

**"DETERMINAZIONE PREMIO DI PRODUTTIVITÀ – ANNO 2018"**

Il giorno 02 del mese di Settembre dell'anno 2019, presso la sede amministrativa di ERSU SpA in Pietrasanta (LU), Via Pontenuovo 22, alla presenza del Direttore Generale dott. ing. Walter Bresciani Gatti e delle RSU ivi rappresentate da:

Coluccini Franco	FP-CGIL
Ulivi Marco	UILTRASPORTI
Forno Stefano	COBAS

**PREMESSO CHE**

- Il PdR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competizione ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- il CCNL Utilitalia prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- è volontà delle parti addivenire ad un Protocollo di Intesa relativo all'anno 2018 per l'erogazione del premio di produttività;
- l'azienda vorrebbe introdurre all'interno del Protocollo di Intesa indici di valutazione correlati ai risultati aziendali, ma che risulta impossibile definire a posteriori;
- le parti concordano di utilizzare anche per l'anno 2018 lo schema di premio sottoscritto negli anni precedenti con alcune modifiche concordate;

**CONSIDERATO**

- quanto previsto dall'art. 2, punto C) del vigente CCNL Utilitalia "contrattazione di secondo livello a contenuto economico" e successive modifiche;

**SI CONCORDA QUANTO SEGUE**

1. le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente Protocollo;
2. ai sensi dell'art. 1, comma 182 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dell'art. 2 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016 nonché dal Decreto Legge n. 50/2017, viene istituito il Premio di Risultato variabile a favore dei lavoratori dipendenti della ERSU SPA;
3. il premio di risultato è collegato a indici di redditività e qualità;
4. avranno diritto alla corresponsione del premio:

- i lavoratori con qualifica di operai, intermedi, impiegati e quadri, operanti nelle diverse sedi dell'Azienda, in forza al momento della sottoscrizione del presente accordo, purché assunti a tempo indeterminato entro il 31/12/2018 (anno di riferimento);
- i dipendenti a tempo determinato che hanno lavorato nell'intero anno di riferimento, ossia per 12 mesi (considerando mese lavorato il periodo superiore a 15 gg);
- gli ex dipendenti a tempo indeterminato che hanno cessato il servizio ma hanno lavorato per l'intero anno di riferimento, ossia per 12 mesi (considerando mese lavorato il periodo superiore a 15 gg);

Non avranno diritto al premio i lavoratori con qualifica di dirigente;

5. qualora l'assunzione sia avvenuta nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà proporzionalmente corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno i mesi di servizio compiuti nell'anno stesso. A tale riguardo le parti si danno atto che le assunzioni avvenute entro il giorno 15 compreso del mese integreranno un dodicesimo di anzianità, al contrario delle assunzioni avvenute dal giorno 16 in poi;
6. in caso di rapporti part-time, l'importo del premio sarà ridotto proporzionalmente all'orario lavorato;
7. il presente Protocollo di Intesa è valido solo per la determinazione del Premio di Produttività dell'anno 2018, inteso come anno solare dal 01/01/2018 al 31/12/2018;
8. l'erogazione del premio avverrà in un'unica soluzione contestualmente alla retribuzione del primo mese utile ai fini del conteggio (settembre o ottobre 2019);
9. per l'erogazione del premio, per i dipendenti a tempo determinato, è stato applicato pedissequamente il CCNL UTILITALIA;
10. viene istituito un Fondo Incentivante, l'entità del quale risulta essere pari a € 260.000,00 più 7.000,00 da assegnare al CRAL aziendale;
11. il premio di produttività (Pr) per ciascun dipendente viene calcolato come risultato della seguente formula, secondo i fattori di seguito descritti:

$$Pr = ( M * A * V )$$

**M** l'importo fisso è pari all'intero fondo, esclusa la somma destinata al CRAL; diviso per il numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato così come identificati al precedente art. 4, e calcolato sulla base di quanto specificato all'art. 5, che hanno diritto al premio di risultato. Tale importo è onnicomprensivo ed assorbente di ogni rivalutazione e successiva rivendicazione o pretesa;

**A** percentuale attribuita allo scaglione di appartenenza, così come indicato in tabella, elaborata sulla base dei giorni di assenza dal servizio al netto di ferie, infortuni, permessi e congedi vari retribuiti (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: legge 104, permessi sindacali, congedo per maternità, congedo parentale, allattamento, congedo matrimoniale, permessi elettorali, donazione sangue) ad esclusione di quelli relativi al d.lgs. 151/2001 - di durata biennale. (Nel calcolo dei giorni di assenza non sono considerate le domeniche e le festività);

Giorni di assenza	Scaglione	Fattore percentuale A
da 0 a 3	1	100%
da 4 a 6	2	95%
da 7 a 9	3	90%
da 10 a 12	4	80%

da 13 a 15	5	70%
da 16 a 26	6	60%
da 27 a 37	7	50%
da 38 a 48	8	30%
oltre 49	9	20%

V percentuale derivata dalla scheda di valutazione individuale di cui agli Allegati A, B e C. Le schede di valutazione saranno compilate da ogni Responsabile di Area. Per i Responsabili di Area e/o Uffici tale scheda sarà compilata dal Direttore Generale.

*Nota: nel caso in cui un dipendente abbia variato l'area di appartenenza in corso di anno, il Responsabile sarà individuato sulla base del maggior tempo di assegnazione ad un' Area.*

12. verrà comunque garantito, in base a quanto stabilito dall'art. 2 punto C) del CCNL Federambiente, l'attribuzione dell'importo minimo annuo di 150 euro (Compenso retributivo aziendale C.R.A.), in proporzione ai mesi di servizio prestato ed alla tipologia di contratto in essere (tempo pieno o part time), a chi, a seguito del conteggio previsto dai precedenti punti del presente accordo, potrebbe ricevere una cifra inferiore;
13. copia della scheda valutativa di ciascun dipendente sarà allegata alla busta paga del mese relativo all'erogazione del premio;
14. omnicomprensività degli importi: tutti gli importi sopra definiti s'intendono al lordo delle ritenute di legge e comprensivi dell'incidenza su ogni altro istituto retributivo diretto ed indiretto, di legge e contrattuale; a norma dell'art. 2120 C.C., le somme di cui al presente regolamento non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto;

Pietrasanta, li. 2/9/2018

Per L'azienda ERSU S.p.A.

Il Direttore Generale  
Dott. ing. Walter Bresciani Gatti

.....

Per le OO. SS.

FP-CGIL

.....

FIT-CISL

.....

UILTRASPORT

.....

COBAS

.....

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'erogazione dei compensi per il premio di risultato

Dipendente \_\_\_\_\_

Categoria: IMPIEGATI

Profilo Professionale \_\_\_\_\_

A) IMPEGNO PROFUSO (valutazione da 1 a 20) \_\_\_\_\_

B) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (valutazione da 1 a 30) \_\_\_\_\_

C) FLESSIBILITA' NEGLI ORARI E DISPONIBILITA' AL RIENTRO  
(valutazione da 1 a 10) \_\_\_\_\_

D) GRADO DI INIZIATIVA, RESPONSABILITA' E DISPONIBILITA' PER LA RISOLUZIONE DI PROBLEMATICHE  
AZIENDALI (valutazione da 1 a 30) \_\_\_\_\_

E) VALUTAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (valutazione da 1 a 10) \_\_\_\_\_

TOTALE \_\_\_\_\_ /100

Pietrasanta li \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DI AREA

.....

**ALLEGATO B**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

**Per l'erogazione dei compensi per il premio di risultato**

Dipendente \_\_\_\_\_

Categoria: **OPERATORI E AUTISTI**      Profilo Professionale \_\_\_\_\_

A) IMPEGNO PROFUSO (valutazione da 1 a 15) \_\_\_\_\_

B) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (valutazione da 1 a 20) \_\_\_\_\_

C) INIZIATIVA NELLA RISOLUZIONE DI ESIGENZE OPERATIVE (valutazione da 1 a 15) \_\_\_\_\_

D) INTERCAMBIABILITA' DELLA MANSIONE (valutazione da 1 a 20) \_\_\_\_\_

E) VALUTAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ED EVENTUALI DANNI A MEZZI ED ATTREZZATURE (valutazione da 1 a 30) \_\_\_\_\_

TOTALE \_\_\_\_\_/100

Pietrasanta li \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE DI AREA**

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

**Per l'erogazione dei compensi per il premio di risultato**

Dipendente \_\_\_\_\_

**Categoria: RESPONSABILI DI AREA E/O UFFICI**

A) **RISULTATI CONSEGUITI NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREFISSATI DALL'AZIENDA**

(valutazione da 1 a 30) \_\_\_\_\_

B) **COMPETENZA ORGANIZZATIVA E GESTIONALE DIMOSTRATA**

(valutazione da 1 a 25) \_\_\_\_\_

C) **GRADO DI INIZIATIVA E SOSTEGNO DELLE POLITICHE E DIRETTIVE AZIENDALI**

(valutazione da 1 a 25) \_\_\_\_\_

D) **DISPONIBILITA' DIMOSTRATA VERSO LE ESIGENZE AZIENDALI**

(valutazione da 1 a 20) \_\_\_\_\_

TOTALE \_\_\_\_\_ /100

Pietrasanta li \_\_\_\_\_

**IL DIRETTORE GENERALE**

.....