

Premio di risultato anno 2025

1. PREMESSA

Ai sensi del vigente CCNL le parti considerano la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore aggiunto nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di considerare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, in applicazione di quanto da ultimo disposto dall'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza.

Tenuto conto di quanto dispone l'art. 2 del presente CCNL le parti concordano

- di predisporre strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e che siano in grado di dare nuova centralità al ruolo stesso della responsabilità sociale d'impresa;
- di predisporre strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati;
- di perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto del premio di risultato che è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda.

Il premio di risultato - che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività - deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- incentivazione della produttività/qualità/competitività.

2. METODOLOGIA PER LA DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Si è proceduto ad elaborare un progetto di premio di risultato con parametri rispondenti agli obiettivi di qualità e incremento di produttività che la SANB si prefigge di raggiungere.

A) INDICATORE DI RIFERIMENTO

Il valore preso a riferimento per la determinazione del premio è il Compenso Retributivo Aziendale (C.R.A.) come definito all'art.2 del vigente CCNL.

B) AREE OPERATIVE OMOGENEE

Il premio di risultato sarà suddiviso per aree operative omogenee come di seguito individuate:

- servizi di raccolta rifiuti (porta a porta, domiciliare) – RR
- servizi di decoro urbano (spazzamento, lavaggio, diserbo) – DU
- gestione centri di raccolta e sedi operative - CS
- servizi di coordinamento e controllo – CC
- servizi di staff e di line (tecnici e amministrativi) - SL

3. CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO

L'ammontare del premio di risultato individuale è determinato dalla seguente formula

$$P = K \times CRA$$

Dove:

P è il premio di risultato complessivo

K è un coefficiente che può assumere valore diverso in funzione della consistenza e della qualità degli obiettivi prestabiliti.

La SANB intende correlare il premio di risultato ad obiettivi ritenuti strategici dal management.

L'effettiva presenza in servizio viene ritenuto il fattore fondamentale che contribuisce al concreto raggiungimento degli obiettivi aziendali in termini di rispetto degli standard di servizio prefissati nel contratto di servizio. Ne deriva che le assenze in generale e le assenze di breve durata, in particolare, determinano criticità organizzative che possono influire sul risultato finale in termini di qualità del servizio reso all'utenza. In considerazione dell'esigenza di assicurare un adeguato grado di soddisfazione dei cittadini-utenti, alla riduzione per le assenze di breve durata, si aggiungono le riduzioni per coloro che sono destinatari di provvedimenti disciplinari, graduandone l'impatto in funzione dei diversi provvedimenti (rimprovero scritto, multa, sospensione inferiore o superiore ai 5 giorni).

I suddetti obiettivi concorreranno congiuntamente alla determinazione del premio di risultato individuale con pesi diversi.

Il parametro individuale che rappresenta il riferimento base per il calcolo è rappresentato dalla presenza in servizio (PS) a cui si applicheranno le riduzioni correlate al numero di eventi conseguenti ad assenze di breve durata (ABD), pari o inferiori a 5 giorni, e le riduzioni conseguenti al numero ed entità dei provvedimenti disciplinari (SD), graduate come riportato di seguito.

Per l'anno 2025 il coefficiente K viene stabilito pari a 1,2 in considerazione degli obiettivi prestabiliti consistenti nel premiare la presenza in servizio del personale nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza (artt.66-67 CCNL).

4. DETERMINAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

La distribuzione del premio ai singoli dipendenti sarà correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale.

È prevista l'attuazione di un sistema misto composto dai seguenti indicatori aventi natura oggettiva:

- Presenza in servizio
- Assenze di breve durata
- Numero ed entità dei provvedimenti disciplinari

L'ammontare del premio è espresso dalla seguente formula:

$$PdR_1 = K \times CRA \times PS \times [ABD \times (-Y) + AL \times (-J) + SD \times (-w)]$$

Dove:

PdR_1 è il premio di risultato individuale

K è il coefficiente che può assumere valore diverso in funzione della consistenza e della qualità degli obiettivi prestabiliti.

PS è la presenza in servizio espressa in ore lavorate annue rispetto al monte ore complessivo individuato dal Decreto Direttoriale n.14/2024 – tabella luglio 2024.

ABD è l'indicatore relativo alle assenze di breve durata nell'anno di riferimento che comportano una detrazione del 15% per ciascun evento, con esclusione delle assenze per infortuni, maternità, permessi lutto e permessi sindacali.

AL è l'indicatore relativo alle assenze per permessi ex lege 104/92 nell'anno di riferimento che comportano una detrazione del 7,5% per ciascun evento.

SD è il numero e l'entità dei provvedimenti disciplinari irrogati nell'anno di riferimento secondo la graduazione seguente:

	Fattori di riduzione aliquota
Provvedimenti disciplinari	
Rimprovero scritto	1%

Multa	3%
Sospensione (1-5 gg)	5%
Sospensione (>5gg)	10%

y, j w rappresentano le variabili (in riduzione) assegnate in base ai dati rilevati nell'anno di riferimento.

Le detrazioni sui parametri ABD, AL e SD operate sui singoli dipendenti andranno a costituire un fondo premiale di secondo livello (FP) che sarà assegnato proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio ai dipendenti virtuosi per i quali le variabili y, j e w assumono valore zero e in assenza di provvedimenti disciplinari, secondo la seguente formula:

$$PdR_2 = FP \times (PS / \sum PS)$$

Dove:

PdR_2 è il premio di risultato individuale di secondo livello

FP è il fondo premiale di secondo livello

PS è la presenza in servizio espressa in ore lavorate annue

$\sum PS$ è la sommatoria delle ore lavorate annue dei dipendenti virtuosi

Il premio complessivo ($PdR_1 + PdR_2$) è soggetto ad una maggiorazione del 20% nel caso in cui il dipendente opti per la conversione in strumenti di welfare fruente di decontribuzione secondo le vigenti disposizioni.