

**DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO
AMBITO CONTRATTAZIONE ACCORDI DECENTRATI II° LIVELLO ANNI 2023-2025**

Con l'accordo sul "Premio di risultato" si vuole definire un sistema premiante moderno che tenga conto sia delle esigenze dei lavoratori che di quelle dell'azienda e che possa migliorare il servizio pubblico che viene reso.

Pertanto i punti principali su cui si basa la presente proposta sono il rispondere alle esigenze dei lavoratori in termini economici e incentivanti attraverso una serie di meccanismi che permettono, oltre all'efficientamento della produzione e di tutte le attività, di raggiungere anche gli obiettivi di contenimento delle spese complessive di funzionamento.

Gli strumenti utilizzati per la realizzazione di quanto previsto, sono di partecipazione di tutti i dipendenti ai risultati aziendali attraverso obiettivi finalizzati al miglioramento della produttività, della qualità e della competitività del servizio pubblico, nonché della continuità di quest'ultimo.

La piattaforma è intesa di tipo dinamico, ovvero, fermo restando la validità e la conferma dei contenuti stipulati, in accordo con le OO.SS, possono essere apportate revisioni e/o miglioramenti condivisi, nel caso in cui dovessero cambiare le condizioni iniziali sulle quali sono stati fondati i contenuti degli accordi. Ciò in previsione anche dei futuri scenari che potranno portare ad una revisione del progetto collettivo.

Il contratto di riferimento è il vigente CCNL FISE ASSOAMBIENTE nel rinnovo contrattuale del 06/12/2016 e ss. ii. e mm.

L'accordo è articolato come segue:

1 - Durata dell'accordo decentrato:

L'accordo ha una durata di 3 (tre) anni;

2 - Beneficiari dell'accordo:

Sono i dipendenti della SAPNA SpA intesi quali lavoratori operai ed impiegati degli impianti TMB di Giugliano e di Tufino, Operai ed Impiegati dei Siti e delle Discariche gestite dalla SAPNA SpA e degli Operai ed impiegati in forza agli uffici della Sede Operativa di Via Ponte dei Francesi 37/E Napoli;

3 - Esclusioni:

I premi erogati sono esclusi dalla base del calcolo del TFR;

4 - Come è strutturata la premialità

È prevista una premialità spettante per tutti i lavoratori.

La premialità spettante è leggermente diversificata secondo le tipologie di attività svolta: impianti TMB, siti e discariche, uffici, tenendo conto del disagio dell'ambiente di lavoro.

Il premio spettante è raggiungibile proporzionalmente agli obiettivi rappresentati e prefissati come esposto nelle successive tabelle.

Se tali obiettivi sono raggiunti al 100% è prevista l'erogazione al dipendente dell'intera somma premiante.

4 - Come e quando viene erogato il premio

L'erogazione del premio sarà effettuata in doppia modalità, ovvero come acconto mensile ed un saldo finale, annuale.

L'acconto mensile sarà erogato in busta paga del lavoratore ogni mese e **consisterà in un acconto del 40% del premio, calcolato su un parametro di raggiungimento del 100% dell'obiettivo e suddiviso per dodici mensilità.**

Il saldo del premio sarà erogato in busta paga del lavoratore **con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo e sarà calcolato sulla base dei parametri correlati agli obiettivi raggiunti l'anno precedente**, calcolati secondo le tabelle riferite a costo del lavoro, assenteismo, produttività.

5 – Ammontare del valore complessivo del premio (base di calcolo):

Definizione delle Aree di riferimento

5.1 Impianti TMB ed altre tipologie (Compostaggio, CSS, Vetro, Carta, etc.)

- Tutte le risorse incluse quelle impegnate nella produzione, operai produzione, inclusi impiegati uffici, capi turno, impiegati della produzione, operai ed impiegati manutenzione, sorveglianti:

Premio max Euro 2.300,00

5.2 Siti e Discariche

- Tutte le risorse inclusi impiegati, sorveglianti, squadre di ogni genere incluso operai addetti a piccole manutenzioni:

Premio max Euro 2.200,00

5.3 Uffici Sede Operativa

- Tutte le risorse, inclusi impiegati ed operai:

Premio max Euro 2.100,00

6 – Tabelle di riferimento per il calcolo del premio spettante:

Sono fissati n° 2 obiettivi di parametrizzazione denominati:

(1) costo del lavoro

(2) assenteismo

Per quanto riguarda il calcolo dell'obiettivo (1) si stabilisce che le ore lavorate in regime di straordinario sono intese quelle effettuate oltre il normale orario di lavoro, compiute quindi in diurno, notturno, festivo e festivo notturno.

Pertanto il rapporto percentuale tra le ore effettuato in tale regime e le ore complessive lavorate, sarà parametrato alla quota di parte di premio spettante secondo la seguente tabella:

% AREE 5.1-5.2-5.3	PREMIO %
>1% <5%	40%
>5% <7%	30%
>7% <10%	20%
>10% <15%	10%
>15%	5%

(1) Tabella dei riferimenti e delle percentuali per il calcolo del riconoscimento del premio – Obiettivo 1: costo del lavoro, contenimento delle ore di straordinario.

Gli importi dei premi sono differenziati e pertanto il calcolo sarà effettuato con riferimento alle aree individuate ai paragrafi 5.1, 5.2 e 5.3 ovvero calcolando le incidenze percentuali tra le ore effettuato in tale regime e le ore complessive lavorate riferendosi alla singola area.

Esempio di calcolo per l'area 5.1:



$$\% = \frac{\text{Ore Straordinarie compiute dall'area 5.1}}{\text{Ore lavorate complessive compiute dall'area 5.1 (ordinarie + straordinarie)}}$$

Per quanto attiene l'obiettivo (2) assenteismo, la metodologia di calcolo è identica a quella effettuata per il costo del lavoro, e viene determinata dal rapporto tra il totale delle ore perse per malattia breve (fino a 30 giorni di calendario), infortunio 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 previsti dal CCNL.

% AREE 5.1-5.2-5.3	PREMIO %
6 %	60%
8 %	55 %
10 %	40 %
12 %	30%
15 %	-

(2) Tabella dei riferimenti e delle percentuali per il calcolo del riconoscimento del premio - Obiettivo 2: assenteismo, valutato sulla base delle percentuali di assenteismo

Anche nel caso dell'obiettivo (2) il calcolo sarà effettuato con riferimento alle aree individuate ai paragrafi 5.1, 5.2 e 5.3 ovvero calcolando le incidenze percentuali tra le ore perse per assenza ed il totale delle ore lavorabili per singola area.

Esempio di calcolo per l'area 5.1:

$$\% = \frac{\text{Ore perse per malattia, assenze, etc. come specificato}}{\text{Ore lavorabili al netto di riposi, festività, ferie, etc.}}$$

Quindi la somma complessiva di base sarà rimodulata per ogni area di riferimento sulla base dei precedenti calcoli.

L'importo del premio spettante così determinato, per ogni singola area, sarà distribuito in ragione di altri n° 2 indici che riguardano gli obiettivi del raggiungimento della piena assiduità al lavoro (3) ed un elevato livello di disciplina comportamentale (4) considerati di pari impatto sul premio.

Il valore attribuito alla componente "assiduità al lavoro" (3) avrà un peso massimo detraibile del 50% sarà riproporzionato sulla base della seguente tabella che tiene conto delle assenze con esclusione dal computo degli infortuni sul lavoro, delle ferie e dei permessi retribuiti, dei permessi ex L. 104,

FASCIA	DA	A	RICONOSCIMENTO
1	0	20	100 %
2	21	23	80 %
3	24	26	50%
4	27	oltre	0

(3) Tabella dei riferimenti e delle percentuali per il calcolo del riconoscimento del premio - Obiettivo 3: assiduità al lavoro

Anche il valore ponderale attribuito alla disciplina comportamentale (4) avrà una incidenza ponderale del 50% sull'importo del premio spettante e si basa sul numero delle procedure che si sono concluse con l'applicazione di un provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente. Queste comporteranno la decurtazione in percentuale, della quota parte del premio secondo la seguente tabella:

PROVVEDIMENTO	% DETRAZIONE	DETERMINAZIONE
RICHIAMO	1	PER OGNI RICHIAMO SCRITTO
MULTA	2	PER OGNI ORA DI MULTA
SOSPENSIONE	da 10 a 20	PER GIORNO DI SOSPENSIONE IN PROPORZIONE AI GIORNI DECURTATI (MAX 50%)

(4) Tabella dei riferimenti e delle percentuali per il calcolo del riconoscimento del premio –
Obiettivo 4: disciplina comportamentale

7 – Compensi legati alla produttività

E' istituita una premialità aggiuntiva per i lavoratori al fine di incentivare **la continuità della produzione, da corrispondersi individualmente e per ogni giorno completo di lavoro in misura di Euro 3,5 per ogni dipendente/giorno.**

Tale premialità è **indipendente dalla quantità di rifiuto** e viene misurata **attraverso la differenza tra il Rifiuto Conferito e Rifiuto Trattato** nel periodo di riferimento che potrà essere settimanale o quindicinale.

Il premio così calcolato sarà riconosciuto ogni trimestre.

La premialità è destinata a tutti i lavoratori degli impianti TMB a condizione che questi abbiano completato la giornata lavorativa. Sarà riconosciuto altresì, utilizzando gli stessi criteri, a quei lavoratori impegnati in attività di "produzione" o "trattamento" connesse a specifici progetti, come ad es. (impianti tratt. Vetro, Carta, Smassamento, Recuperi materiale, etc.).

Non sarà riconosciuto agli assenti per qualsiasi motivo o per coloro che non abbiano completato la giornata lavorativa o che abbiano compiuto solo frazioni della stessa.

Nello specifico sarà considerato valido il riconoscimento di una somma premiante se nel trimestre considerato su 12 settimane di lavoro solo per 1 settimana è stata sfiorata la soglia della parità con un tetto massimo della differenza percentuale tra rifiuto in ingresso e rifiuto trattato inferiore al 5%.

La tabella di seguito indica in modo semplice il principio:

PERIODO	SETTIMANA	Quantità Sforata
1 trimestre	1	< 5 %
2 trimestre	1	< 5 %
3 trimestre	1	< 5 %
4 trimestre	1	< 5 %

8 - 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 euro 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.

9 - Indennità di lavoro su turni continui e avvicendati

Per il lavoratore reso in turno sarà riconosciuto un compenso individuale di produttività pari al 6% di maggiorazione della sola retribuzione base parametrica oraria. Tale indennità, è paritaria a quella già prevista dal vigente CCNL dei servizi di igiene ambientale (FISE).

10 - 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 41% di maggiorazione della retribuzione base parametrica oraria, sostitutiva di quella prevista dall'articolo 20 del CCNL FISE/ASSOAMBIENTE.

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

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

Nel caso in cui il lavoratore dovesse assicurare una reperibilità superiore ad una settimana, sarà corrisposta un'indennità aggiuntiva di euro 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 n. 1,5 (unvirgolacinque) ore di lavoro straordinario secondo le fasce previste da CCNL ed un rimborso chilometrico pari ad Euro 0,45 a km. Le predette indennità sono comprensive di tutti gli istituti contrattuali e legali compreso TFR.

12 – Composizione delle squadre

Per quanto attiene le lavorazioni svolte negli impianti TMB, la formazione delle squadre è eseguita secondo le indicazioni del Responsabile d'Impianto il quale di concerto con i Capi Turno gestirà l'organizzazione del lavoro secondo necessità di trattamento.

13 - Compenso individuale per sostituzione senza preavviso

Solo nel caso in cui sorga la necessità di sostituire un lavoratore, la cui turnazione sia stata già programmata, che si assenti per improvvise necessità o sopravvenute esigenze o malattia, sarà riconosciuto un importo complessivo di Euro 10,00 per la sola giornata di sostituzione comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali compreso il TFR, per il lavoratore che effettuerà la sostituzione.

14 – Buono pasto

Sarà corrisposta una indennità per il servizio sostitutivo mensa per il tramite di erogazione di ticket elettronico spendibile con una card il cui valore nominale di acquisto sia pari ad Euro 8,50.

La contabilizzazione del siffatto buono pasto è basata sui giorni di effettiva presenza al lavoro del dipendente e per un periodo non inferiore alle 6 ore.

15 – Premialità sull' Efficiamento

Realizzazione di fattive economie rispetto agli affidamenti eseguiti ad imprese esterne, procedendo ad apposite internalizzazioni, operando con maestranze in amministrazione diretta.

I lavoratori coinvolti in tale iniziativa potranno aderire all'iniziativa su base volontaria.



Nel caso di adesioni collettive dovrà essere istituita apposita rotazione per ragioni di equità.

Nel prospetto (A) sono riportate, **a titolo di mero esempio**, le attività tabellate ed i corrispettivi in ragione della reale economia di spesa realizzata **per quegli interventi di tipo tecnologico**.

Si specifica che nel caso in cui tali attività dovessero coincidere con le mansioni contrattualmente previste del personale, queste non potranno essere contabilizzate ai fini dell'efficiamento per internalizzazione.

Nel prospetto (B) sono riportate, **a titolo di mero esempio**, le attività tabellate ed i corrispettivi in ragione della reale economia di spesa realizzata **per quegli interventi che non siano di tipo tecnologico**.

Anche in questo caso dovranno essere realizzate economie sugli affidamenti ad imprese esterne operando con maestranze in amministrazione diretta, sostituendo laddove possibile interamente o parzialmente l'operato delle ditte esterne.

Anche in questo caso si specifica che qualora tali attività dovessero coincidere con le mansioni contrattualmente previste del personale, queste non potranno essere contabilizzate ai fini dell'efficiamento per internalizzazione.

Si precisa inoltre che ogni intervento dovrà essere di natura programmatica, corredato di un'opportuna evidenza del reale vantaggio economico apportato all'azienda ed oggetto di accordo la cui informativa sarà trasmessa alle OOS per conoscenza.

16 – Piani Carriera

Per il personale **che non sia coinvolto in altre forme di incentivazione oltre a quella del premio annuale di risultato** è prevista l'istituzione di appositi piani carriera predisposti dal proprio Responsabile con il fine di elevare il livello qualitativo e di specializzazione della risorsa e consentire un maggiore efficientamento del servizio reso.

L'adesione al Piano Carriera è volontaria e prevede un percorso, stabilito da una programmazione nel tempo, di progressione di carriera verticale oppure orizzontale o entrambe, in ragione di specifici requisiti volti al miglioramento dell'efficienza e delle competenze individuali del lavoratore.

Il Piano carriera prevede il raggiungimento di determinate posizioni organizzative, livelli di carriera ed eventuali corresponsioni economiche, secondo un piano prestabilito della durata di tre anni, basato sul rendimento, efficienza, qualità della prestazione e bagaglio formativo.

Nel prospetto (C) il modulo di riferimento per l'istituzione del piano carriera.

Appendici - Tabelle e Prospetti

PROSPETTO (A) - PROSPETTO (B) - MODULO PIANO CARRIERA (C)

FIRMATO OO.SS. *FIT-CISL Mariaros~~a~~ Salvati, Luigi Palme*
FIAL Domenico Merolle, Salvatore Betta, Vincenzo Palumbo
Ambiente&Servizi

FIRMATO S.A.P.NA. S.p.A. *GABRIELE CARCANO*
LEBOUT MARIO



SCHEDA PIANO CARRIERA PERSONALE

Previsioni di Sviluppo Programmatico

		Attuale	1 Anno	2 Anni	3 Anni	
DATI GENERALI DI PARTENZA	Responsabile Diretto:					
	Ufficio/Area di Appartenenza:					
	Risorsa:					
	Mansione:					
	Livello inquadramento:					
	Età:					
	Skills, formazione e competenze:					
	Anzianità di servizio:					
FORMAZIONE E RICONOSCIMENTI	Previsionale Formazione (Annuale)		Attuale	1 Anno	2 Anni	3 Anni
	Formazione da Eseguire generica (SU REGOLE INTERNE):	1				
	Formazione Mirata (SPECIFICA SU ATTIVITA'):	2				
	Previsionale Riconoscimenti (Annuale)					
	Elemento premiante (una tantum):	3				
	Elemento Economico incrementale:	4				
	Elemento d' Inquadramento:	5				
	OBIETTIVI ANNUALI	Obiettivi da raggiungere (Annuale) con Audit semestrali		Attuale	1° Anno	2° Anno
Qualità del Servizio		6				
Efficienza, assiduità e dedizione al lavoro		7				
Rapidità ed efficacia dell'azione amministrativa		8				
Aumento dei livelli di responsabilità		9				
Contenimento dei costi		10				

LEGENDA:

- 1 CERTIFICATO DI AVVENUTA FORMAZIONE INTERNA
- 2 CERTIFICATO DI ENTE ESTERNO DI FORMAZIONE SPECIFICA
- 3 VALUTAZIONE ECONOMICA LEGATA AGLI ESITI PUNTI 6+7
- 4 VALUTAZIONE ECONOMICA LEGATA AGLI ESITI PUNTI 6+7+8
- 5 VALUTAZIONE INQUADRAMENTO SUPERIORE IN BASE 6+7+8+9+10

P	Propedeutico alla Formaz. Specifica
P	Propedeutico al successivo Riconoscimento
35%	Riconoscimento di I° livello
70%	Riconoscimento di II° livello
100%	Riconoscimento di III° livello

- 6 VALUTAZIONE RISULTATI pre-AUDIT I° e AUDIT II° Semestre
- 7 VALUTAZIONE RISULTATI pre-AUDIT I° e AUDIT II° Semestre
- 8 VALUTAZIONE RISULTATI pre-AUDIT I° e AUDIT II° Semestre
- 9 VALUTAZIONE RISULTATI pre-AUDIT I° e AUDIT II° Semestre
- 10 VALUTAZIONE RISULTATI pre-AUDIT I° e AUDIT II° Semestre

Misuratori per AUDIT da compiere nei confronti della risorsa	Peso %
Quantità di errori (accuratezza nella gestione)	20
Quantità di presenza (assiduità al lavoro)	15
Completezza (capacità di portare a termine il lavoro)	35
Iniziative (contributo imprenditoriale)	15
Ore straordinario (migliore risultato con costi minimi)	15

PROSPETTO (A) - VALEVOLE A SOLO TITOLO DI ESEMPIO

A

B

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
ESTRATTO DEGLI AFFIDAMENTI INERENTI AD ATTIVITA' ESEGUIBILI IN AMMINISTRAZIONE DIRETTA SAPNA										
4										
5	DESCRIZIONE e/o CONTRATTO DI RIFERIMENTO	LUOGO LAVORAZIONE	TOTALMENTE FATTABILE	SOLO MANDOPERA	FATTIBILE PARZIALMENTE	QUOTA % DI ESECUZIONE	ANNUALE	PREMIALITA' COLLETTIVE		
6	fornitura componenti, montaggio riparazione e messa in esercizio del trituratore della Linea 1 del TMB	TMB			X	20	318,16 €			
7	manutenzione straordinaria della pressa imballatrice	TMB			X	20	1.188,76 €			
8	servizio di manutenzione straordinaria della pressa imballatrice	TMB			X	20	1.309,75 €			
9	interventi di manutenzione , opere in carpenteria metallica e fornitura parti meccaniche per il nastro a piastre alimentazione vaglio linea 1	TMB		X		30	4.464,86 €			
10	accordo quadro per le attività di manutenzione impianti elettrici	TMB	X			100	4.500,00 €			
11	manutenzione straordinaria pressa per l'impianto	TMB			X	20	1.505,28 €			
12	servizio di manutenzione straordinaria della pressa del TMB di Tuffino	TMB			X	20	2.116,76 €			
13							15.403,57 €			
14										
15										
16	Colonna A = identifica le attività che possono essere eseguite in amministrazione diretta		Colonna B = identifica in quale percentuale possono essere eseguite le attività della colonna A				Valorizzazione dell'attività			
17										

