

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE FEDERAMBIENTE/UNICOGASACQUA
PER GLI ANNI 2023-2025

Tra la GEAT Srl di Riccione, nelle persone del Presidente del CdA Fabio Galli e del Direttore Generale Giovanni Moretti

E

Le OO.SS. Territoriali FP CGIL rappresentate da:

Claudio Palmetti

Le OO.SS. Territoriali FILCTEM CGIL rappresentate da:

Riccardo Giunchi

Le R.S.U./R.S.A. rappresentate da:

Daniele Felici e Daniele Berarducci

SI CONCORDA

di definire il Premio di Risultato aziendale unico per tutto il personale, riferito agli esercizi 2023/2025 in base ai criteri di seguito descritti.

1) Ammontare del Premio di Risultato

- ✓ L'importo del premio di risultato, per il livello parametrico 100 è fissato in € 1.040,00 (lordi) al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati al punto *A* e punto *B*. (vedi tabella allegata)
- ✓ L'ammontare complessivo del premio di risultato, riferito al punto *C*, verrà definito fino a € 25.000 (al lordo dei contributi a carico dell'Azienda), in base al numero e alla qualità dei progetti; verrà attribuito al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati individualmente o per gruppo di lavoro.

Tale ammontare non include eventuali premi che potranno essere previsti nei rinnovi contrattuali dei C.C.N.L. che vengono applicati ai dipendenti.

Il valore concorre alla determinazione del costo complessivo del personale, che non potrà superare, in ogni caso, il valore fissato nel corrispondente budget di esercizio; esclusi eventuali aumenti contrattuali. Geat si impegna a comunicare tempestivamente alla RSU e alle OO.SS, in apposito incontro, eventuali variazioni rilevanti del costo del personale che possano incidere sul valore del premio, al fine di adottare soluzioni conseguenti e congrue con il rispetto del vincolo del costo massimo, se non motivato.

Hanno diritto al premio di risultato tutti i lavoratori che risultino in forza per almeno sei mesi interi nell'esercizio in esame. Per mese intero si intende anche la frazione di mese di durata superiore a quindici giorni. In caso di rapporti part-time i relativi importi dei premi saranno riparametrati alle ore previste dal relativo contratto. (solo per *A* e *B*)

Non avranno comunque diritto al premio individuale i lavoratori che si dimettano volontariamente, ad eccezione dei casi di accesso alla pensione, e/o subiscano licenziamento per giusta causa.

2) Suddivisione del premio di risultato in quota "target redditività" e quote "obiettivi di performance".

L'importo del premio è articolato in tre parti e sarà attribuito:

- la prima parte *A* sarà legata al raggiungimento dei risultati della "redditività" di GEAT prevista nel budget/revised budget annuale (marginie prima delle imposte), ed avrà un peso pari al 55 % dell'ammontare del premio di risultato individuale.
- la seconda parte *B* sarà legata al raggiungimento di "obiettivi di performance collettivi" come da "scheda progetti generali, Allegato B", ed avrà un peso pari al 45 % dell'ammontare del premio di risultato individuale.
- la terza parte *C* sarà legata al raggiungimento di "obiettivi di performance per gruppi e/o individuali" come da "scheda progetti per gruppi e individuali, Allegato C", ed avrà complessivamente l'ammontare indicato all' art. 1.

3) Identificazione quota "target redditività" - quota "obiettivi di performance".

La quota parte *A* del premio di risultato legato alla redditività sarà assegnata per intero al raggiungimento del 100% del margine *ante imposte* previsto a budget/revised annuale così come confermato dal bilancio d'esercizio in esame approvato dal C.d.A. Per risultati inferiori, si avrà una decurtazione proporzionata in misura percentuale al risultato d'esercizio.

La quota parte *B* del premio di risultato (produttività, flessibilità e livello di servizio dei gruppi di lavoro) sarà assegnata in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi delle singole unità organizzative ed applicata in base alle relative "schede progetti generali, Allegato B" predisposte dalla Direzione aziendale ed allegate al presente accordo.

La quota parte *C* del premio di risultato (produttività, progetti di miglioramento, innovazione) sarà distribuita dalla Direzione aziendale e assegnata in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi e quantitativi dei singoli dipendenti coinvolti ed applicata in base alle relative "schede progetti per gruppi e individuali, Allegato C" predisposte dalla Direzione aziendale, in collaborazione coi Capi Area, ed allegate al presente accordo.

Per gli anni 2024 e 2025 le schede progetti relativi alle parti B e C verranno ridefinite, con accordo fra le parti, entro il 31/03 dell'anno di riferimento e saranno parte integrante del presente accordo.

Le "schede progetti", saranno valutate dai vertici aziendali, sulla base dei seguenti indici:

- ❖ target quantitativi laddove il progetto sia valutabile quantitativamente;
- ❖ target qualitativi laddove il progetto sia valutabile qualitativamente; in questo caso saranno emessi giudizi pari a "molto buono - 100%", "buono - 90%", "discreto-60%" e "sufficiente - 30%".

Giudizi di valutazione inferiori al target quantitativo minimo "sufficiente", comporteranno la mancata erogazione della quota parte di premio assegnata nella corrispondente "scheda-progetto".

4) Suddivisione del premio di risultato tra i lavoratori.

Il premio di risultato di cui alle precedenti lettere *A-B*, nelle sue distinte parti sopra descritte, sarà suddiviso tra i lavoratori GEAT sulla base della tabella premi allegata. Il calcolo del premio verrà effettuato sulla base del livello di inquadramento all'01/01 dell'anno di riferimento.

Il premio di risultato di cui alla precedente lettera *C* sarà assegnato ai lavoratori destinatari dei diversi progetti/indicatori-obiettivo.

5) Coefficienti di abbattimento del premio di risultato per i singoli lavoratori.

La quota parte di premio da assegnare al singolo dipendente in corrispondenza delle sopra indicate lettere *A-B* sarà abbattuta al verificarsi dei seguenti eventi:

a) Assiduità al lavoro: L'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dalle presenze al lavoro, viene individuato nell'abbattimento delle assenze. In particolare, si concorda che ogni ora di assenza verrà detratto un'ora dal monte ore che concorre a determinare il premio. Quanto sopra non si applica alle ferie, alle astensioni per maternità/paternità obbligatorie, agli infortuni sul lavoro, scioperi, ai permessi per la donazione del sangue, elettorali, ai permessi orari/giornalieri previsti dalla legge n° 104/92 art.33 comma 3, permessi sindacali e ricoveri ospedalieri.

Nei confronti dei lavoratori assenti:

- a causa di inidoneità al lavoro,
- congedo straordinario art. 42, comma 5, D. Lgs. 151/2001,
- aspettativa non retribuita,

il premio nella sua totalità verrà riparametrato e corrisposto per le ore di effettivo servizio.

Il monte ore "laborabili" annuo, al netto delle ferie, è così definito:

- 1.809,5 (2.002 -192,5) ore per i dipendenti con CCNL Gas-acqua
- 1.747,5 (1.976-228,5 ferie+permessi) ore per i dipendenti CCNL Ambiente

b) provvedimenti disciplinari: in caso di irrogazione di provvedimenti disciplinari, superiori al richiamo verbale, si verificherà un abbattimento del 25% della quota di premio attribuito.

c) Frequenza corsi: la mancata frequenza ai corsi di formazione programmati e decisi dall'azienda (compreso quelli per il mantenimento attuali certificazioni del personale): si applicherà un abbattimento del 5% per ogni corso non fatto in prima convocazione, salvo presentazione giustificativo ritenuto idoneo.

La quota premio legata alla lettera *C* sarà abbattuta esclusivamente per il punto b) provvedimenti disciplinari.

Il monte economico risultante dalla somma delle riduzioni delle quote *A* e *B* verrà ridistribuito ai lavoratori in base al seguente criterio: totale quota residua diviso numero totale dei lavoratori ed

erogazione a coloro che avranno raggiunto una percentuale di risultato superiore di un punto percentuale rispetto alla media aritmetica del premio erogato.

Il monte economico risultante dalla somma delle riduzioni della quota C verrà ridistribuito ai lavoratori facenti parte, in base al seguente criterio: totale quota residua diviso numero dei lavoratori coinvolti ed erogazione a coloro che avranno raggiunto una percentuale di risultato superiore di un punto percentuale rispetto alla media aritmetica del premio erogato.

6) Verifiche periodiche sul raggiungimento dei target di redditività e qualità GEAT.

Gli indicatori del premio di risultato saranno monitorati e verificati dalle parti con cadenza periodica; qualora si dovessero accertare scostamenti superiori al 10 % dal livello *top* le parti si incontreranno per le verifiche del caso.

7) Welfare

Le parti convengono che il premio di risultato maturato con i parametri sopra specificati, su scelta del lavoratore, potrà essere trasformato totalmente o parzialmente, in servizi e/o prestazioni di Welfare Aziendale, così come definito nell'allegato regolamento che è parte integrante del presente accordo.

8) Tempo di erogazione.

Il Premio di Risultato sarà erogato entro il mese di maggio dell'anno successivo e comunque non prima dell'approvazione, da parte del C.d.A, del Bilancio Consuntivo dell'anno di riferimento.

9) Clausole finali.

Le parti si danno atto che:

- hanno inteso qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessivo ed omnicomprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta del resto in considerazione in sede di quantificazione, pertanto, detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o 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 escludere l'imputazione.
- Le parti convengono che il premio derivante dall'applicazione del presente accordo, in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività ed efficienza per l'azienda, è correlato a incrementi di efficienza e produttività, ai sensi del comma b art.4 CCNL GASACQUA e art.2 lettera C CCNL FEDERAMBIENTE ed è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28/12/2015 n. 208 e al Decreto Interministeriale del 25/03/2016 . Pertanto, alle somme erogate potrà essere applicata la tassazione agevolata mediante imposta sostitutiva nella misura prevista dalla legge.
- Le parti si danno reciprocamente atto che qualsiasi variazione del budget e/o del costo del personale dell'anno di riferimento di cui al punto 1) che l'assemblea/coordinamento soci di

GEAT dovesse stabilire, avranno diretto effetto sulle caratteristiche di cui ai punti 1)-2) del presente accordo.

- È data la possibilità, in caso di comprovate esigenze personali del lavoratore, di convertire quote del premio in ore di permesso. La richiesta va presentata dal lavoratore in forma scritta alla Direzione, entro il mese precedente l'erogazione del premio medesimo.
- Laddove, nel corso dell'esecuzione, si verificassero eccessivi squilibri patrimoniali tali da modificare in modo sostanziale la posizione economica delle parti, queste avranno l'obbligo di incontrarsi, entro l'approvazione del Bilancio consuntivo, al fine di porvi rimedio.

Riccione, 19/10/2023

Per l'Azienda:

Fabio Galli

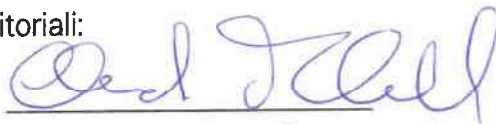


Giovanni Moretti



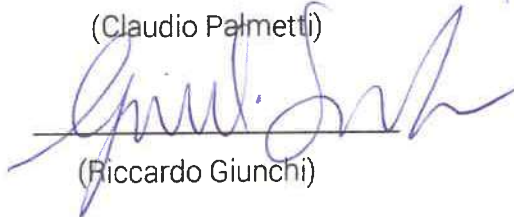
• Per le OO.SS. Territoriali:

FP CGIL



(Claudio Palmetti)

FILCTEM CGIL



(Riccardo Giunchi)

• Per le RSU/RSA:

Daniele Felici



Daniele Berarducci



Tabella

TABELLA IMPORTI					
				55%	45%
federam biente livello	param. Gas-Acqua	GAS ACQUA livello	importo Premio A+B	Premio A max importo	Premio B max importo
1	100,00	1	1.040,00	572,00	468,00
2a/b	111,15	2	1.155,95	635,77	520,18
3a/b	122,95	3	1.278,67	703,27	575,40
4a/b	131,42	4	1.366,76	751,72	615,04
5a/b	139,96	5	1.455,58	800,57	655,01
6a/b	153,69	6	1.598,37	879,10	719,27
7a/b	167,50	7	1.741,99	958,10	783,90
8	181,29	8	1.885,41	1.036,97	848,43
Q	200,74	Q	2.087,69	1.148,23	939,46