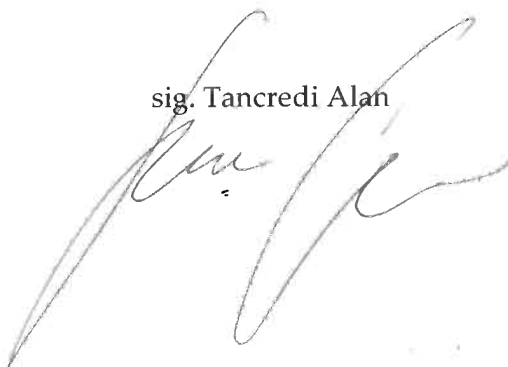
La RSU di ASIA:


sig. Detassis Lino


sig. Fattor Adriano


sig.ra Nardin Daniela

Per l'O.S. UILTEC di Trento:


sig. Tancredi Alan