

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 08.02.2019 presso gli uffici amministrativi di A.S.I.S. in via IV Novembre, 23/4 in Gardolo (TN), fra:

- l'azienda A.S.I.S. rappresentata dal direttore ing. Luciano Travaglia;
- e
- la CGIL FP, il dott. Stefano Galvagni (assente);
- la CISL FP, il dott. Pallanch Giuseppe coadiuvato dal sig. De Carli Roberto (dipendente A.S.I.S.);
- la UIL TEC, il dott. Angiolini Osvaldo coadiuvato dal delegato sig. Roccabruna Stefano (dipendente A.S.I.S.);

si è concordato la **disciplina del Premio di Risultato (PdR) dal 01 gennaio 2019, valido fino al 31.12.2021** così prevista:

Premesso che:

- 1) il Premio di Risultato (di seguito indicato con PdR) è quella parte della retribuzione ("variabile") che, stabilita sulla base di regole conosciute a priori, viene corrisposta in seguito al raggiungimento di obiettivi concordati. La corresponsione di questa parte variabile di retribuzione, in aggiunta alla retribuzione corrente, si denomina normalmente con il termine di *incentivazione*;
- 2) il PdR, introdotto come istituto contrattuale dall'Accordo del 23 luglio 1993, è inteso dall'azienda A.S.I.S. conformemente ai principi ispiratori:
 - 2.1 come strumento per accrescere il livello di partecipazione dei lavoratori alla "mission" e ai risultati dell'azienda, gratificare chi ha dato di più e contribuire a rendere più flessibile il costo del lavoro;
 - 2.2 non come un costo ulteriore, ma deve essere ricondotto a una dinamica aziendale per cui "più si paga il dipendente, più guadagna l'azienda" (concetto di *sostenibilità*) e che quindi di fatto, esso non può essere concepito per distribuire risorse esistenti, ma per concorrere a determinarne di aggiuntive;
 - 2.3 quella parte della retribuzione (parte "variabile") che, stabilita sulla base di regole conosciute a priori, viene corrisposta in seguito al raggiungimento di obiettivi concordati. La corresponsione di questa parte variabile di retribuzione, in aggiunta alla retribuzione corrente, si denomina normalmente con il termine di *incentivazione*;
 - 2.4 come uno stimolo che serve per dirigere e potenziare i comportamenti organizzativi delle Persone, cioè l'insieme di azioni individuali e di gruppi di persone, finalizzate al raggiungimento di un traguardo;
 - 2.5 oltre che sostenibile, deve essere anche flessibile e condiviso, ossia:
 - 2.5.1 deve consentire la *flessibilità* del costo del lavoro (uno dei concetti-chiave dell'accordo del 23 luglio 1993 che ispirò l'istituzione del PdR). Pertanto, sono da escludersi processi di consolidamento del PdR (si ricordi che la natura del PdR dovrebbe essere interamente variabile, non prevedere parte fissa e non essere quindi predeterminabile altrimenti lo strumento perde il carattere premiante per cui è stato pensato);
 - 2.5.2 deve essere conosciuto nei suoi meccanismi dai lavoratori e deve riguardare obiettivi da loro *condivisi* e il più possibile da loro "governabili". Pertanto, il PdR così costituito fa parte a pieno titolo della cultura dell'azienda A.S.I.S., che lo adotta per stimolare ed aumentare l'impegno e la partecipazione dei lavoratori e per innescare il circolo virtuoso impegno-risultati-premio. Ecco perché, il meccanismo del PdR, è stato concepito per rispondere a criteri di semplicità ed essere chiaro a tutti i lavoratori. Condizioni di trasparenza, garantite da un adeguato monitoraggio e da una comunicazione periodica a tutti gli interessati, sono elementi necessari per l'accettazione del sistema, soprattutto nei casi in cui momenti di andamento negativo dell'azienda comportino flussi calanti nella determinazione del premio;
- 3) il C.C.N.L., anche nell'ultima revisione del 12 maggio 2016, all'Art. 64 prevede che "Il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa conseguiti nella realizzazione dei programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- 4) il Premio di risultato di A.S.I.S. prevede all'Art. 3 del suo articolato ("*La scelta dei parametri e degli indicatori*"): indicatori conformi all'art. 64 del C.C.N.L. di Federculture;
- 5) il C.C.N.L., anche nell'ultima revisione del 12 maggio 2016, all'Art. 64 ter ("*Fondi per la valorizzazione del personale*") prevede di istituire un Fondo destinato al finanziamento della valorizzazione del personale finanziato da una somma pari a 9 euro/mese, per 14 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato per ogni anno per la durata complessiva di 3 anni, dal 2016 al 2018;
- 6) l'attuale disciplina del PdR è scaduta il 31.12.2015;

Tutto ciò premesso, a seguito di quanto deliberato dal Consiglio di amministrazione di A.S.I.S. in data 29.01.2019, si decide:

- A. di confermare, a partire dal 01.01.2019, l'attuale disciplina per il sistema del Premio di Risultato (PdR) che per completezza viene di seguito allegata;**
- B. di recepire le richieste delle OO.SS. di data 10.12.2018 che richiedevano di aumentare il fattore moltiplicativo (K2) così: da 0,75 a 0,8 per la fascia 95,51%-96,50%, da 0,575 a 0,6 per la fascia 94%-95,50% e mantenimento del K2=0,6 (ex 0,4) anche per presenze < 95,5% perché lo 0,4 è ritenuto fattore troppo penalizzante per il lavoratore, in sintesi:**

Indice di presenza %	< 94	94,00-95,50	95,51-96,50	96,51-97,50	97,51-98,50	98,51-99,00	> 99,00
Fattore moltiplicatore (K2)	0,6 (ex 0,4)	0,6 (ex 0,575)	0,8 (ex 0,75)	0,90	1,00	1,15	1,30

- C. che la somma derivante dall'applicazione dell'Art. 64 ter del C.C.N.L. venga erogata assieme ed in aggiunta al Premio di Risultato come calcolato all'Art. 4 della disciplina del Premio di Risultato (PdR).**

Allegato: Disciplina per il sistema del Premio di Risultato (PdR) dal 01.01.2019 al 31.12.2021

Disciplina per il sistema del Premio di Risultato (PdR)

Art. 1 Premessa

Con il presente accordo le Parti danno attuazione a quanto previsto all'art. 64 del C.C.N.L. Federculture, siglato il 12 maggio 2016, circa la disciplina di indirizzo che la contrattazione di II^a livello dovrà seguire per la determinazione del Premio di Risultato (PdR). Inoltre, il PdR, come di seguito esposto, risulta conforme a quanto stabilito dalle norme contrattuali in materia, anche ai fini contributivi/previdenziali definiti a livello legislativo.

Art. 2 Gli obiettivi aziendali

Gli obiettivi scelti sono a "carattere aziendale" ma, come previsto dal C.C.N.L. di Federculture, A.S.I.S. previo accordo con le OO.SS. si riserva di rivederlo e ritrarlo con periodicità annuale inserendo ove possibile obiettivi di area e/o di gruppo. Il sistema di costruzione del PdR fa riferimento ad una chiara definizione del "orizzonte strategico" dell'Azienda. A.S.I.S. ha identificato che i propri obiettivi strategici sono orientati alla redditività, al mantenimento e consolidamento nonché alla crescita e sviluppo. Per le diverse tipologie di obiettivi la scelta dei parametri è stata orientata rispettivamente:

- per la redditività: all'andamento dei costi e dei ricavi;
- per il mantenimento: all'andamento dell'efficienza, cioè al rapporto tra risultati ottenuti e le risorse utilizzate;
- per lo sviluppo: a misurare il rapporto tra obiettivi prefissati e risultati raggiunti, focalizzandosi quindi sull'efficacia e qualità dell'azienda.

Definiti gli obiettivi aziendali, questi sono stati declinati attraverso la definizione degli obiettivi del sistema PdR e la conseguente scelta degli indicatori più opportuni.

Art. 3 La scelta dei parametri e degli indicatori

L'accordo del 23 luglio 1993, i cui contenuti sono integralmente richiamati nell'art. 64 del C.C.N.L. Federculture, suggeriva che vi fossero parametri di redditività (=capacità di produrre reddito), produttività (=rapporto tra servizio realizzato e risorse impiegate), qualità (=la capacità di soddisfare le esigenze dei clienti esterni ed interni) e altri indicatori senza tuttavia precisare le diverse finalità correlate alle diverse opzioni. Il parametro è la dimensione generale della prestazione (redditività, produttività, qualità, efficienza, efficacia, ..) mentre l'indicatore è lo strumento di misura della prestazione. La struttura del PdR scelta da A.S.I.S. è stata del "multiparametro" ossia, composta da una combinazione di più indici, ognuno dei quali ha un certo peso nel determinare l'entità del PdR da distribuire. Nello specifico gli indici aziendali individuati misurano l'efficienza gestionale (parametri: redditività e produttività) e la qualità del servizio erogato (parametri: efficacia e soddisfazione del cittadino): parametri, indicatori, "livello obiettivo degli indicatori" e peso di ogni indicatore sono indicati nella seguente tabella:

parametro	Redditività	produttività	efficacia	soddisfazione cittadino	
Indicatore	Indice di copertura (*)	N° ore di apertura effettiva / n° ore addetti aziendali	N° ore fermata accidentale/N° ore totali di apertura effettiva (negli impianti natatori)	Rilevazione dell'indice di soddisfazione cittadino	N° segnalazioni/reclami originati da inefficienza aziendale
Livelli obiettivo dell'indicatore	A (**)	B (**)	0,50% (***)	75% (***)	< 20 reclami annui/impianto
Peso percentuale	30%	15%	15%	30%	10%

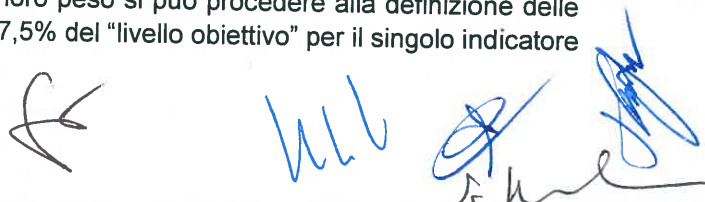
(*) Indice di copertura= valore della produzione al netto del contributo d'esercizio erogato dal Comune di Trento / totale costi della produzione;

(**) i "livelli obiettivo dell'indicatore" di redditività (A) e produttività (B) sono indicati dall'azienda nel valore del 97,5% di quanto emerge dal "Bilancio preventivo" dell'anno in esame (dopo la sua approvazione da parte del Comune);

(***) i "livelli obiettivo" dell'efficacia e soddisfazione del cittadino sono valori "storici" considerati appena sufficienti per fidelizzare il cittadino stesso e non ingenerare la sua insoddisfazione. La rilevazione dell'indice di soddisfazione del cittadino emerge dall'analisi di "rilevazione della soddisfazione del Cittadino" eseguita con la tecnica CATI oppure con l'erogazione di specifico questionario aziendale. I reclami legati all'inefficienza aziendale sono su tutti gli impianti gestiti da A.S.I.S.

Art. 4 Formula di calcolo del PdR base e sua erogazione

Una volta individuati gli indicatori, il loro "livello obiettivo" e loro peso si può procedere alla definizione delle metriche (cioè le formule) di calcolo. Il raggiungimento del 97,5% del "livello obiettivo" per il singolo indicatore



(valore che spetterebbe al singolo se fosse stato presente per un tempo nell'intervallo 97,51-98,50%);

- 2) **PdR teorico individuale funzione del periodo**= $\text{PdR teorico ind.} \times \text{mesi lavorati} / 12$ oppure per il part-time: $\text{ore teoriche lavorabili part-time} / \text{ore teoriche del full time stessa mansione}$;
- 3) **PdR teorico glob.**= **somma di tutti i PdR teorico individuale funzione del periodo** (ammontare che l'azienda erogherebbe se tutti i dipendenti fossero stati presenti per un tempo nell'intervallo 97,51-98,50%);
- 4) **PdR effettivo ind.**= $\text{PdR base} \times K1 \times K2$ (valore che spetta al singolo considerando l'effettivo suo livello e l'effettiva sua presenza);
- 5) **PdR effettivo glob.**= **somma di tutti i PdR effettivi ind.** (ammontare che l'azienda è tenuta ad erogare tenendo conto dei livelli e delle effettive presenze);

In conclusione il PdR individuale, valore lordo in busta paga in euro, sarà così calcolato:

$$\text{PdR individuale magg.} = \text{PdR effettivo ind.} + \text{Delta}$$

Considerando che il calcolo del « Delta » è :

$$\text{Delta} = (\text{PdR teorico glob.} - \text{PdR effettivo glob.}) / N$$

dove N rappresenta il numero dei "dipendenti equivalenti a tempo pieno" (ossia, per quelli part-time il delta sarà proporzionato all'orario di lavoro del contratto) con presenza maggiore del 98,50%.

Il "PdR individuale magg.", che è il PdR effettivo ind. maggiorato di una parte ("Delta") che l'azienda non erogherebbe a causa di indici di presenza minori del 98,50% sarà erogato con le spettanze del mese di dicembre dell'anno in cui la Giunta Comunale approva il Bilancio consuntivo di A.S.I.S. (ad esempio: dicembre 2020 per il PdR del 2019 in quanto il Bilancio d'esercizio 2019 viene approvato nel corso del 2020).

Art. 5 Soggetti interessati

I soggetti interessati al Premio di Risultato sono:

- a) tutti i dipendenti a tempo indeterminato che hanno prestato attività lavorativa nel corso dell'anno oggetto del PdR per almeno 3 mesi. In tal caso il PdR sarà proporzionato al servizio effettivamente prestato considerando come mese intero se la prestazione è stata resa per un periodo maggiore di 15 giorni. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'erogazione avverrà in misura proporzionale al ridotto orario di lavoro prestato (nell'anno oggetto del PdR);
- b) tutti i dipendenti a tempo determinato che hanno prestato attività lavorativa nel corso dell'anno oggetto del PdR per almeno 3 mesi continuativi. In tal caso il PdR sarà proporzionato al servizio effettivamente prestato considerando come mese intero se la prestazione è stata resa per un periodo maggiore di 15 giorni.

L'importo riconosciuto è ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione. Resta inteso che l'importo del premio di risultato è definito in senso onnicomprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e/o contrattuali diretti ed indiretti compreso il TFR.

Art. 6 Pagamento

Il premio verrà erogato con la mensilità del mese di dicembre a quello dell'approvazione del bilancio di A.S.I.S. da parte del Comune di Trento

Art. 7 Verifiche

Le parti si incontreranno, entro il mese di giugno di ogni anno, ed in tale incontro l'azienda si impegna a comunicare:

- i nuovi "livello obiettivo" dei diversi indicatori;
- eventualmente, una diversa tipologia di indicatori (in sostituzione e/o integrazione dei precedenti) nel caso in cui non vengano considerati, dall'azienda stessa, adeguati per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- l'eventuale possibilità di avere un PdR per gruppi di personale.

è la condizione sufficiente perché l'indicatore sia considerato nel calcolo: valori inferiori escludono l'indicatore e se ne perde il suo "peso" nel calcolo del PdR. Superato il 97,5% del "livello obiettivo", l'ammontare in euro del "PdR base" si calcola secondo la seguente formula:

$$\text{PdR base} = 549 \times (\text{MR} + \text{MQ})$$

Dove:

- a) 549 euro è l'importo base usato per il 2019 ed avrà una rivalutazione del 5% annuo;
mentre:
b) il coefficiente MR è il coefficiente di "efficienza/reddittività";
c) il coefficiente MQ è il coefficiente di "qualità";
e si calcolano così:

$$\text{MR} = (0,30 \times (\text{copertura effettiva} / \text{copertura obiettivo})) + (0,15 \times (\text{produttività effettiva} / \text{produttività obiettivo}))$$

$$\text{MQ} = (0,15 \times (\text{efficacia obiettivo} / \text{efficacia effettiva})) + ((0,30 \times (\text{soddisfazione utente effettiva} / \text{soddisfazione obiettivo}) + 0,10 \times (\text{reclami obiettivo} / \text{reclami effettivi}))$$

Un valore effettivo dell'indicatore MINORE del 97,5% del relativo livello obiettivo annulla il suo contributo (relativo rapporto uguale a zero) nel calcolo di MR e MQ, mentre un valore effettivo maggiore del 130% va considerato sempre pari al 130% (in tal caso si dovranno rivedere i "livelli obiettivi" per l'anno successivo (vedere art. 6 – Verifiche).

Per quanto riguarda la tempistica del calcolo degli indici si precisa che gli:

- Il livello obiettivo per l'efficienza gestionale (indice di redditività/copertura e produttività) si possono calcolare successivamente all'approvazione del Bilancio Preventivo dell'anno in esame da parte del Comune (saranno il valore del 97,5% di quanto si può estrapolare dai dati di bilancio); probabile entro il mese di maggio dell'anno in esame;
- Il livello obiettivo per la qualità del servizio (indice di efficacia e soddisfazione cittadino) sono valori indicati dall'azienda nella propria "carta della qualità del servizio";
- indici effettivi riferiti all'efficienza gestionale si possono calcolare solo a Bilancio Consuntivo approvato dal Comune (probabile entro settembre dell'anno successivo a quello in esame);
- indici effettivi riferiti alla qualità del servizio erogato vengono rilevati/calcolati dall'azienda entro mese di marzo dell'anno successivo a quello in esame.

Calcolato il "PdR base" i principi attraverso i quali viene calcolato ed erogato il PdR individuale prevedono che ci sia una forma di differenziazione che tenga conto:

- della "classificazione" individuale (secondo il C.C.N.L. di Federculture);
- livello di presenza individuale;

secondo le seguenti tabelle:

F. (Fascia) liv. (livello)	F. I ^A liv. I ^A	F. I ^A liv. II ^A	F. I ^A liv. III ^A	F. I ^A liv. IV ^A	F. I ^A liv. V ^A	F. I ^A liv. VI ^A e VII ^A F. II ^A liv. I ^A	F. II ^A liv. II ^A	F. II ^A liv. III ^A	F. II ^A liv. IV ^A e VI ^A F. III ^A liv. I ^A	F. III ^A liv. II ^A e III ^A	F. III ^A liv. IV ^A	F. III ^A liv. V ^A e VI ^A	Quadri Liv. I ^A	Quadri liv. II ^A
K1 Aumento % rispetto all'importo base	0	1,6	5,39	6,99	13,31	16,71	20,79	24,19	28,56	36,23	57,84	66,1	75,33	106,9

Indice di presenza %	< 95,50	95,51- 96,50	96,51- 97,50	97,51- 98,50	98,51- 99,00	> 99,00
K2 Fattore moltiplicatore	0,6	0,8	0,90	1,00	1,15	1,30

A questo punto il PdR individuale si calcola eseguendo tali passaggi:

1) **PdR teorico ind. = PdR base x K1**

Art. 8 Disposizioni finali

Per quanto non esplicitamente disposto nel presente accordo si rimanda alle norme di legge e di contratto in materia di disciplina del rapporto di lavoro.

Il presente accordo esaurisce qualsiasi rivendicazione di tipo retributivo riferito a contrattazioni collettive a qualsiasi livello fino al 31.12.2021.

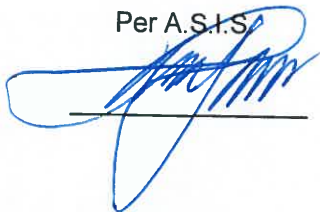
Art. 9 Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021.

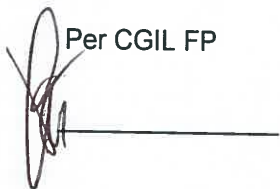
Art. 10 Clausola di dissolvenza

Le parti convengono che le clausole tutte del presente accordo sono correlate e inscindibili fra loro. La disapplicazione di una delle clausole contenute nel presente contratto costituisce elemento di decadenza del contratto medesimo.

Per A.S.I.S.



Per CGIL FP



Per CISL FP



Per UIL TEC

