

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE  
FEDERAMBIENTE/UNICOGASACQUA  
PER GLI ANNI 2019 – 2020**

Tra la GEAT Srl di Riccione nelle persone del Presidente Saverio Selva e del Direttore Generale Giuseppe Brezza

**E**

Le OO.SS. Territoriali FP CGIL rappresentate da :  
Claudio Palmetti

Le OO.SS. Territoriali FILCTEM CGIL rappresentate da :  
Giunchi Riccardo

Le R.S.U./R.S.A. rappresentate da :  
Giuseppe Massari, Daniele Felici, Daniele Berarducci

**SI CONCORDA**

di definire il Premio di Risultato aziendale unico per tutto il personale, riferito all'esercizio 2019 e 2020 in base ai criteri di seguito descritti.

**1) Ammontare del Premio di Risultato**

a) L'ammontare complessivo del premio di risultato sia per l'esercizio 2019 che per l'esercizio 2020 sarà pari a quanto previsto a budget 2019 per tale voce di spesa al netto della quota parte del premio di risultato Dirigenti. 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 nei corrispondenti 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.

b) Hanno diritto al premio di risultato tutti i dipendenti che risultino in forza per almeno sei mesi interi in ogni esercizio in esame. Per mese intero si intende anche la frazione di mese di durata pari o superiore a quindici giorni. In caso di rapporti part-time i relativi importi dei premi saranno rapportati alle ore previste dal relativo contratto (ad eccezione della parte C).

d) Non avranno comunque diritto al premio individuale i dipendenti che: 1) si dimettano volontariamente, ad eccezione dei casi di accesso alla pensione; 2) subiscano licenziamento per giusta causa.

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

L'importo del premio sarà 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 (margine prima delle imposte), ed avrà un peso pari al 40 % dell'ammontare del premio di risultato.
- la seconda parte **B** sarà legata al raggiungimento di “*obiettivi di performance collettivi*” come da “*scheda progetti generali*”, ed avrà un peso pari al 38 % dell'ammontare del premio di risultato.
- la terza parte **C** sarà legata al raggiungimento di “*obiettivi di performance per gruppi e individuali*” come da “*scheda progetti per gruppi e individuali*”, ed avrà un peso pari al 22 % dell'ammontare del premio di risultato.

### **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 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*” predisposte dalla Direzione aziendale ed allegate al presente accordo.

La quota parte **C** del premio di risultato (produttività, flessibilità e livello di servizio individuali) sarà distribuita dalla Direzione aziendale e assegnata in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi dei singoli dipendenti coinvolti ed applicata in base alle relative “*schede progetti per gruppi e individuali*” predisposte dalla Direzione aziendale ed allegate al presente accordo.

Per l'anno 2020, le “*schede progetti*” relative alle parti **B** e **C** verranno ridefinite, con accordo fra le parti, entro il 31/03/2020 e saranno parte integrante del presente accordo.

A scopo esemplificativo si riportano alcuni indicatori che sono stati utilizzati come linee – guida per la predisposizione delle “*schede progetti*”:

- Miglioramento rapporto ore ordinarie /ore straordinarie;
- Applicazione orario lavoro multiperiodale per gestione picchi lavorativi;
- Disponibilità mobilità tra aree aziendali;
- Diminuzione frequenza e gravità infortuni;
- Digitalizzazione e informatizzazione processi;
- Rispetto tempo massimo di esecuzione servizi;
- Rispetti tempi di risposta reclami scritti.
- Entità eventuali danni arrecati alle attrezzature/mezzi aziendali.
- Diligenza nell'uso degli strumenti di lavoro, attrezzature e mezzi.

Gli indicatori di cui sopra, applicati nelle relative "schede progetti", saranno valutati dai vertici aziendali, sentite le parti sindacali, sulla base dei seguenti indici:

- a) target quantitativi laddove il progetto sia valutabile quantitativamente;
- b) 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 - 40%".

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 dei rispettivi livelli di inquadramento, tenendo a base la proporzione applicata nell'anno 2013. Nel caso di passaggio di livello in corso d'anno l'importo del premio sarà rapportato di conseguenza.

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 di eventi negativi quali:

- 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 per ogni giorno di assenza verrà detratto un giorno 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, ai permessi per la donazione del sangue, elettorali ed ai permessi previsti dalla legge n° 104/92.

- 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.

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

Il monte economico risultante dalla somma delle riduzioni, delle quote A e B, verrà ridistribuito ai lavoratori destinatari dei singoli progetti-obiettivo inseriti nella quota parte C e distribuito sulla base dei criteri sopra indicati al precedente punto 3 .

#### 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) 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.

#### 9) Tempo di erogazione.

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

#### 10) Clausole finali.

Le parti si danno atto che:

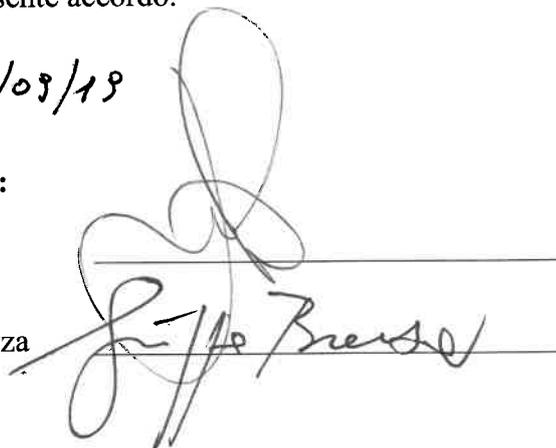
- hanno inteso qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessivo ed omnicomprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta del resto in considerazione in sede di quantificazione; pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge 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 del 10%.
- Le parti si danno reciprocamente atto che qualsiasi variazione del budget e/o del costo del personale di ciascuno degli esercizi 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)-3) del presente accordo.

Riccione, 26/09/19

Per l'Azienda:

Saverio Selva

Giuseppe Brezza

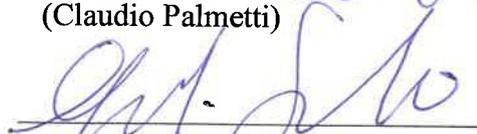


- **Per le OO.SS. Territoriali:**

FP CGIL

  
\_\_\_\_\_  
(Claudio Palmetti)

FILCTEM CGIL

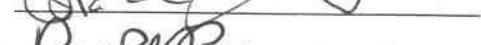
  
\_\_\_\_\_  
( Giunchi Riccardo)

- **Per le RSU/RSA:**

Sig. Giuseppe Massari

Sig. Daniele Felici

Sig. Daniele Berarducci

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_