

Prot.n.2584/20/U

ACCORDO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO PREMIO DI RISULTATO 2020

Oggi, addì 31 luglio 2020, presso la sede aziendale di R.E.A. Rosignano Energia Ambiente Spa, Loc. Le Morelline Due, Rosignano Solvay (LI) si è incontrata la parte datoriale e la parte sindacale al fine di siglare una ipotesi di accordo per l'anno 2020

- Per la società "**R.E.A. Rosignano Energia Ambiente Spa**" (d'ora in poi REA Spa), nella persona del Presidente Dott. Stefano Piccoli, del Direttore tecnico Dott. Bizzarri Roger
- Per le **RSU aziendali**, rispettivamente rappresentate da: Barinci Michele, Capaccioli Francesca, Gambino Pietro, Lorenzini Lorianò
- Per le **Rappresentanze Sindacali Provinciali** : Massimo Marino (UIL)
- La delegata della **OO.SS** UIL Trasporti Canu Cappelli Renata e il Sig. Valori Roberto (UIL)

Le parti premettono che:

- Le parti hanno preso atto della L. 208/2015 (legge stabilità 2016), così come modificato dalla L. 232/2016 (Legge stabilità 2017), nonché del decreto interministeriale del 25 marzo 2016, che disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.
- Il Premio di risultato è finalizzato a determinare un maggiore coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare.
- L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.
- Il CCNL Utilitalia prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata agli incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti. In un contesto economico caratterizzato da un'importante tendenza recessiva ed in un quadro di maggiore attenzione e per favorire la competitività aziendale, le parti ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative

1

ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime.

Il premio ha vigenza annuale dal 1/01/2020 sino al 31/12/2020 e sarà erogato secondo quanto concordato di seguito sulla base degli obiettivi raggiunti nell'anno per il loro peso percentuale.

Tutto quanto sopra premesso, che diviene parte integrante e sostanziale del presente accordo aziendale di secondo livello, le parti concordano quanto segue.

Tale premio è strutturato in due parti: una fissa e una variabile legata ad obiettivi da raggiungere cioè con caratteristica dell'aleatorietà della corresponsione, in quanto erogabile unicamente se si siano realizzati gli obiettivi minimi prefissati di seguito e della variabilità in relazione degli stessi.

Il premio di risultato avrà la seguente configurazione:

- Esso sarà liquidato con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.
- Il Premio verrà corrisposto interamente a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio di ogni anno; il personale con contratto part-time o a orario ridotto, nonché quello assunto nel corso dell'anno, maturerà, per ciascun anno, quote di Premio proporzionali ai periodi effettivamente lavorati.
- Le parti hanno inteso qui consensualmente stabilire l'importo del premio spettante in ragione annua in termini complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria eventuale incidenza già tenuta in considerazione in fase di quantificazione, pertanto detto premio non avrà incidenza alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, sia diretti che indiretti, di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti, ex art. 2120, 2° comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.
- Nel corso del mese di febbraio dell'anno successivo, l'azienda comunicherà i risultati degli obiettivi assunti a riferimento per la determinazione della parte variabile del premio stesso.

2

Composizione del premio:

Viene stabilito che il premio di risultato è composto da:

- una quota per la "turnazione pomeridiana", pari al 9,6 % del Budget aziendale, comunque fino ad un massimo di € 12.000,00.

Detratta dall'importo complessivo deliberato la quota per la turnazione pomeridiana, viene destinato:

- un 50% alla **QUOTA FISSA** legata alla presenza del personale
- un 50% alla **QUOTA VARIABILE** sulla base del raggiungimento degli obiettivi prefissati annualmente entro il mese di febbraio di ciascun anno.

Turnazione pomeridiana

La cifra inerente la turnazione pomeridiana viene ripartita tra i dipendenti che svolgono un orario in turni mattina/pomeriggio, sulla base del conteggio del numero di pomeriggi lavorati.

Determinazione della QUOTA FISSA

La quota fissa del premio di partecipazione viene determinata in base alla presenza dei lavoratori tenendo conto che questa quota di premio viene erogata per intero ai lavoratori il cui tasso di presenza inteso come rapporto fra le ore considerate presenza e le ore lavorabili sia compreso tra 100% e 92%. Viene erogata, in maniera ridotta, nei casi e nella misura sotto indicata:

- presenza da 91,99 a 85% = 80% del premio dovuto
- presenza da 84,99 a 80% = 70% del premio dovuto
- presenza da 79,99 a 75% = 60% del premio dovuto
- presenza da 74,99 a 70% = 50% del premio dovuto
- presenza da 69,99 a 65% = 40% del premio dovuto
- presenza da 64,99 a 60% = 30% del premio dovuto
- presenza da 59,99 a 55% = 20% del premio dovuto
- presenza da 54,99 a 50% = 10% del premio dovuto
- presenza da 49,99 a 0% = nessun importo di premio dovuto

Nel determinare la percentuale sono considerate comunque presenza: ferie, permessi, banca ore, permessi ex comunali, infortunio, viaggio, corsi, visite mediche, permessi sindacali, assemblee sindacali, permessi RSU, permessi RLS, allattamento, maternità obbligatoria, visita INAIL, permessi prenatali, paternità obbligatoria, giorni mensili di permessi legge 104.

I mesi di intera assenza per malattia, aspettativa, congedo parentale e congedi particolari non verranno conteggiati sia per la quota fissa che per la quota variabile. I mesi restanti

seguiranno i calcoli di cui sopra per la quota fissa e per la quota variabile saranno conteggiati per $x/12$.

Determinazione della QUOTA VARIABILE

La QUOTA VARIABILE viene determinata in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali ed erogata in base alla valutazione delle prestazioni individuali.

I lavoratori che nell'anno di riferimento avranno avuto un tasso di presenza, come determinata nel conteggio della quota fissa, inferiore al 44,99% non avranno diritto all'erogazione di nessuna quota del premio di partecipazione variabile.

Gli obiettivi per l'anno 2020 ed il loro peso percentuale sono di seguito indicati.

Obiettivo n. 1 peso del 34%: riduzione dei costi degli incidenti su mezzi e relative attrezzature rispetto al valore di euro 55.000,00.

Sono esclusi nel raggiungimento dell'obiettivo i danni per incidenti arrecati dal personale stagionale.

Obiettivo n.2 peso del 33%: raggiungimento partecipazione alla formazione al 90%

Il dipendente assente ingiustificato anche solo ad una sessione formativa (corso di formazione) prevista dall'azienda, non percepirà la parte variabile del premio per il peso di questo obiettivo (40%), che verrà ripartito tra gli altri

Obiettivo 3 peso del 33%: mantenimento certificazioni di qualità anno 2019 (ISO 9001/2008, ISO 14001/2004, OHSAS 18001/2007, EMAS III).

4

Distribuzione della quota individuale

Sulla base degli obiettivi raggiunti e del loro peso percentuale, viene stabilita la quota variabile. Questa viene ripartita nelle due aree aziendali quali: "l'area servizi" e "l'area amministrativa", tenendo conto del numero di personale appartenente ad ogni area e della parametrizzazione per livello funzionale.

La quota variabile del premio di partecipazione delle due aree aziendali viene distribuita in base alla valutazione della competenza individuale, tenendo conto di una parametrizzazione per livello funzionale.

a) parametrizzazione per livelli

La parametrizzazione per livelli funzionali sarà effettuata secondo la retribuzione contrattuale in vigore e consentirà di individuare un coefficiente correttivo per ogni livello funzionale. Tale coefficiente andrà a moltiplicare il valore del punteggio della prestazione lavorativa individuale di seguito descritta.

b) valutazione della prestazione lavorativa individuale attraverso l'analisi dei seguenti criteri di giudizio:

1- provvedimenti disciplinari: peso 20% della parte variabile

In caso di:

nessun provvedimento disciplinare sarà corrisposto il 20%

tra 1 e 3 provvedimenti disciplinari sarà corrisposto il 10%

oltre 3 provvedimenti disciplinari sarà corrisposto lo 0%

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale porterà sempre l'applicazione dello 0%

2- Incidenti su mezzi e relative attrezzature superiori a 200,00 euro di costi: peso 40% della parte variabile

In caso di:

costo dell'incidente compreso tra 201,00 e 400,00 euro sarà corrisposto il 30%

costo dell'incidente compreso tra 401,00 e 700,00 euro sarà corrisposto il 20%

costo dell'incidente superiore a 701,00 euro sarà corrisposto lo 0%

3- Scheda di valutazione personale: peso 40% della parte variabile

5

Il risultato della valutazione individuale di ogni lavoratore, sarà discusso con il responsabile del servizio di appartenenza, coadiuvato, da un altro responsabile/coordinatore e con la supervisione del Direttore Generale.

Questa parte di premio sarà quindi proporzionale al punteggio personale (corretto in base al livello funzionale) e al valore unitario del punto (calcolato come rapporto tra l'importo del premio globale assegnato per la parte individuale e la sommatoria dei punteggi dei dipendenti).

Il presente accordo ha validità annuale con decorrenza dal 01/01/2020 al 31/12/2020 e pertanto l'erogazione avverrà, verificandosene le condizioni, con la retribuzione del mese di luglio successivo alla competenza

ALLEGATO 1 – MODELLO SCHEDA DI VALUTAZIONE

PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER IL PREMIO DI RISULTATO

PERSONALE OPERATIVO

DIPENDENTE	
MANSIONE	
VALUTATORE	
DATA VALUTAZIONE	

INDICATORE N.1: RISPETTO DELLE PROCEDURE DI SICUREZZA E QUALITA' INDICATI NEI MANUALI OPERATIVI DELLA SOCIETA'

PARAMETRI DI GIUDIZIO: lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata e ottenimento dell'obiettivo zero infortuni, rispetto del codice della strada. Segnalazioni da parte di preposti o responsabili dei servizi, coordinatori, ASPP e RSPP e Direttore generale, documenti di non conformità secondo quanto previsto nel sistema integrato di gestione qualità, ambiente e sicurezza di REA spa.

6

Valutazione da 1 a 5 (1 minimo- 5 massimo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

INDICATORE N.2: CURA DEL MEZZO ASSEGNATO E DEGLI STRUMENTI DI LAVORO E AMBIENTI DI LAVORO

PARAMETRI DI GIUDIZIO: controllo e attenzione nell'utilizzo del mezzo, attrezzature, ambienti e strumenti di lavoro, rifornimento del carburante. Ispezioni a campione con documenti di non conformità e segnalazioni da parte di personale di officina, preposti o responsabili dei servizi, coordinatori, ASPP e RSPP e Direttore generale

Valutazione da 1 a 5 (1 minimo- 5 massimo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

INDICATORE 3: PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE

Raggiungimento partecipazione alla formazione. I dipendenti che in modo ingiustificato non prendono parte alle sessioni formative previste dall'azienda non potranno prendere il massimo del punteggio

Valutazione da 1 a 5 (1 minimo- 5 massimo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

INDICATORE N.4: QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

PARAMETRI DI GIUDIZIO: flessibilità lavorativa, approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e procedure di lavoro, capacità di analisi e risoluzione dei problemi

Valutazione da 1 a 5 (1 minimo- 5 massimo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

NOTE VALUTAZIONI

1	Il livello non è adeguato a quanto richiesto dalla mansione e lo standard di riferimento è insufficiente
2	Il livello non è del tutto adeguato a quanto richiesto dalla mansione e richiede ulteriori spazi di miglioramento
3	Il livello risulta complessivamente adeguato alle richieste della mansione anche se lo standard ottimale non è ancora raggiunto
4	Il livello risulta pianamente adeguato e lo standard di rendimento è, per qualità e intensità, nettamente soddisfacente
5	Il livello esprime e supera sia per qualità che per intensità, quanto richiesto dalla mansione.

7

TOTALE PUNTEGGIO: /20

Il RESPONSABILE DI SERVIZIO.....

ALLEGATO 2 – MODELLO SCHEDA DI VALUTAZIONE

PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER IL PREMIO DI RISULTATO

PERSONALE AMMINISTRATIVO

DIPENDENTE	
MANSIONE	
VALUTATORE	
DATA VALUTAZIONE	

INDICATORE N.1: RISPETTO DELLE PROCEDURE DI SICUREZZA E QUALITA' INDICATI NEI MANUALI OPERATIVI DELLA SOCIETA'

PARAMETRI DI GIUDIZIO: lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata e ottenimento dell'obiettivo zero infortuni, rispetto del codice della strada. Segnalazioni da parte di preposti o responsabili dei servizi, coordinatori, ASPP e RSPP e Direttore generale, documenti di non conformità secondo quanto previsto nel sistema integrato di gestione qualità, ambiente e sicurezza di REA spa.

8

Valutazione da 1 a 5 (1 minimo- 5 massimo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

INDICATORE 2: PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE

Raggiungimento partecipazione alla formazione. I dipendenti che in modo ingiustificato non prendono parte alle sessioni formative previste dall'azienda non potranno prendere il massimo del punteggio

Valutazione da 1 a 5 (1 minimo- 5 massimo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

INDICATORE N.3: QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

PARAMETRI DI GIUDIZIO: flessibilità lavorativa, approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e procedure di lavoro, capacità di analisi e risoluzione dei problemi

Valutazione da 1 a 5 (1 minimo- 5 massimo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

INDICATORE N.4 : CAPACITA' RELAZIONALI

PARAMETRI DI GIUDIZIO: propensione al lavoro in team, attitudine al cambiamento, orientamento ai risultati aziendali, efficacia comunicativa verso colleghi, clienti e collaboratori

Valutazione da 1 a 5 (1 minimo- 5 massimo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

NOTE VALUTAZIONI

1	Il livello non è adeguato a quanto richiesto dalla mansione e lo standard di riferimento è insufficiente
2	Il livello non è del tutto adeguato a quanto richiesto dalla mansione e richiede ulteriori spazi di miglioramento
3	Il livello risulta complessivamente adeguato alle richieste della mansione anche se lo standard ottimale non è ancora raggiunto
4	Il livello risulta pienamente adeguato e lo standard di rendimento è, per qualità e intensità, nettamente soddisfacente
5	Il livello esprime e supera sia per qualità che per intensità, quanto richiesto dalla mansione.

TOTALE PUNTEGGIO: /20

Il RESPONSABILE DI SERVIZIO.....

PER L'AZIENDA

Dott. Piccoli StefanoFIRMATO

Dott. Bizzarri RogerFIRMATO

PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE (RSU)

Barinci MicheleFIRMATO

Capaccioli FrancescaFIRMATO

Gambino PietroFIRMATO

Lorenzini LorianòFIRMATO

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI (OO.SS)

Canu RenataFIRMATO

Castagnoli RobertoFIRMATO

Valori RobertoFIRMATO

Marino MassimoFIRMATO

Balzini AndreaFIRMATO