

12. Accordo sindacale in tema di produttività: informativa;

La Presidente si riporta alla relazione a firma congiunta del Direttore Generale e del Responsabile Area Personale, avv. Antonio Tatullo prot. n. 13628 del 22 maggio 2024.

In attuazione (e coerentemente) alle disposizioni del vigente Ccnl per i Servizi ambientali del 18.05.2022, anche per l'anno 2024, l'Azienda ha concordato con le OO.SS. sulla importanza strategica del Premio di risultato quale fondamentale strumento volto a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi aziendali ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare, individuando gli obiettivi di **carattere aziendale, di reparto e personali** da raggiungere al fine di quantificare, attraverso criteri oggettivi e misurabili, il valore da assegnare a ciascun lavoratore, consentendo l'applicazione di più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Nel Piano del Fabbisogno del Personale 2024 – 2026, infatti, è stato destinato, al premio di risultato l'importo complessivo lordo (su parametro medio 130,07) per ciascun dipendente di **€ 500,00**.

Tale importo è comprensivo dell'una tantum di cui alla lettera D) punto 1 (Parte Economica) del Verbale di Rinnovo del Ccnl del 18.05.2022, pari ad **€ 180,00 annui** su parametro medio 130,07 nonché sostitutivo ed assorbente il compenso retributivo annuale (CRA), **pari ad € 150,00**, di cui al comma 12 dell'art. 2 lett. C del richiamato verbale di rinnovo contrattuale.

Il comma 6 del su citato lett d) prevede che *“per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stabiliscono un meccanismo alternativo per la determinazione delle quote sopra indicate a titolo perequativo, comunque, attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità”*, secondo le indicazioni contenute nel verbale di accordo intercorso tra Utilitalia e le OOSS. del 10.02.2023 ove è previsto, tra l'altro, che gli importi derivanti dall'applicazione del meccanismo alternativo saranno corrisposti in aggiunta al CRA/EGR di cui all'art. 2, lett C, commi 12-15 del Ccnl.

Si è ritenuto di fornire una siffatta informativa per ogni opportuna valutazione.

A tal proposito la Presidente comunica che è stato chiesto ad un legale esperto in materia contrattuale di fornire un parere scritto al fine di fornire al Consiglio di Amministrazione un supporto giuridico sulla possibilità di erogare la produttività al personale dipendente nonché i premi ai Dirigenti e al Direttore Generale in caso di realizzazione degli obiettivi.

Il Consiglio di amministrazione, letta la relazione a firma congiunta del Direttore Generale e del Responsabile Area del Personale, all'unanimità delibera di:

prendere atto dell'accordo sindacale sulla produttività per il personale dipendente;

di riservarsi con successivo atto deliberativo una decisione in merito alla possibilità di erogare la produttività del personale dipendente e la premialità del Direttore Generale e dei Dirigenti se raggiunti gli obiettivi previsti, dopo aver acquisito il parere scritto dal legale incaricato a fornire alla Società un supporto giuridico in materia.

La presente decisione assume il n. 140/2024