

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNI 2024-2025-2026

Il giorno 25 marzo 2024, presso la sede di Scapigliato s.r.l., in Rosignano Marittimo (Li) si sono riuniti:

Per parte datoriale:

Nome e Cognome	Organizzazione
Dunia Del Seppia	Scapigliato S.r.l., Responsabile Gestione Risorse Umane

Per parte sindacale:

Nome e Cognome	Organizzazione
Emiliano Sartorio	CGIL
Uliano Baldini, Aldo Repeti	CISL
Aldo Tonin	FIADDEL

Premessa:

- 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 delle attività 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 materia di decontribuzione e defiscalizzazione.
- In un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque importante valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;



Le parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di risultato per il triennio compreso tra 2024-2026 nella Società Scapigliato Srl.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- 1) La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
- 2) Il premio è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'anno precedente
- 3) La quota di premio distribuibile è correlata direttamente al raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo punto b).
- 4) Tale quota verrà distribuita ai/alle singoli/e dipendenti sulla base di una valutazione individuale così come specificata al successivo punto c).

a) Determinazione dell'ammontare del Premio

L'importo del Premio di risultato è calcolato sulla base del vincolo posto dal socio Comune di Rosignano Marittimo.

L'importo annuale sarà definito dal Consiglio di amministrazione della Società in funzione del risultato aziendale. Per le funzioni di "Quadro" è individuata una quota individuale annua erogabile in funzione del raggiungimento degli obiettivi e della valutazione della prestazione individuale sulla base del Report "B".

Entrambi gli importi si intendono comprensivi delle quote contrattuali previste dal CCNL Utilitalia vigente a titolo di ERAP se ed in quanto dovuta.

b) Definizione degli obiettivi

Gli obiettivi sono legati alla redditività dell'Azienda e ad altri indici di produttività e/o di miglioramento, con la seguente ripartizione in funzione della loro rilevanza per l'organizzazione:



Obiettivo	Modalità di calcolo	Incidenza dell'Obiettivo %	Valore Target
1) % dei rifiuti conferiti rispetto ai quantitativi di rifiuti autorizzati in discarica	Totale rifiuti in ingresso discarica/Quantità autorizzate in discarica *100	30%	85 %
2) Efficienza media di captazione	Rapporto tra biogas gas captato e biogas prodotto	30%	86,30
3) Operatività impianto TMB linea attiva	Portata media netta giornaliera (t/h)	30%	27,90
4) Assenteismo	% assenza per malattia su ore lavorabili annue	5%	4,7
5) Infortuni	Indice di gravità = Numero di giorni persi per infortunio / Ore totali lavorate dai lavoratori x 1.000.000	5%	1,1

Il valore target è calcolato sulla media degli ultimi due anni.

Gli scostamenti rispetto al valore target della precedente tabella, comporteranno le seguenti variazioni sulla distribuzione della quota parte di premio legata all'obiettivo:

Raggiungimento obiettivi (% su Target)	Quota Premio distribuita
Maggiore o uguale a 92%	100%
Dal 80% al 91,9%	90%
Dal 75% al 79,9%	60%
Dal 65% al 74,9%	50%
Minore del 64,9%	0%



c) Valutazione della prestazione individuale

La valutazione della prestazione individuale è correlata a parametri osservabili legati al comportamento di ogni dipendente, così come definiti alle pagine seguenti.

Report "A" personale operativo

	Indicatore	Comportamenti osservabili
1	Rispetto delle procedure aziendali	1.1 Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata 1.2 Rispettare le Istruzioni Operative del Sistema di Gestione aziendale 1.3 Compilare correttamente i modelli previsti dal Sistema di Gestione
2	Rispetto delle norme di sicurezza	2.1 Operare nel rispetto delle norme di sicurezza della Società 2.2 Rispettare quanto prescritto dalla scheda mansione individuale del DVR 2.3 Rispettare quanto prescritto dal DVR anche nelle aree comuni.
3	Flessibilità operativa	3.1 Approccio positivo alle imprevedibilità nel servizio 3.2 Propositività nella risoluzione degli imprevisti
4	Cura del mezzo, degli impianti oppure degli strumenti/luoghi di lavoro	4.1 Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti 4.2 Attenzione nell'utilizzo del mezzo o delle attrezzature di lavoro (incidenti, danneggiamenti) del luogo di lavoro 4.3 Cura dei locali aziendali ed utilizzo adeguato dei locali comuni
5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	5.1 Confrontarsi con i propri colleghi per far fronte a criticità e/o imprevisti e capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo 5.2 Corretto passaggio di consegne per consentire un andamento fluido del lavoro. In caso di ritardo/imprevisto avvertire prontamente il responsabile di servizio 5.3 Rispetto/riconoscimento dei ruoli 5.4 Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio
6	Innovazione cambiamento e crescita professionale	6.1 Approccio proattivo alle modifiche organizzative e all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro 6.2 Approccio costruttivo alla formazione e partecipazione attiva ai corsi di formazione
7	Saturazione dell'orario di lavoro	7.1 Puntualità in ingresso 7.2 Evitare pause prolungate e non autorizzate 7.3 Mettersi a disposizione del responsabile alla fine del lavoro assegnato
		TOTALE 200



Report "B" personale impiegatizio

	Indicatore	Comportamenti osservabili
1	Capacità Organizzative	1.1 Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato 1.2 Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato 1.3 Rispetto dei tempi di scadenza 1.4 Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione 1.5 Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità 1.6 Discrezione
2	Capacità di relazione con clienti interni/esterni	2.1 Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo 2.2 Capacità di confronto 2.3 Rispetto/riconoscimento dei ruoli
3	Capacità di partecipazione e promozione del gruppo	3.1 Condivisione obiettivi comuni 3.2 Capacità di integrazione 3.3 Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio
4	Flessibilità Operativa	4.1 Approccio costruttivo a modifiche organizzative 4.2 Approccio costruttivo alla Formazione 4.3 Approccio costruttivo ai Nuovi strumenti di lavoro 4.4 Approccio costruttivo alle Nuove procedure
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	5.1 Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (propositività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	6.1 Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro 6.2 Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni
7	Capacità di elaborare proposte	7.1 Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento
		TOTALE 200

Ogni indicatore specificato nei "comportamenti osservabili" può essere valutato fino ad un massimo di 10 punti che saranno attribuiti applicando la seguente legenda di valutazione:

- 0-1: DEL TUTTO ASSENTE**
- 2-3: GRAVEMENTE CARENTE**
- 4-5: INADEGUATA**
- 6: SUFFICIENTE**
- 7-8: MOLTO PRESENTE**
- 9-10: ECCELLENTE**



Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente, per praticità di calcolo, verrà riparametrato su base 100 con la seguente modalità: $\text{punteggio ottenuto} \times 100 / \text{punteggio massimo ottenibile}$.

d) Distribuzione del premio

La distribuzione del premio avverrà determinando il punteggio individuale attraverso il “Report di valutazione della prestazione individuale” ed attribuendo ai singoli punti un valore parametrato rispetto all’inquadramento contrattuale dell’addetto, secondo quanto specificato ai successivi punti.

1. Parametrazione per livelli

La parametrazione 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 individuale di seguito descritto.

I Parametri per l’anno 2024 sono quelli seguenti, tuttavia gli stessi potranno subire variazioni negli anni successivi per effetto del rinnovo del contratto.

Le parti concordano di effettuare la parametrazione tenendo in considerazione il parametro a) di ogni livello

Livello	Parametro
3a	130,07
4a	138,57
5a	151,29
6a	166,84
7a	184,41
8	204,67

2. Valutazione della prestazione individuale

Per valutare la prestazione individuale sono stati individuati appositi criteri nel “Report di valutazione della prestazione individuale” ai quali sarà attribuito il relativo punteggio.

Il premio sarà erogato sulla base della valutazione riportata nel “Report di valutazione della prestazione individuale” di ogni lavoratore alla fine dell’anno e del coefficiente correttivo stabilito in base al livello funzionale; 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 - e la sommatoria dei punteggi dei dipendenti).

Di seguito lo schema della procedura di calcolo:

Punteggio addetto = Punteggio personale (valutazione della prestazione individuale) X parametro correttivo per livello

Valore unitario del punto = Importo globale del premio / Σ punteggi addetti

Importo premio personale = Punteggio addetto X valore unitario del punto



3) Redazione e consegna dei Report personali

Il Responsabile di ogni Servizio aziendale nel corso di ogni anno solare effettuerà un monitoraggio delle prestazioni individuali dei propri collaboratori, entro il mese di giugno, con una duplice finalità:

- analizzare il loro posizionamento sul “Report di valutazione della prestazione individuale”, in modo da fornire dei feed back sull’andamento della prestazione lavorativa.
- aggiornare i lavoratori circa lo stato di attuazione degli obiettivi aziendali.

Il monitoraggio della prestazione individuale dei lavoratori, sarà utilizzato per l’elaborazione del “Report individuale” che dovrà essere redatto alla fine dell’anno a cui si riferisce. La consegna delle valutazioni ai lavoratori sarà effettuata dal Responsabile del Servizio di appartenenza, coadiuvato, dal Responsabile di Area e dal Responsabile Gestione Risorse Umane.

Le parti concordano e stabiliscono che 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.

Il Premio verrà corrisposto a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre di ogni anno, il personale con contratto part-time, nonché quello assunto nel corso dell’anno, quello dimesso nel corso dell’anno, maturerà, quote di Premio proporzionali ai periodi effettivamente lavorati; per i periodi superiori a 15 giorni nel mese verrà conteggiato l’intero mese, per i periodi inferiori non verrà conteggiato il mese stesso.

Tale premio avrà le caratteristiche dell’aleatorietà della corresponsione, in quanto erogabile unicamente se saranno realizzati gli obiettivi prefissati, e della variabilità in relazione degli stessi.

E’ riferito ad ogni effetto all’anno precedente, mentre l’erogazione dello stesso, quando conseguito, sarà effettuata con l’erogazione della mensilità di luglio dell’anno successivo.

Il premio di risultato potrà essere erogato, nei limiti previsti dalla normativa vigente tempo per tempo, fino alla quota massima del 100% a scelta del lavoratore in welfare. Tale intenzione dovrà essere comunicata all’ufficio personale entro il mese di marzo di ogni anno di validità dell’accordo. Nel caso in cui il Dipendente non fornisca indicazioni sarà erogato in busta paga con le modalità standard.

La Quantificazione del premio di risultato e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro 3 mesi dal consuntivo annuale, alle OO.SS firmatarie del presente accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto;



Ai lavoratori che non beneficiano del Premio di cui al presente Accordo (interinali, contratti a tempo determinato) verrà riconosciuta la quota di Premio (C.R.A. "Compenso Retributivo Aziendale") prevista dall'art. 2 del vigente CCNL così come rinnovato in data 18 maggio 2022 in proporzione al periodo lavorato.

Le parti danno atto che il presente accordo deve intendersi sostitutivo ed alternativo rispetto a quello precedentemente vigente e, pertanto deve essere applicato in sostituzione integrale di ogni preesistente accordo in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

Firma Parte datoriale

Nominativo firmatario	Firma per esteso
Dunia Del Seppia	

Firma Parte sindacale

Organizzazione Sindacale	Nominativo firmatario	Firma per esteso
FP CGIL	Emiliano Sartorio	
FP CGIL	Roberto Menicagli	
FP CGIL	Marco Palomba	
CISL	Uliano Baldini	
CISL	Aldo Repeti	
FIADEL	Aldo Tonin	
UIL	Massimo Marino	