

ACCORDO SINDACALE n. 7/2023

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ 2023

Premesso che

Il Premio di Produttività Globale è una forma di salario prevista dal 2° livello di contrattazione e rappresenta un importante strumento di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici, di produttività e di qualità aziendali.

Il C.C.N.L. vigente, all'art. 2, prevede che "la contrattazione collettiva aziendale sul premio di risultato persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di Regolazione e del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa".

L'Accordo di Settore del 18/5/2022 prevede il riconoscimento sotto forma di una tantum, per gli anni 2023 e 2024, dell'Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività.

In base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dalla prassi amministrativa in materia di tassazione agevolata, il premio di produttività (compreso l'ERAP che ne diventa parte integrante) ne potrà beneficiare nella misura in cui i livelli di raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza, produttività e di qualità misurati dagli specifici indicatori prefissati nel presente accordo risultino migliorativi rispetto a quelli consuntivati negli specifici periodi di riferimento definiti per ciascun indicatore.

L'istituto retributivo regolato dal presente accordo, non essendo computabile in alcun istituto contrattuale ed essendo escluso dalla base di calcolo del TFR, è stato determinato dalle parti secondo valori già comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti.


Tutto ciò premesso

Le Parti firmatarie del presente Accordo

CONCORDANO

quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante dell'Accordo.
2. Viene istituito, a decorrere dal 01/01/2023 e fino al 31/12/2023 un **Premio di Produttività Individuale Standard** per il personale con rapporto a tempo indeterminato in forza alla data del 31/12/2023 appartenente ad A.M.I.U. Genova S.p.A. con contratto di lavoro regolato dal CCNL Utilitalia - Igiene Ambientale.
3. Il Premio di Produttività Individuale Standard sarà determinato in funzione del raggiungimento dei seguenti 2 indicatori- obiettivo:
 - a) **raccolta differenziata**
 - b) **assenze per malattia**



1

4. **L'Obiettivo dell'incremento della percentuale della raccolta differenziata** viene calcolato con riferimento alla percentuale media raggiunta nell'anno 2023 rispetto all'anno 2022 nell'intero bacino oggetto del "contratto di servizio" con la Città Metropolitana (31 Comuni); il calcolo viene effettuato secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia. Si considera il dato quantitativo accertato e pubblicato da Regione Liguria con apposito DGR. Laddove non disponibile entro la data del 30/06/2023, si ritiene valido il dato gestionale interno ultimo disponibile, e condiviso con Città Metropolitana. L'incrementalità sarà misurata con riferimento alla percentuale media di RD raggiunta nell'anno 2022.

Obiettivo	Parametro
Incremento della Raccolta Differenziata	Valore medio annuo % di RD

Valore obiettivo	Importo Premio Individuale standard	Livello Obiettivo
> 46,00% = 48,19%	€ 400,00	Entry level
> 48,19% = 52,82%	€ 425,00	1° fascia di miglioramento
> 52,82% = 54,63%	€ 450,00	2° fascia di miglioramento
> 54,63% = 56,40%	€ 475,00	3° fascia di miglioramento
> 56,40% = 58,29%	€ 500,00	4° fascia di miglioramento

5. **L'Obiettivo della riduzione delle assenze per malattia** viene calcolato come riduzione del tasso di assenze per malattia nell'anno 2023 rispetto a quanto consuntivato nel 2022. Il tasso si calcola come rapporto percentuale tra le ore di malattia e le ore lavorabili (i valori vengono arrotondati alla prima cifra decimale secondo le seguenti modalità: 8,04 diventa 8,0 mentre 8,06 diventa 8,1; 8,05 diventa 8,0). Le ore lavorabili o disponibili sono le ore teoriche contrattuali al netto delle ore non lavorate per festività infrasettimanale, fruizione di ferie e di festività soppresse/permessi individuali/pco. L'incrementalità sarà misurata sul valore di chiusura del 2022.

Obiettivo	Parametro
Riduzione delle assenze per malattia	% ore malattia/ore lavorabili

Valore obiettivo	Importo Premio Individuale standard	Livello Obiettivo
< 8,50% = 8,00%	€ 400,00	Entry level
< 8,00% = 7,75%	€ 425,00	1° fascia di miglioramento
< 7,74% = 6,80%	€ 450,00	2° fascia di miglioramento
< 6,79% = 6,50%	€ 475,00	3° fascia di miglioramento
< 6,50%	€ 500,00	4° fascia di miglioramento



6. Il riconoscimento del Premio Individuale Standard in quota ERAP sarà determinato in funzione del raggiungimento del seguente obiettivo:

- **Aumento dell'indice di saturazione:** calcolato come rapporto percentuale tra le ore di effettiva prestazione e le ore disponibili o lavorabili (i valori vengono arrotondati alla prima cifra decimale secondo le seguenti modalità: 92,03 diventa 92,0 mentre 92,06 diventa 92,1; 92,05 diventa 92,0).

Le ore di effettiva prestazione sono le ore effettivamente lavorate nel corso dell'esercizio 2023 al netto di ogni causale di assenza e comprensive delle prestazioni straordinarie. Le ore lavorabili o disponibili sono le ore teoriche contrattuali al netto delle ore non lavorate per festività infrasettimanale, fruizione di ferie e di festività soppresse/permessi individuali/pco. L'incrementalità sarà misurata sul valore di chiusura del 2022.

7. Il suddetto obiettivo, il suo criterio di misurazione ed il Premio Individuale Standard in quota ERAP ad esso collegato (secondo la modalità a scaglioni), sono articolati come segue:

Obiettivo	Parametro
Indice di Saturazione	Ore lavorate / Ore lavorabili

Valore obiettivo	Importo Premio Individuale in quota ERAP	% Obiettivo
> 89,00% = 91,00%	150,00 €	Entry level
> 91,00% = 95,50%	180,00 €	1° fascia miglioramento
> 95,50%	200,00 €	2° fascia miglioramento

8. L'importo del Premio individuale standard in quota ERAP verrà riparametrato in funzione dei diversi livelli contrattuali, così come previsto dall'accordo di Settore del 18/5/2022 ad eccezione dei dipendenti di 1° livello, la cui ERAP verrà calcolata sul parametro di un 2° livello B. In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno, l'importo da corrispondere sarà riferito al livello di appartenenza al 31/12/2023.

9. La somma degli importi associati alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di cui ai punti 4, 5 e 7, quota ERAP incluso, determinano l'ammontare del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2023. Le percentuali di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi di cui sopra saranno debitamente certificati.

10. Il Premio di Produttività Individuale da erogare si ottiene moltiplicando il valore del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2023 per la seguente tabella relativa alle ore lavorate in regime ordinario - senza straordinario o supplementare - nell'anno 2023 riferite ad un lavoratore Full Time a Tempo Indeterminato in servizio dal 1/1 al 31/12/2023:

Fascia ore lavorate ordinarie a consuntivo 2023	fattore moltiplicativo
Superiore 1689	1,00
1609 - 1689	0,70
1503 - 1608	0,35
1315 - 1502	0,25

1100 - 1314	€ 150
< 1100	€ 70

Verranno considerate quali ore ordinarie lavorate anche le ore fruite per:

- Permesso sindacale e RIs, assemblea sindacale retribuita;
- Permesso per funzioni pubbliche elettive;
- Visita medica aziendale;
- Ore di assenza per infortunio con prognosi superiore a 3 giorni calendariali;
- Donazione sangue e midollo osseo;
- Congedo per maternità (e paternità);
- Permesso nascita figlio;
- Recupero ore straordinario, formazione e visita medica aziendale fuori orario di lavoro accantonate di cui all'ODS 91/rev. 4 punto 8, 9 e 38;
- Smaltimento ferie maturate e non godute negli esercizi precedenti solo se le stesse vengono fruita una volta esaurite le ferie dell'anno di competenza;
- Permessi PCO;
- Attività di soccorso e assistenza in occasione di pubbliche calamità organizzate dal dipartimento della Protezione Civile o dalla competente Prefettura;
- Gli scioperi saranno considerati neutrali ai fini del conteggio;
- Ore permesso CRAL
- Permessi retribuiti concessi in relazione alla situazione emergenziale da Covid 19 (codice P29)

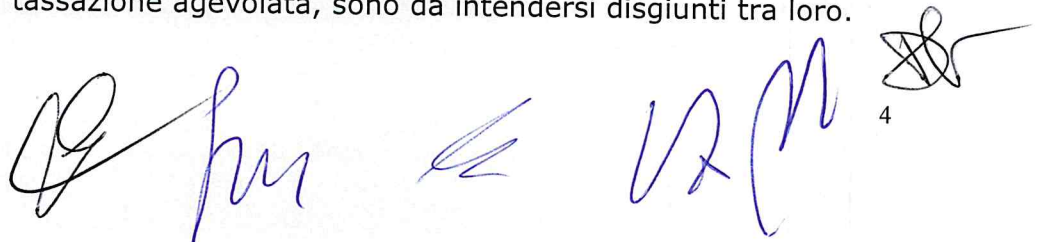
11. Atteso quanto stipulato al punto 16 dell'AS 24/22, le Parti convengono che il personale che abbia consuntivato nel 2023 un numero di eventi di micro-morbilità (eventi di malattia da 1 a 3 giorni) pari o superiore a 9 non percepirà il Premio di Produttività Individuale di cui al punto 10. Dal computo degli eventi sono escluse le fattispecie di cui all'art 42 lettera G punto 3 (a, b e c) del CCNL.

12. Gli importi non erogati, ai sensi del 11 del presente accordo, saranno trasformati in giornate/ore da conferire in una banca delle ore solidale da utilizzare secondo le previsioni di legge e di CCNL che verranno poi dalle Parti meglio definite.

13. L'Azienda, visto quanto definito in data 15/02/2022 nella "cabina di regia" prevista dal punto 15 dell'accordo sindacale 24/2022, provvederà, a titolo di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 42 comma 8 del vigente CCNL, a dare comunicazione ai dipendenti al raggiungimento anche dei 330 giorni di calendario di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro.

14. Gli importi del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2023, di cui al presente Accordo verranno giustamente riproporzionati, tenuto conto della durata della prestazione lavorativa nel corso dell'anno sia con riferimento alla data di inizio del rapporto di lavoro a Tempo Indeterminato sia con riferimento alla quantità della prestazione lavorativa (PT o FT).

15. Atteso che la determinazione dell'importo del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2023 è legata al raggiungimento di obiettivi differenziati, questi, ai fini della fruizione della tassazione agevolata, sono da intendersi disgiunti tra loro.



4

16. Le Parti concordano di incontrarsi con cadenza trimestrale a partire dal mese di maggio 2023 per verificare l'andamento degli indicatori obiettivo; le Parti verificheranno al termine dell'esercizio il trend della distribuzione della popolazione aziendale sulle fasce di cui al precedente punto 10 anche in coerenza con quanto definito per gli anni 2020 - 2021 - 2022.
17. Le Parti infine concordano che, qualora intervenissero fattori esogeni allo stato non prevedibili, quali ad esempio un riacutizzarsi della pandemia oppure altri eventi impattanti sulla produzione aziendale, che dovessero incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi prefissati quale valore di ingresso si valuterà l'opportunità di valutare correttivi al sistema incentivante qui proposto. Le Parti sono consapevoli che in tale ipotesi si potrebbe non rientrare nei benefici di legge.
18. Il Premio di Produttività Individuale Globale Standard sarà erogato nel mese successivo a quello di approvazione del Bilancio di Esercizio 2023; l'importo del suddetto Premio sarà riproporzionato al fine di non produrre un risultato economico negativo nel Conto Economico aziendale 2023.
19. AMIU provvederà al deposito del presente accordo in modalità telematica ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del D. Lgs. 151/2015.

Genova, li 04/04/2023

Letto confermato e sottoscritto

PER LE OO.SS.

F.P. CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

PER A.M.I.U. GENOVA S.P.A.

IL DIRIGENTE AREA PEOR
(Dott. Bruno Moretti)

IL DIRETTORE GENERALE
(Ing. Davide Grossi)