

## **Art. 46**

### **Premio di risultato**

#### *Premessa*

1. In attuazione del Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998, nonché della disciplina degli "Assetti contrattuali" di cui al presente CCNL, la contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista per la istituzione di un Premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro.
2. L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Il premio, che sarà disciplinato in sede di contrattazione quadriennale di secondo livello prevista dall'art. 3 del CCNL sulla base di criteri e principi definiti dal presente articolo, è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti nonché all'andamento generale dell'Azienda e si caratterizza, per ciò stesso, come elemento variabile della retribuzione
3. Allo scopo della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le Parti valuteranno preventivamente, in appositi incontri, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, tenendo presenti i provvedimenti emanati dagli Organismi competenti, con particolare riguardo, tra l'altro, agli obiettivi di recupero di produttività ed agli standard di qualità.

#### **Criteri per la determinazione del premio**

4. L'importo erogabile a titolo di premio di risultato verrà fissato dalle Parti nell'ambito della contrattazione quadriennale di secondo livello sulla base degli obiettivi di efficacia ed efficienza derivanti dalla realizzazione dei progetti di cui al presente articolo e in relazione agli obiettivi di redditività dell'Azienda, tenuto conto delle determinazioni assunte dagli Organismi di cui al precedente 3° comma anche in materia tariffaria con particolare riferimento al recupero di produttività.
5. Il premio deve essere determinato, oltre che da un incremento della produttività e qualità, da un miglioramento dell'andamento economico dell'impresa. Pertanto, in sede di elaborazione della struttura del Premio di risultato, dovranno essere individuati e definiti precisi meccanismi di reciproca influenza tra i parametri di redditività e produttività/qualità.
6. Il premio di risultato si articola nelle seguenti due voci:
  - a) Redditività aziendale
  - b) Incentivazione della produttività/qualitàe sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci sopra indicate con ripartizione percentuale tra le stesse.

## **Redditività aziendale**

7. La Redditività aziendale è correlata all'andamento generale dell'Azienda. Essa è riferita ad obiettivi espressi dalle variazioni positive di voci di bilancio aziendale connesse con l'andamento generale dell'Azienda (ad esempio Margine Operativo Lordo o altro indice).
8. Le variazioni sono quelle registrate nell'anno cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente .

## **Incentivazione della produttività/qualità**

9. L'incentivazione della produttività/qualità si attua attraverso la individuazione ed il conseguimento di specifici obiettivi che possono riguardare Azienda, area, reparti, unità, gruppi ecc., e riferirsi, oltre agli aumenti di efficienza tecnica ed economica, anche ad incrementi di qualità del servizio, tenuto conto degli standard stabiliti dagli Organismi competenti.
10. Gli obiettivi devono essere misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti ed idonei a realizzare reali incrementi di efficienza e di efficacia. Rispetto agli obiettivi posti, dovranno essere stabiliti gli indicatori, gli specifici valori ai quali correlare le percentuali di premio da erogare e la relativa metodologia applicativa, ivi compresa la soglia minima di risultato, al di sotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione.
11. Gli obiettivi potranno essere riesaminati annualmente e adeguati alle esigenze aziendali.
12. Gli obiettivi cui è legata la corresponsione del premio saranno portati a conoscenza dei lavoratori.

## **Erogazione del premio**

13. Il premio di risultato viene corrisposto annualmente, è variabile in funzione del raggiungimento dell'insieme degli obiettivi condivisi e può essere differenziato per Azienda, area, reparto, unità, gruppo, ecc. L'entità del premio e la conseguente erogazione sono determinabili solo a consuntivo, dopo che siano stati verificati i risultati concretamente realizzati in termini di redditività, produttività e qualità.
14. Successivamente all'approvazione del bilancio aziendale, in apposito incontro, verrà data informazione da parte dell'Azienda alle OO.SS. sul livello dei risultati raggiunti nel corso dell'anno considerato e sull'ammontare del premio che sarà erogato.
15. Il premio di risultato, verrà corrisposto sotto forma di somma "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

16. Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che il Premio di risultato ha carattere di variabilità e caratteristiche tali da consentire l'applicazione della normativa di legge sulla decontribuzione emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993 (vedi Appendice 3).
17. Al fine di collegare il premio di risultato con l'impegno lavorativo del personale, l'ammontare dei relativi importi individuali eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà decurtato come segue:
- dell'1%
    - a) per ogni rimprovero scritto successivo al primo;
    - b) per ogni multa successiva alla prima;
  - del 2% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi i cinque giorni;
  - del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.
- Dette riduzioni sono cumulabili.
18. Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente articolo quei lavoratori che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni previste dall'art. 25 (*provvedimenti disciplinari*) del CCNL e cioè:
- a) trasferimento per punizione;
  - b) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto;
  - c) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.
19. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.
20. Il premio, che va erogato con le competenze del mese di luglio di ogni anno, assorbe ogni e qualsiasi corresponsione esistente allo stesso o ad analogo titolo in sede aziendale e dovrà essere collegato alla presenza in servizio nonché all'inquadramento dell'interessato.
21. Le Parti condividono l'importanza sostanziale del fattore riservatezza per una corretta definizione e gestione, nel tempo, del Premio di risultato. Le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello contrattuale, si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza – ai sensi del presente CCNL, delle norme civili e penali ed in particolare delle normative CONSOB per le Società quotate in borsa – sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalle Aziende durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.