

PREMIO DI RISULTATO 2023 – 2025

Accordo di SASA SpA

Addì, 8 giugno 2023, presso la sede di SASA Spa in Bolzano,

tra

- la società **SASA SpA-AG**, rappresentata dalla Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott.ssa Astrid Kofler, dal Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione Avv. Francesco Morandi, dal Direttore ad interim Dott. Ruggero Rossi De Mio, dall'Ing. Carlo Illari, dal Dott. Roberto Boin, dalla Dott.ssa Micol Testini, assistita da Assoimprednitori Alto Adige in persona di Andrea Baiardo;

e

- la **RSU aziendale**

e

- **FIT SGBCISL** rappresentata da Rosaria Severino e Günther Pallhuber;
- **UIL-SGK UILT** rappresentata da Artan Mullaomeri;
- **FAISA CISAL** rappresentata da Mirko Marotta;
- **OR.S.A Trasporti** rappresentata da Benedetto Rarità
- **FILT CGIL AGB** rappresentata da Marina Vettori
- **ASGB GTV** rappresentata del sig. Hans Joachim Dalsass

insieme anche "le Parti",

Premesso che:

- l'art. 4 del CCNL autoferrotranvieri del 28 novembre 2015 ha inserito nuovi criteri di produttività e redditività in merito alla valorizzazione economica anche per il Premio di risultato, non essendo pertanto possibile prorogare l'accordo sindacale previgente poiché il citato articolo di fatto rende necessario la stipula di un nuovo accordo;
- l'art. 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 definisce il premio di risultato:

"si intendono tutte le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. I contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati"

- le Parti intendono istituire un Premio di risultato gli anni di competenza **2023 - 2025** dandosi sin d'ora atto che il presente accordo è stato raggiunto nel rispetto del succitato art. 4 del CCNL di riferimento nonché nel rispetto ed in attuazione dei 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 del

rispettivo Decreto Ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze successivamente emanato in data 25.03.2016;

- le Parti, nel corso di numerosi incontri, hanno a tal fine esaminato le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda;

un tanto premesso quale parte integrante ed essenziale del presente accordo, le Parti

convengono quanto segue:

1. Obiettivo e finalità del premio

Per gli anni di competenza **2023 -2025** viene istituito il presente Premio di risultato annuale, di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di qualità, redditività, ed altri elementi rilevanti ai fini della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, in coerenza, anche, con quanto previsto dagli accordi Interconfederali vigenti. Per Premio di risultato (anche solo il "Premio") si intende sia la componente di premunizione variabile in denaro.

Le Parti concordano sulla natura incerta del presente premio di risultato, sul fatto che presenta caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati programmati nonché sul fatto che la corresponsione del premio è legata ad un incremento di produttività, redditività e qualità rispetto ai dati relativi al periodo precedente come sotto definito.

Nell'identificazione degli obiettivi le parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione (gennaio – dicembre)
- determinazione degli obiettivi raggiungibili
- semplicità nel monitoraggio dell'andamento degli indicatori
- impossibilità di determinazione a priori dei risultati.

L'art.4 del CCNL 28 novembre 2015 recita espressamente:

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.
3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
4. Pertanto, al fine dell'ottenimento del premio di risultato secondo i criteri previsti dal citato CCNL deve essere raggiunto almeno uno degli obiettivi sottoindicati:

a) MOLVP di bilancio;

b) VP/n. dipendenti;

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Famodato', 'Pellegrini', and others.]

- L
- c) Nr. Sinistri passivi/KM percorsi;
 - d) Riduzione assenze per malattia di un punto percentuale;
 - e) Riduzione numero infortuni (esclusi gli infortuni *in itinere*) su km prodotti.

Relativamente agli indicatori a), e b) MOLVP (valore della produzione) e valore della produzione sul numero dei dipendenti, l'obiettivo per il raggiungimento del premio è pari al miglioramento degli indicatori stessi nell'esercizio di riferimento rispetto alla media dei tre esercizi precedenti qualora disponibili. Si precisa che ai fini del calcolo dell'indicatore verranno presi in considerazione solo gli anni di esercizio rientranti nei contratti di servizio.

Relativamente agli indicatori c), d), e), l'obiettivo per il raggiungimento del premio è pari al miglioramento degli indicatori stessi rispetto all'esercizio precedente.

L'azienda fornirà alla RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo i dati relativi ai succitati punti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del medesimo e successivamente ogni anno dopo l'approvazione del bilancio.

Composizione del premio di risultato

Sui presupposti di cui sopra, il monte Premio messo a disposizione dall'Azienda è pari a € 1.680,00 lordi, moltiplicato per il numero FTE medi annui. L'importo del premio viene rivalutato annualmente dal secondo anno secondo l'indice Astat della Provincia di Bolzano.

Il premio verrà corrisposto, insieme alle competenze, nel mese di marzo successivo all'anno di maturazione in ragione dei giorni di contratto, a tutti coloro che siano stati assunti prima del 1° settembre e che siano in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Unica eccezione riguarda il personale dimissionario per pensionamento che percepirà comunque il premio.

Il premio viene calcolato sulla base dell'«indice di contribuzione» e riparametrato sulla base di 1625 ore di presenza annuale effettiva.

L'indice di contribuzione iniziale è pari a 1 e le sue variazioni sono calcolate come riportate nei Criteri di Distribuzione.

Si precisa che l'intero ammontare (**€ 1.680,00 moltiplicato per il numero FTE medi annui**) verrà comunque assegnato agli aventi diritto secondo i criteri di distribuzione di seguito indicati.

La validità del presente accordo è di durata triennale (2023, 2024 e 2025).

Criteri di distribuzione

A. ASSENZE DAL SERVIZIO (tutto il personale)

Calcolo del premio individuale:

- a. per ogni giornata di assenza per malattia la riduzione è pari a 0,0175
- b. per ogni evento di assenza per malattia la riduzione è pari a 0,04
- c. per ogni evento di assenza attaccato a ferie, se l'evento ha inizio 5 giorni prima della fine delle ferie o coincidente con la festività è pari a 0,06

La somma dei due fattori di riduzione (a. + b. o a. + c.) determina la riduzione complessiva in percentuale da apportare al premio.

Le riduzioni del 0,04 o del 0,06 non possono essere cumulate ma sono alternative.

Non si applica nessuna riduzione nei seguenti casi:

- fino a n. 14 giornate di assenze/annue in un massimo di 3 eventi.
- Malattie previste dall'art. 1 punto 4) dell'accordo nazionale 19.9.2005 e malattie professionali. Al fine di valutazione puntuale dei casi di assenza per grave malattia, anche cronica ed invalidante solo se certificata dal medico competente, verrà istituita apposita commissione bilaterale (composta da due rappresentanti dell'azienda, uno per la RSU e uno per le OO.SS. nel complesso, firmatarie del presente accordo da nominare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente) che assumerà determinazioni entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Oltre tali limiti si applicano le suddette riduzioni dal quindicesimo giorno di malattia o dal quarto evento.

È prevista una maggiore premialità così come sotto riportato:

- Indice di contribuzione +0,3 per 0 eventi di malattia nell'anno di riferimento
- Indice di contribuzione +0,2 per 1 solo evento di malattia nell'anno di riferimento
- Indice di contribuzione +0,1 per 2 eventi di malattia nell'anno di riferimento

B. SINISTRI PASSIVI (solo conducenti)

Calcolo del premio individuale:

- in relazione al valore dei complessivi danni da sinistri passivi individuali si applica una riduzione del premio così stabilita dal terzo indicente:
 - danni fino a € 3.000 riduzione pari a 0,03
 - danni superiori a € 3.000 riduzione dello 0,05

Non si applica nessuna riduzione fino a un danno complessivo pari a € 5.000 in un massimo di n° 2 sinistri/annui. Oltre tali limiti le riduzioni di cui sopra si applicano dal primo evento.

Per numero di sinistri pari a zero si applica una percentuale di aumento del premio pari allo 0,2 (indice di contribuzione).

C. SANZIONI DISCIPLINARI (tutto il personale)

Calcolo del premio individuale:

- per ogni provvedimento disciplinare che prevede la multa la riduzione sul premio è pari al 0,05 per ogni ora di multa
- per ogni giornata di sospensione la riduzione sul premio è pari al 0,3
- in caso di provvedimenti disciplinari ex art. 43 e seguenti del RD 148/19.1, perdita completa del premio
- Non si applica alcuna decurtazione fino a un provvedimento disciplinare che prevede la multa comminato nel corso dell'anno ai sensi del R.D. n. 148/1931 e se non vi sono altri provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno.

- 4
- Non si applica alcuna decurtazione per provvedimenti disciplinari conseguenti a sinistri

PERSONALE IMPIANTI FISSI

Per il personale impiegato e manutentivo l'indicatore individuale di qualità è applicato al proprio profilo professionale e valuta la performance individuale secondo i seguenti criteri in base a una scheda predefinita:

- A
- **Rispetto delle scadenze:** le mansioni affidate vengono svolte con un ritmo adeguato alle esigenze specifiche, attivandosi in tempi appropriati per rispettare scadenze e puntualità nella consegna del risultato;
 - **Disponibilità e Flessibilità:** le mansioni eseguite nell'ambito del proprio profilo professionale sono diversificate e comprendono anche la disponibilità di assumersi compiti oltre la propria sfera di competenza abituale nell'ambito delle declaratorie del CCNL, adattandosi ad esigenze specifiche;
 - **Precisione:** le mansioni vengono svolte in modo accurato fornendo un risultato privo di errori, evitando di dover intervenire una seconda volta su quanto elaborato/fornito
 - **Autonomia:** le mansioni affidate vengono svolte in modo autonomo, ricercando e trovando le soluzioni;
 - **Atteggiamento:** la persona si pone in maniera positiva e propositiva nella ricerca delle soluzioni migliori per l'Azienda;

La valutazione va da 1 a 5 laddove:

- 1 = insufficiente - Indice di contribuzione -0,2
- 2 = sufficiente - Indice di contribuzione -0,1
- 3 = discreto - Indice di contribuzione 0
- 4 = buono - Indice di contribuzione +0,1
- 5 = ottimo - Indice di contribuzione +0,2

La valutazione ed il relativo primo colloquio con il collaboratore dovranno avvenire nel mese di luglio dell'anno di riferimento con le risultanze del primo semestre. La valutazione ed il colloquio finale si dovranno tenere entro il mese di febbraio.

Nel caso la valutazione di cui sopra abbia una incidenza negativa sul Premio individuale il dipendente interessato potrà rivolgersi alla Commissione di cui sopra.

Per ogni singolo indicatore la valutazione dovrà essere espressa dal proprio Responsabile di Settore, per mezzo di una apposita scheda

SASA SpA-AG

RSU

Frenna Girolamo

Pasaro Salvatore

Colucci Giuseppe

Merlante Nadia

Barillà Mattia

[Handwritten signatures for RSU members]

[Handwritten signatures for SASA SpA-AG]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

Scatena

Kaca Erjon

Vienna Albert

Romito Paolo Vito

Lucido Luigi

Ferrentino Mario

Pavanelli Marco

Menestrina Matteo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Assoimprenditori Alto Adige

[Handwritten signature]

OO.SS.

[Handwritten list of names and organizations]
Anton ...
Severio ...
Pelle ...
Ponti ...
Hans ...