

**REVISIONE DELL'ANNUALITA' 2020 DELL'ACCORDO  
PREMIO DI PRODUZIONE 2018-2020 (PROT. 1246 del 16.02.2019)  
Prot. 7083/20**

In data 08 ottobre 2020 tra SEA Ambiente S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Unico dott. Emilio Bonifazi e le Organizzazioni Sindacali Territoriali Michele Massari (FP CGIL), Luca Mannini (FITCISL) Antonio Andreozzi (UILTRASPORTI), Patrizia Colaiacomo (UILTRASPORTI) e le RSU Moriconi Giuseppe (FP CGIL), Filippo Ferrari (FIADEL), Marco Niccoli (FIADEL), Roberto Antoni (USB Lavoro Privato).

**Considerato che:**

- **Che in data 16 febbraio 2019 con prot. 1246, le Parti hanno siglato l'Accordo Premio di Produzione per il triennio 2018.2020**
- **Che le parti di comune accordo intendono modificare l'art. 4 del suddetto accordo a valere per l'annualità 2020 e quindi per l'erogazione del PDR che avverrà nel luglio 2021;**

**Per le motivazioni sopra riportate, le parti sottoscrivono la seguente revisione dell'Accordo PDR che riguarda solamente l'art. 4 e riportano per completezza l'intero Accordo PDR.**

**Premesso che:**

- Il Premio di Risultato (PdR) è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati e 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 Federambiente prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- Il CCNL indica che il Premio di Risultato (PdR) debba essere direttamente correlato ad indicatori certi che rilevino i risultati economici dell'Azienda;
- Il CCNL nelle linee guida al PdR fa correlare il premio di produttività complessivo al MOL (Margine Operativo Lordo) che moltiplicato per indici di "produttività" conferma, aumenta o diminuisce il premio definito sulla base del MOL;
- Che il CCNL fornisce come indirizzo di riferimento per il calcolo totale del premio un coefficiente K variabile tra 0,1 e 0,33 moltiplicato per il differenziale tra il MOL dell'anno di riferimento e il MOL dell'anno precedente;
- Che il CCNL fornisce alcuni spunti per andare individualmente a determinare la distribuzione del premio di risultato (presenza, sinistri, provvedimenti disciplinari, etc.....)
- Che le linee guida del CCNL per la determinazione del PdR non hanno carattere di obbligatorietà tra le parti;
- In un contesto economico caratterizzato da un'importante tendenza recessiva le Parti, in un quadro di maggior attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzano il contributo all'incremento di produttività delle strutture medesime

Le Parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso sostanzialmente confermare il precedente accordo in merito al Premio di Risultato per il triennio compreso tra 2018-2020 apportandovi alcune modifiche di dettaglio in particolare tese a favorire una maggior attenzione verso la tenuta dei mezzi.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. Il Premio è a ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente;
3. Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo le metodologie sotto illustrate:
  - mantenere una parte fissa  $Q_f$  (derivata dallo storico dei MOL come media dei DMOL dei precedenti 3 anni [es: con riferimento al PdR2018 si ha  $(MOL_{2017}-MOL_{2014})/3$ ] e comunque imponendo  $Q_f=0$  se risultasse negativo e una parte variabile DMOL (differenza MOL anno corrente e anno precedente [es: con riferimento al PdR2018 si ha  $(MOL_{2018}-MOL_{2017})$ ]) corretta con  $MOL/35$  se la  $DMOL < MOL/35$ .

### Metodo di erogazione del Premio di Produttività

$$PdR = P \times W$$

$$P = Q_f \times K + 0,5 \times DMOL \times K \quad \text{se } DMOL > MOL/35 \quad (1)$$

Dove K del CCNL è = 0,25

$$\text{se } DMOL \leq MOL/35 \text{ allora } P = Q_f \times 0,25 + MOL/35 \quad (2)$$

$$W = 1,3 - 0,1 \times D/35.000 - 0,2 \times I/879$$

Dove:

W rappresenta un coefficiente incentivante/disincentivante relativo ai danni per sinistri con colpa (nel 2014 pari a € 35.000) e al numero giorni infortuni (nel 2014 pari a 879 giorni di assenza),

$D = DA \times 1,10$  dove DA sono i danni in euro causati agli automezzi per sinistri contabilizzati da parte del responsabile Officina

I = gg infortuni

Il premio PdR non potrà comunque essere inferiore a  $MOL/15$

Fatto T il totale di ore lavorate da tutto il personale nell'anno di riferimento

e Td il totale di ore lavorate dal personale a tempo determinato

L'importo P è suddiviso tra  $PI = (T - T_d) / T \cdot P$  per il personale a tempo indeterminato

e  $PD = T_d / T \cdot P$  per il personale a tempo determinato

**Per il personale a tempo indeterminato** per ciascun dipendente viene definito un **coefficiente di produttività  $C_j$**  così definito

$$C_j = V_{1j} + V_{2j} + V_{3j}$$

#### V1 valore assegnato in base alle ore lavorate

- 1 punto per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato meno di 500 ore nell'anno
- 2 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato tra 500-1000 ore nell'anno
- 4 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato tra 1001-1250 ore nell'anno
- 6 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato tra 1251-1400 ore nell'anno
- 8 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato tra 1401-1500 ore nell'anno
- 10 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato oltre le 1500 ore nell'anno

#### V2 valore assegnato in base alla adattabilità alle mansioni

10 punti ai dipendenti che svolgono le mansioni previste dal livello di inquadramento, e che non abbiano avuto nel corso di tutto l'anno alcuna limitazione di turnazione o di prestazioni lavorative per prescrizione mediche;

8 punti dipendenti le cui attività, per impedimenti giustificati, non contemplano la totalità delle mansioni di cui al livello di inquadramento e/o divergono dalla programmazione aziendale ma che non abbiano limitazioni di turnazioni diretta o indiretta.

5 punti dipendenti che abbiano avuto per qualsiasi motivazione limitazione di turnazione diretta o indiretta.

### **V3 valore assegnato in base a provvedimenti disciplinari**

- 1 punto per richiamo scritto
- 2 punti per multa o sospensione fino a 1 giorno
- 3 punti per sospensione superiore a 1 giorno e inferiore a 5 giorni
- 5 punti per sospensione superiore a 5 giorni

Per il **personale a tempo indeterminato** il premio viene **definito singolarmente** secondo la formula  
 $P_j = C_j / \Sigma C_j \cdot PI$

Per il **personale a tempo determinato** per ciascun dipendente viene definito un **coefficiente di produttività**  $C_y$  così definito

$$C_y = V_{4y} + V_{5y} + V_{6y}$$

### **V4 valore assegnato in base alle ore lavorate**

- 1 punto per il personale a tempo determinato che ha lavorato meno di 200 ore nell'anno
- 2 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato tra 200-400 ore nell'anno
- 4 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato tra 401-500 ore nell'anno
- 6 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato tra 501-600 ore nell'anno
- 8 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato tra 601-700 ore nell'anno
- 10 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato oltre le 700 ore nell'anno

### **V5 valore assegnato in base alla adattabilità alle mansioni**

10 punti ai dipendenti che svolgono le mansioni previste dal livello di inquadramento per il quale sono stati assunti e che non abbiano avuto nel corso di tutto l'anno alcuna limitazione di turnazione o di prestazioni lavorative per prescrizione mediche;

8 punti ai dipendenti le cui attività, per impedimenti giustificati, non contemplano la totalità delle mansioni di cui al livello di inquadramento e/o divergono dalla programmazione aziendale ma che non abbiano limitazioni di turnazioni diretta o indiretta.

5 punti ai dipendenti che abbiano avuto per qualsiasi motivazione limitazione di turnazione diretta o indiretta.

### **V6 valore assegnato in base a provvedimenti disciplinari**

- 2 punti per richiamo scritto
- 4 punti per multa o sospensione fino a 1 giorno
- 7 punti per sospensione superiore a 1 giorno

Per il **personale a tempo determinato** il premio viene **definito singolarmente** secondo la formula  
 $P_y = C_y / \Sigma C_y \cdot PD$

4. Le Parti concordano che nelle ore ordinarie lavorate entrano gli infortuni sul lavoro, i permessi L. 104/92, i permessi donazione sangue, i permessi sindacali, permessi per citazione a testimoniare, espletamento di funzioni di giudice popolare, permessi per decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
5. Le Parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili al fine del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto);
6. In relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL Servizi Ambientali vigente il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a

consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di redditività e di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio;

7. Le Parti danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva e alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;
8. Le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;
9. L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di luglio di ciascun anno;
10. Ai lavoratori con contratto part-time di durata superiore a 8 mesi annui verranno applicati i criteri dei lavoratori a tempo indeterminato; ai lavoratori con contratto part-time di durata inferiore o uguale 8 mesi annui verranno applicati i criteri dei lavoratori a tempo determinato;
11. Il premio viene elargito anche ai lavoratori a tempo determinato calcolando il periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine, nelle modalità sopra specificate;
12. A coloro che cessarono il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto;
13. In caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, l'Azienda ed le Organizzazioni sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL ed alla prassi aziendale.

Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

### **SEA Ambiente S.p.A.**

Dott. Emilio Bonifazi

### **OOSS Territoriali**

Michele Massari (FP CGIL)

Luca Mannini (FIT CISL)

Antonio Andreozzi (UILTRASPORTI),

Patrizia Colaiacomo (UILTRASPORTI)

### **RSU**

Moriconi Giuseppe (FP CGIL)

Filippo Ferrari (Fiadel)

Marco Niccoli (Fiadel)

Roberto Antoni (USB)