

Proposta di Accordo sul Premio di Risultato per i triennio 2017– 2019 S.A.P.NA. S.p.A.

Addì 27 marzo 2017 si sono incontrate in Napoli:

- SAP.NA. Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. nelle persone di: Amministratore Unico dott. Gargano Gabriele, Ing. Mario Lebotti, Dott. Lucio Sindaco e Dott.ssa Stefania Giunto
- OO.SS. nelle persone di Fabio Gigli per la UIL-Trasporti, Francesco Giordano per la FIADEL, Roberto Punzo per la FIT-CISL, Esposito Pasquale per FP-CGIL; La RSU nelle persone di Salzano Alfonso e La Bruna Gennaro per FP-CGIL, Palma Luigi, Salviati Mariarosa e Regina Ciro per FIT-CISL, Matriciano Giovanni per FIADEL De Vito Gaetano per UIL-Trasporti

Con il presente accordo sul "Premio di risultato" le parti vogliono definire un sistema premiante che possa migliorare il servizio e la competitività dell'azienda attraverso un strumento di partecipazione riferito ai risultati aziendali legati alla definizione e consuntivazione di obiettivi finalizzati a miglioramenti della produttività, della qualità e della competitività aziendale come previsto dall'art. 2 del CCNL FISE ASSOAMBIENTE nel rinnovo contrattuale del 06/12/2016.

- L'accordo ha validità triennale ed è relativo agli anni dal 2017 al 2019, è riferito in via esclusiva a materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL FISE Igiene ambientale.
- I beneficiari del premio sono esclusivamente i dipendenti S.A.P.N.A. S.p.A., addetti agli impianti STIR di Tufino e Giugliano, ai siti di stoccaggio e discariche ed agli uffici Direzionali di Napoli.
- Il premio non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.
- La struttura del progetto di premio di risultato prevede la suddivisione del premio disponibile a fronte del raggiungimento degli obiettivi prefissati così come quantificati in tabella A) e B) secondo i criteri illustrati nel presente accordo.
- L'erogazione avverrà mensilmente sotto forma di un acconto pari ad un dodicesimo del valore al 50% del premio riferito al parametro "100" e sarà relativo al risultato della somma del parametro "costo del lavoro" e del parametro "assenteismo".
- Il saldo del premio avverrà con la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo a quello di competenza, fermo restando quanto convenuto al successivo punto i) circa la possibilità di poter sostituire il valore monetario con l'equivalente in beni, servizi ed utilità (Welfare).
- Definizione degli obiettivi: si precisa che vengono posti obiettivi da raggiungere di tipo collettivo: A = COSTO DEL LAVORO – Peso ponderale 30% e B=ASSENTEISMO – Peso ponderale 70%, che **determinano il valore complessivo del premio**. Sulla base dell'importo che collettivamente viene raggiunto, il premio, così definito, verrà distribuito individualmente secondo i parametri seguenti:
- Il premio avrà decorrenza dal 01/01/2017 per la parte relativa alla produttività collettiva, mentre per la parte relativa ai compensi individuali di produttività dal 01/04/2017.

Determinazione del valore complessivo del premio (Val. Max. Euro 2.000,00)

A=COSTO DEL LAVORO (valutato secondo il parametro variabile che è la percentuale dell'incidenza del lavoro straordinario sul totale del costo del lavoro.)

Premesso che la componente "costo del lavoro" assume una importante rilevanza nella definizione della tariffa di smaltimento applicata per il servizio ai Comuni e che tra le voci che concorrono alla

determinazione del costo del lavoro, lo straordinario incide significativamente, si ritiene assumere quale indicatore l'incidenza in percentuale del costo del lavoro straordinario sul totale del costo del lavoro annuo, secondo la seguente tabella:

(A) COSTO DEL LAVORO

Percentuale	Parametro	Importo
>1% <5%	115	600
>5% <7%	108	540
>7% <10%	100	480
>10% >15%	60	420
>15%	30	360

B=ASSENTEISMO (valutato sulla base delle percentuali di assenteismo)

La percentuale di assenteismo da considerare per la definizione di tale premio, viene determinata dal rapporto tra il totale delle ore perse per malattia breve (fino a trenta gg di calendario), infortuni non sul lavoro, assenze non retribuite ed il totale delle ore lavorabili dell'anno, determinato dalla somma dei giorni dell'anno solare, al netto delle giornate di riposo, delle festività cadenti di domenica, al netto del monte ore per ferie e permessi previsto dal CCNL.

(B) STATISTICA ASSENTEISMO

Valore	Parametro	Importo
6%	115	1400
8%	108	1260
10%	100	1120
12%	60	980
15%	30	840

i) Il premio, così come determinato secondo i parametri di cui al precedente punto g) sarà distribuito individualmente secondo i seguenti parametri:

a. ASSIDUITA' AL LAVORO (peso ponderale 60% del premio spettante): Il valore attribuito alla componente "assiduità al lavoro" sarà riproporzionato sulla base della seguente tabella che tiene conto delle assenze con esclusione dal computo delle assenze per infortunio non sul lavoro, delle ferie e dei permessi retribuiti, la malattia con prognosi superiore a quindici giorni, le prerogative di cui all'art. 57 del CCNL (congedo militare).

Fascia	Da	A	Percentuale
Fascia 1	0	9	100
Fascia 2	10	12	80
Fascia 3	13	15	60
Fascia 4	16		0

- b. **COMPORTAMENTO** (peso ponderale del 30% del premio spettante): Le procedure disciplinari concluse con l'applicazione di un provvedimento disciplinare comporteranno la decurtazione in percentuale, secondo la seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Punti percentuale	Determinazione
Richiamo	1	Pe ciascun richiamo scritto
Multa	2	Per ora di multa fino ad un massimo di 10 punti
Sospensione	Da 11 a 20 punti	pe ciascun giorno di sospensione proporzionale ai giorni decurtati

N.B. L'importo totale del punteggio attribuito alla componente "comportamento" non può superare il valore totale del 30 % (trenta).

- c. **DILIGENZA NELL'USO DELLE ATTREZZATURE E DEGLI STRUMENTI DI LAVORO** (peso ponderale del 10% del premio spettante). L'attivazione della procedura disciplinare conclusasi con l'applicazione di un provvedimento disciplinare relativo al negligenza dimostrata nell'utilizzo delle attrezzature e degli strumenti di lavoro assegnati al lavoratore darà luogo alla decurtazione secondo il peso ponderale indicato.
- j) Il Premio prevederà l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la possibilità di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito, così come previsto dal combinato disposto delle leggi di bilancio 2016 e 2017

Qualora il dipendente esprima la volontà di voler aderire in tutto o in parte all'iniziativa di cui sopra, potrà, entro venti giorni dalla sottoscrizione del predetto accordo e comunque non oltre la fine del mese di aprile 2017, e per gli anni successivi sempre entro il mese di aprile, esprimere la propria volontà per una delle seguenti soluzioni alternative:

- 1) Percepire l'intero valore del premio tra beni, servizi ed utilità secondo quanto previsto dalla convenzione che SAPNA andrà a stipulare con i vari enti preposti (ad esempio EDENRED, etc.).
- 2) Fruire del c.d. "Premio Misto", che prevede l'attribuzione del premio sotto forma di "pacchetto sociale" ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria;
- 3) Percepire l'erogazione dell'intero valore del Premio di risultato in denaro secondo gli importi come determinato ai precedenti punti.

Nel rispetto della normativa prevista i meccanismi di conversione potranno essere esercitati nei limiti e con le modalità previste dalla normativa in essere e sulla scorta delle progressive interpretazioni dell'Agenzia delle Entrate.

A tal fine l'azienda emetterà uno specifico regolamento che chiarisca i meccanismi di conversione sulla scorta del combinato disposto della nuova normativa e del TUIR 917/86.

I dipendenti, una volta che abbiano aderito, per l'anno in corso, al Premio aziendale Welfare o, alternativamente al Premio Misto o al Premio in denaro, non possono modificare la scelta effettuata.

Si precisa che il credito welfare non costituisce, per sua stessa natura, una forma di reddito imponibile sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, né il suo valore ha alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del beneficiario – centrale, sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato – e ciò anche ai fini del TFR. Il Premio di risultato verrà riconosciuto anche ai lavoratori che al 31 dicembre dell'anno di competenza abbiano un rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, da Full-Time a Part-Time e viceversa, il P. di R. erogato verrà proporzionalmente determinato; I part-time di durata annuale verranno riproporzionati di conseguenza;

Compensi individuali di produttività non oggetto di detassazione

- **Compenso individuale per lavoro domenicale**

La prestazione lavorativa effettuata di domenica, con riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana, sarà remunerata con un compenso individuale di produttività pari ad € 10,00 (dieci), comprensiva dell'indennità prevista dall'art. 33 del CCNL FISE/ASSOAMBIENTE, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali compreso il TFR.

- **Indennità per lavoro su turni continui ed avvicendati**

Per il lavoratore reso in turno sarà riconosciuto un compenso individuale di produttività pari al 5% di maggiorazione della sola retribuzione base parametrica oraria. Tale indennità, è paritaria a quella già prevista dal vigente C.C.N.L. dei servizi di igiene ambientale "FISE".

- **Compenso individuale per lavoro notturno**

Per le ore di lavoro effettuate tra le ore 22,00 e le ore 06,00, viene riconosciuto un compenso individuale di produttività pari al 40% di maggiorazione della retribuzione base parametrica oraria, sostitutiva di quella prevista dall' art. 20 del CCNL FISE/ASSOAMBIENTE.

- **Indennità di reperibilità (ex art. 34 CCNL)**

Ai soli lavoratori addetti alla manutenzione ed impegnati in turni di reperibilità viene riconosciuta su base mensile una indennità sostitutiva di quelle previste dall'art. 34 CCNL FISE /ASSOAMBIENTE, per un importo complessivo pari ad € 100,00 (cento/00) lordi, a completamento di una settimana di reperibilità.

Nel caso il lavoratore dovesse assicurare una reperibilità superiore ad una settimana sarà corrisposta una indennità aggiuntiva pari ad € 14,00 (quattordici) lordi giornalieri.

Inoltre a compensazione del tempo di lavoro necessario, dal momento della richiesta di intervento, per l'effettivo raggiungimento dell'impianto, verrà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a 2 ore di lavoro straordinario, secondo le fasce previste dal CCNL.

Verrà corrisposto, inoltre, il rimborso chilometrico pari ad euro 0,40 a KM come già applicato.

Le predette indennità sono comprensive di tutti gli istituti contrattuali e legali compreso il TFR.

- **Compenso individuale per sostituzione senza preavviso**

Al lavoratore al quale verrà richiesta la sostituzione, per almeno quattro ore, di un lavoratore assente sarà riconosciuto un importo complessivo di € 10,00 (dieci/00) per la sola giornata di sostituzione comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali compreso il TFR.

- **Buono pasto**

Per ogni giornata di lavoro effettivo la cui durata sia uguale e/o superiore a sei ore, si conviene l'erogazione del servizio sostitutivo di mensa a mezzo di ticket il cui valore nominale sarà di € 7,00 (sette,00) reso in forma elettronica e non cartacea.

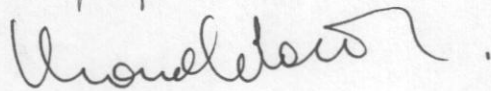
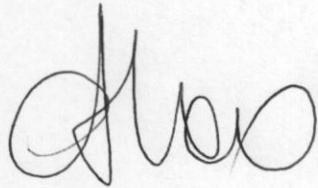
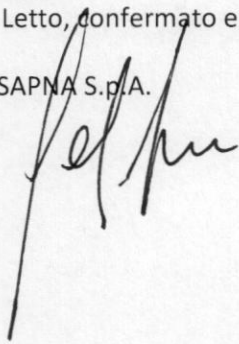
• **Deposito dell'accordo**

Le parti condividono che il presente accordo risponde pienamente alle previsioni di cui alla legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) ed al successivo decreto interministeriale del 25/03/2016, nonché alla legge di stabilità 2017 (legge 232/2016), per l'applicazione del regime fiscale di favore previsto in relazione all'erogazione del premio di risultato medesimo.

In considerazione di ciò l'Azienda procederà al deposito dello stesso per 'ottenimento dei benefici di legge

Letto, confermato e sottoscritto

SAPNA S.p.A.



COSS./R.S.U.

