

# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

In data 26 luglio 2023, in esito al confronto tra AFC Torino S.p.A., rappresentata dall'Amministratore Delegato Carlo Tango, con l'assistenza della dott.ssa Elena Giusta in qualità di Responsabile Area Personale & Organizzazione, e le rappresentanze sindacali territoriali firmatarie del CCNL Utilitalia 7 febbraio 2023 nelle persone dei signori Carlo Adorno per la UIL Trasporti, Francesco Tutone e Davide Pellosi FIT-CISL, Maurizio Scazzi per CGIL-FP e con la partecipazione delle RSA aziendali - di seguito denominati "le Parti" - si è raggiunto il presente accordo aziendale avente per oggetto il Premio di Risultato aziendale per il triennio 2023-2025.

## Sommario

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Premessa.....                                 | 1  |
| Disposizioni generali .....                   | 2  |
| Determinazione del premio .....               | 3  |
| Monte del premio di risultato.....            | 3  |
| Premio individuale .....                      | 4  |
| Determinazione.....                           | 4  |
| Diminuzione .....                             | 4  |
| Obiettivi gestionali generali e di area ..... | 6  |
| Indicatori di incremento .....                | 10 |
| Erogazione del premio dirisultato.....        | 10 |
| Aventi diritto .....                          | 10 |
| Periodo di erogazione .....                   | 11 |
| Fruizione sotto forma di Welfare.....         | 11 |
| Dichiarazioni congiunte .....                 | 11 |

## Premessa

Con riferimento e secondo quanto disposto dall'art. 39 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Utilitalia per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario del 7 marzo 2023, in materia di Premio di Risultato con le finalità di *"coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo"* e *"ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo conseguito"*, il presente accordocorrela una quota della retribuzione all'incremento quantitativo del servizio svolto dall'Azienda, nonché al conseguimento di obiettivi economici aziendali fissati in sede previsionale.

Quanto stabilito nel presente progetto dovrà soggiacere alle disposizioni contrattuali e ad eventuali vincoli imposti da normative di Legge o contrattuali che dovessero sopravvenire, in occasione delle quali le parti si incontreranno in tempo utile per i dovuti adempimenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28.12.2015 n. 208 come successivamente modificati ad opera della Legge 232/2016, art. 1, comma 160 D.M. 25



# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

marzo 2016, Circolari AdE n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018, Risoluzione AdE n. 78/E 2018, e viene coerentemente concluso alla luce della Risposta AdE all'Istanza di Interpello n. 269 del 14 aprile 2023.

Lo stesso potrà quindi beneficiare delle agevolazioni previste, previo deposito telematico di copia del presente accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da effettuarsi entro trenta giorni dalla data di stipula, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni previste dalla normativa vigente.

Ai fini della verifica dell'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, gli obiettivi, esplicitati nell'accordo, sono fra di essi alternativi e pertanto è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi rispetto al periodo di raffronto.

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue.

## Disposizioni generali

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Con il presente accordo, le Parti hanno inteso regolamentare la retribuzione variabile incentivante per tutto il personale di AFC Torino Spa.

Il presente accordo è valido per la maturazione sul triennio 2023-2025, con erogazione sull'anno successivo e quindi entro il 2026.

La sua naturale scadenza è pertanto fissata per il giorno 31 dicembre 2025, salvo eventi che possano intervenire successivamente alla data di sottoscrizione e nel corso della sua vigenza, tali da metterne in discussione la sostenibilità per l'azienda, comprese eventuali significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, che influiscano sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio, a fronte dei quali le parti, previa specifica convocazione, procederanno all'anticipata revisione, anche solo al fine di integrare gli obiettivi presi a parametro, qualora nel corso del triennio dovessero perdere di attualità. Al pari sarà possibile, previo nuova sottoscrizione, determinare la ripetizione del medesimo accordo per periodi successivi non inferiori al biennio là dove i criteri oggi individuati risultassero ancora attuali e riproponibili.

Le Parti convengono che gli importi del premio non concorrono ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, diretto, indiretto e differito, né alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto, essendo già onnicomprensivi della loro incidenza.

Il premio non potrà essere determinato a priori; la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi oggettivi, rilevabili dal bilancio e/o dalla documentazione aziendale. La misurazione e la verifica degli incrementi sarà effettuata dopo la chiusura di ogni periodo di riferimento, ovvero di maturazione del premio, che sarà annuale, dal 01/01 al 31/12 di ogni anno.

La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati dalla Direzione ai dipendenti, di norma entro tre mesi dall'approvazione del consuntivo annuale e, se richiesto, presentati alle OO.SS. firmatarie dell'accordo nel corso di incontro specificatamente richiesto a tal fine.

Potranno quindi essere organizzati dei momenti di incontro congiunto al fine di monitorare l'andamento degli obiettivi, compresa la valutazione di eventuali segnalazioni pervenute dal personale.

Le Parti danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella



# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

precedentemente vigente e pertanto deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia o comunque prassi aziendale in materia.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL Utilitalia- settore funerario del 07/02/2023.

Si considera espletata ed esaurita, per i periodi di applicazione del presente accordo, ogni contrattazione di secondo livello riferita al Premio di risultato di cui all'art. 39 CCNL.

## Determinazione del premio

L'incentivazione è legata sia ad obiettivi gestionali che interessano la generalità dei dipendenti, sia ad obiettivi specifici per le aree/settori aziendali.

La metodologia di calcolo tiene conto di:

- Obiettivi gestionali generali, a cui è attribuita una quota massima di 50 punti percentuali;
- Obiettivi gestionali di area/settore, legati a miglioramenti quali-quantitativi conseguenti alla realizzazione di obiettivi gestionali rivolti ai dipendenti della singola area/settore. La quota massima attribuibile all'insieme degli obiettivi raggiunti è di 50 punti percentuali.

Per entrambe le tipologie di obiettivi si stabiliscono soglie minime di risultato, il cui raggiungimento è da considerarsi presupposto indispensabile per dar luogo all'erogazione della relativa quota di premio.

Eventuali risultati al di sopra della soglia massima prevista non producono ulteriori aumenti del premio di risultato, che è fissato come valore massimo al 100% dell'importo sotto indicato come "monte complessivo".

## Monte del premio di risultato

Presupposto per il riconoscimento è che l'esercizio economico si chiuda con un risultato positivo ed un utile per l'azienda.

Il monte del premio di risultato lordo dipendente massimo erogabile è determinato dalla somma di una mensilità contrattuale (lordo dipendente) per ogni dipendente in forza al 31/12 di ogni anno di valenza del presente accordo triennale, riproporzionata per gli altri aventi diritto cessati in corso d'anno. Per il personale quadro la mensilità è computata all'80%.

La mensilità è computata applicando i minimi contrattuali del CCNL in vigore al 31/12 dell'anno di riferimento del PDR, al netto di qualsiasi elemento aggiuntivo aziendale e/o individuale, a qualsivoglia titolo riconosciuto (EDR, anzianità, superminimo, straordinari forfettari, indennità varie).

Il Montante Premio di risultato sarà parametrato in base al raggiungimento o meno dell'EBITDA atteso e indicato nel bilancio previsionale approvato dall'assemblea come da tabella seguente:

| EBITDA Raggiunto | % PdR |
|------------------|-------|
| >100%            | 100%  |
| 66%-100%         | 100%  |
| 51%-65%          | 90%   |
| 36%-50%          | 75%   |
| ≤35%             | 50%   |



# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

## Premio individuale

### Determinazione

L'importo del premio individuale annuale, calcolato con i parametri precedentemente esposti, sarà rapportato agli effettivi giorni lavorati da ogni dipendente. Ai fini del presente accordo, in aderenza all'art. 39 del CCNL di riferimento, non si considereranno assenze i giorni di mancata prestazione lavorativa per:

- ferie;
- infortuni sul lavoro;
- permessi sindacali previsti dal CCNL vigente;
- permessi donazione sangue;

Non si considerano inoltre giornate di mancata prestazione i giorni di assenza per:

- ex festività (la cui fruizione è stata parificata alle ferie dal Regolamento orario vigente);
- assemblea sindacale;
- permessi RLS legge 81/2008;
- congedo di maternità obbligatoria
- permessi L. 104/1992 art. 33 c. 3.

Si precisa inoltre che le "assenze disposte dall'azienda", quali, ad esempio, corsi di formazione ex art. 19 CCNL condotti fuori sede, chiamate a testimoniare innanzi le autorità in dipendenza di cause inerenti l'attività lavorativa, missioni fuori sede etc, sono a tutti gli effetti considerate e/o equiparate alla presenza in servizio.

In ogni caso, indipendentemente dalla tipologia di assenza, sia derivante da istituti di contrattazione integrativa sia stabiliti per legge, la prestazione lavorativa:

- se inferiore alla mezza giornata sarà computata come assenza,
- se pari o superiore alla mezza giornata sarà computata come presenza.

### Diminuzione

L'importo del premio individuale spettante ad ogni dipendente, come precedentemente individuato, sarà inoltre diminuito nei seguenti casi:

#### - RILIEVI DISCIPLINARI

Per quanto riguarda l'aspetto disciplinare, il premio è decurtato in relazione alla gravità del provvedimento ricevuto:

| CRITERIO                                     | PARAMETRO                                 | %     |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------|-------|
| Provvedimento disciplinare della multa       | Superate, anche cumulativamente, le 4 ore | -3%   |
| Provvedimento disciplinare della sospensione | Al primo evento                           | -100% |
| Provvedimento disciplinare del licenziamento | -                                         | -     |

#### - ASSENZA PER MALATTIA

Per quanto riguarda l'assenza per malattia, non saranno computate le prime 5 giornate di malattia (6 per l'orario 6x6), fruita in un massimo di tre eventi. Tutte le ulteriori giornate di malattia saranno calcolate come



## Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

giorni di assenza e quindi a decurtazione della quota.

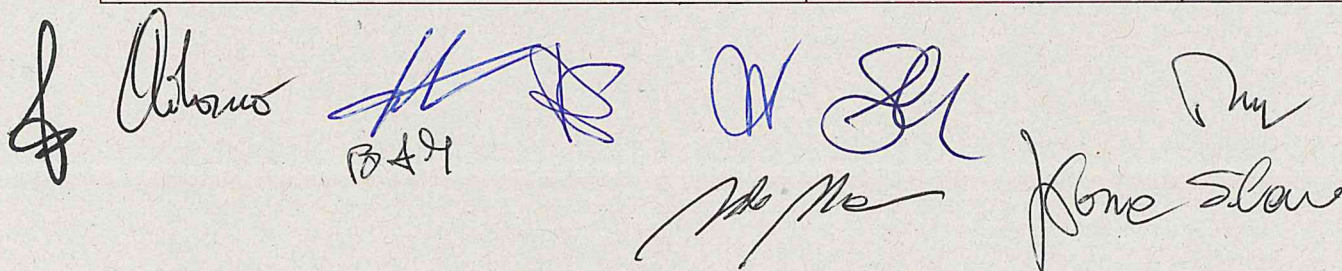
Il numero di eventi di malattia inciderà come di seguito:

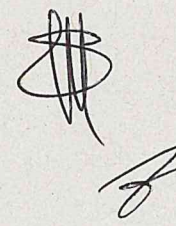
| CRITERIO                        | PARAMETRO          | %     |
|---------------------------------|--------------------|-------|
| Dal 4° al 6° evento di malattia | Per singolo evento | -0,5% |
| Dal 7° evento di malattia       | Per singolo evento | -1%   |

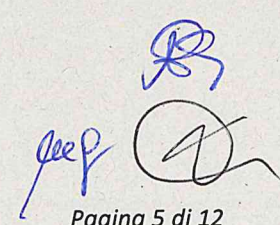
### - MANCATA FORMAZIONE

Per quanto riguarda la formazione, l'eventuale rifiuto e/o mancata partecipazione ai corsi senza giustificato motivo inciderà come di seguito:

| CRITERIO                                       | PARAMETRO          | %    |
|------------------------------------------------|--------------------|------|
| Assenza non giustificata a corso di formazione | Per singolo evento | -10% |

A series of handwritten signatures in blue ink, including names like "Roberto", "B. A. H.", "M. M.", "D. M.", and "Romeo S. L.", along with various stylized initials and marks.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, circular mark.

A series of handwritten signatures in blue ink, including a stylized "R" and a signature that appears to be "Jee".



# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

## Obiettivi gestionali generali e di area

Gli obiettivi individuati sono diretta conseguenza della programmazione gestionale dell'azienda al fine del miglioramento in termini sia quantitativi che qualitativi per quanto riguarda produttività, qualità, innovazione ed efficienza.

Gli obiettivi sono definiti con riferimento alla generalità dei dipendenti, sono chiaramente individuabili, conseguibili ed il loro raggiungimento è legato al lavoro del personale dipendente inteso come gruppo e/o come singolo.

| OBIETTIVI GESTIONALI GENERALI (max 50 punti) |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |                                                                                                                 |         |                                               |                                 |
|----------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------|---------------------------------|
| ID                                           | AREA/SETTORE       | OBIETTIVO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | PESO % | UM                                                                                                              | ANNO    | TARGET                                        | % QUOTA                         |
| A                                            | Tutto il personale | <p><u>Migliorare l'efficienza:</u><br/>Ridurre gli indici infortunistici di gravità e frequenza, (non rilevano gli infortuni in itinere)</p> <p><u>Dato di riferimento:</u><br/>- indice medio relativo aidati del decennio 2013-2022 pari a: 6 infortuni<br/>Target da raggiungere: 85% (fino a 5)<br/>Limite da non superare: 130% (max 8)</p> <p>Non saranno computati gli infortuni nei quali si rilevi una responsabilità dell'azienda.</p>                                                                                                                         | 15     | NUMERO INFORTUNI rispetto al target di riferimento                                                              | 2023-25 | ≤ 5<br>≤ 6<br>≤ 7<br>≤ 8<br>≤ 9               | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
| B                                            | Tutto il personale | <p><u>Migliorare la qualità:</u><br/>Incrementare la partecipazione diretta del personale al miglioramento del SGQ mediante la riduzione delle <u>non conformità minori</u> rilevate dagli Enticertificatori.</p> <p>Nel caso di <u>non conformità gravi</u> l'obiettivo sarà automaticamente non raggiunto, salvo il caso in cui le medesime derivino da mancata formazione inerente le procedure.</p> <p><u>Dato di riferimento:</u><br/>numero assoluto di 6max (una NC minore per area):<br/>Target da raggiungere: 85% (5)<br/>Limite da non superare: 130% (9)</p> | 15     | NUMERO NC MINORI rispetto al target di riferimento                                                              | 2023-25 | ≤ 5<br>≤ 6<br>≤ 7<br>≤ 8<br>> 9               | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
| C                                            | Tutto il personale | <p><u>Migliorare l'efficienza:</u><br/>Corretta fruizione delle ferie annuali, secondo le indicazioni aziendali.</p> <p><u>Dato di riferimento</u><br/>Residuo ferie al 31/12 dell'anno, media ultimi 5 anni 2018-2022: 10 gg media/persona x n. dip. (1300)<br/>Target da raggiungere: 90%<br/>Limite da non superare: 130%</p>                                                                                                                                                                                                                                         | 15     | NUMERO COMPLESSIVO DI GIORNI DI FERGIE RESIDUE AL 31/12 (cedolino di gennaio) Rispetto al target di riferimento | 2023-25 | ≤ 90%<br>≤ 100%<br>≤ 115%<br>≤ 130%<br>> 130% | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
| D                                            | Tutto il personale | <p><u>Migliorare la qualità:</u><br/>Implementare raccolta differenziata presso locali uso ufficio e mensa<br/>Con allestimento e contenitori dedicati</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 5      | ACQUISTO E COLLOCAMENTO CONTENITORI -                                                                           | 2023    | SI/NO                                         | SI 100%<br>NO 0%                |
|                                              |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |        | CONTROLLI A CAMPIONE VERBALIZZATI; ESITI POSITIVI                                                               | 2024    | ≥ 60%<br>≥ 30%                                | 100%<br>50%                     |
|                                              |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |                                                                                                                 | 2025    | ≥ 10%                                         | 25%                             |



# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

| OBIETTIVI GESTIONALI DI AREA/SETTORE (max 50 punti) |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |                                                                                                         |              |                                          |                                 |
|-----------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------|---------------------------------|
| ID                                                  | AREA/SETTORE               | OBIETTIVO                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | PESO % | UM                                                                                                      | ANNO         | TARGET                                   | % QUOTA                         |
| A                                                   | Area operatività comparti  | <u>Migliorare l'efficacia:</u><br>Contenere il numero dei danni/sinistri sul patrimonio cimiteriale imputabili ad AFC<br><br><u>Dato di riferimento:</u><br>media del periodo 2018-2022 rilevata da AFCWEB/denunce ass., pari a 12<br>Target da raggiungere: 85%(10)<br>Limite da non superare: 120% (14)           | 20     | Numero pratiche sinistri/media periodo 2018-2022                                                        | 2023-25      | ≤10<br>≤12<br>≤13<br>≤14<br>>15          | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
| B                                                   | Area operatività comparti  | <u>Migliorare la redditività:</u><br>Contenere i danni alle attrezzature e ai mezzi aziendali ed i costi conseguenti non riconducibili a usura e a ordinaria manutenzione.<br><br><u>Dato di riferimento:</u><br>riparazioni straordinarie anno 2023,<br>Target da raggiungere: 95%<br>Limite da non superare: 150% | 15     | Valore complessivo riparazioni straordinarie/valore 2023                                                | 2023         | Allestimento rilevazione                 | SI/NO                           |
|                                                     |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |                                                                                                         | 2024<br>2025 | ≤95%<br>≤115%<br>≤130%<br>≤150%<br>>150% | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
| C                                                   | Area operatività comparti  | <u>Migliorare la qualità:</u><br>Diminuzione dei Reclami per pulizia, verde e decoro<br><br><u>Dato di riferimento:</u><br>media del periodo 2019-2022 rilevata da AFCWEB., pari a 220<br>Target da raggiungere: 95% (210)<br>Limite da non superare: 110% (240)                                                    | 15     | Numero di reclami registrati su AFCWEB relativamente a pulizia, verde e decoro/media triennio 2019-2022 | 2023-25      | ≤95%<br>≤100%<br>≤105%<br>≤110%<br>>110% | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
| D                                                   | Amministrazione e comparti | <u>Migliorare l'efficienza:</u><br>numero pratiche istruite e definite di esumazione estumulazione salma a scadenza<br><br><u>Dato di riferimento:</u><br>quantità triennio del triennio 2019-2022, pari a 2.600<br><br>Target da raggiungere: 105%<br>Limite da non superare: 80%                                  | 25     | Numero pratiche esu-estu/media pratiche triennio 2019-2022                                              | 2023-25      | ≥105%<br>≥100%<br>≥90%<br>≥85%<br><80%   | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
| E                                                   | Amministrazione e comparti | <u>Migliorare la redditività:</u><br>Incremento numero di rinnovi conclusi<br><br><u>Dato di riferimento:</u><br>quantità triennio del triennio 2019-2022, pari a 650<br><br>Target da raggiungere: 105%<br>Limite da non superare: 80%                                                                             | 25     | Numero rinnovi/media rinnovi triennio 2019-2022                                                         | 2023-25      | ≥105%<br>≥100%<br>≥90%<br>≥85%<br><80%   | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
| F                                                   | Servizi tecnici            | <u>Migliorare l'efficacia:</u><br>Attività di ispezione cantieri con almeno un sopralluogo a settimana con non meno di 45 settimane<br><br>Target da raggiungere 95%<br>Limite da non superare 60%                                                                                                                  | 20     | numero verbali di sopralluogo/ Numero cantieri /45                                                      | 2023         | ≥30%<br>≥20%<br>≤20%                     | 100%<br>50%<br>0%               |
|                                                     |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |                                                                                                         | 2024-25      | ≥95%<br>≥90%<br>≥85%<br>≤80%<br>≤80%     | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |



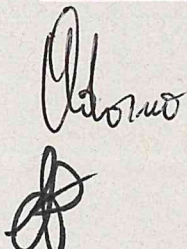
# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

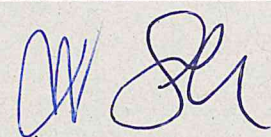
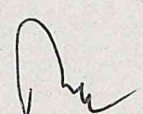
|   |                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                   |               |                                      |                                 |
|---|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| G | Servizi tecnici                            | <u>Migliorare l'efficienza:</u><br>incrementare la partecipazione diretta all'organizzazione dell'ufficio con proposte di ottimizzazione dell'organizzazione                                                                                                                                                                                                       | 10 | Proposte presentate (da singoli/o in gruppo) (data certa doqui)                   | 2023-25       | ≥3<br>0                              | 100%<br>0%                      |
| H | Contabilità                                | <u>Migliorare l'efficienza</u><br>Digitalizzazione lettere per depositi cauzionali e aree di cantiere con prodotto di office automation<br><br>Dato di riferimento:<br>% lettere digitalizzate                                                                                                                                                                     | 25 | Numero lettere digitalizzate/lettere create                                       | 2023          | ≥30%<br>≥20%<br>≤20%                 | 100%<br>50%<br>0%               |
|   |                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                   | 2024<br>2025  | ≥95%<br>≥80%<br>≥60%<br>≤60%         | 100%<br>50%<br>25%<br>0%        |
| I | Contabilità                                | <u>Migliorare l'efficacia</u><br>Dematerializzazione note di credito<br>Allegare copia bonifico AFCWEB<br>– gestione NC<br><br>Target da raggiungere (dopo il 1° anno) 95%<br>Limite da non superare 60%                                                                                                                                                           | 25 | Numero di allegati presenti/numero di note credito                                | 2023          | ≥30%<br>≥20%<br>≤20%                 | 100%<br>50%<br>0%               |
|   |                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                   | 2024<br>2025  | ≥95%<br>≥80%<br>≥60%<br>≤60%         | 100%<br>50%<br>25%<br>0%        |
| L | Gare e Appalti                             | <u>Migliorare l'efficienza</u><br>Digitalizzazione dei fascicoli di gara in Doqui (documenti contrattuali, tracciabilità, eventuali contenziosi);<br><br>Dato di riferimento: numero contratti stipulati con i fornitori<br><br>Target da raggiungere: 100%<br>Limite da non superare: 90%                                                                         | 25 | Numero fascicolidematerializzati/ numero contratti conclusi                       | 2023          | ≥10%<br>≤10%                         | 100%<br>0%                      |
|   |                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                   | 2024<br>2025  | ≥95%<br>≥80%<br>≥60%<br>≤60%         | 100%<br>50%<br>25%<br>0%        |
| M | Gare e Appalti                             | <u>Migliorare l'efficacia</u><br>implementare RdA dematerializzata tramite soluzione in pdf (ed eventuale successiva diversa informatizzazione) – riduzione utilizzo carta e snellimento tempistiche<br><br>Dato di riferimento: numero RDA pervenute per l'avvio dell'iter di approvvigionamento<br><br>Target da raggiungere: 95%<br>Limite da non superare: 60% | 25 | Numero RDA dematerializzate/ numero RDA pervenute                                 | 2023          | ≥10%<br>≤10%                         | 100%<br>0%                      |
|   |                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                   | 2024<br>2025  | ≥95%<br>≥80%<br>≥60%<br>≤60%         | 100%<br>50%<br>25%<br>0%        |
| N | Personale & Organizzazione (Risorse Umane) | <u>Migliorare l'efficienza/efficacia</u><br>Strutturare il monitoraggio delle assenze per malattie<br><br>Dato di riferimento: numero di visite mediche su malattie annue (inizio),<br>Target da raggiungere: 25%<br>Limite da non superare: 10%                                                                                                                   | 18 | % di visite legali disposte/numero di eventi di malattie                          | 2023          | ≥10%<br>≤10%                         | 100%<br>0%                      |
|   |                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                   | 2024<br>-2025 | ≥25%<br>≥20%<br>≥15%<br>≥10%<br>≤10% | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
| O | Personale & Organizzazione (Risorse Umane) | <u>Migliorare l'efficienza</u><br>Digitalizzazione dei fascicoli personali in Doqui o Zucchetti o analogo (documenti contrattuali, disciplinari, finanziari etc);<br><br>Dato di riferimento: numero cartelle personale AFC (risorse cessate dopo il 2018 e in servizio – tot. )<br><br>Target da raggiungere: 95%<br>Limite da non superare: 80%                  | 7  | numero cartelle digitalizzate /personale AFC (cessato dopo il 2018 e in servizio) | 2023          | ≥10%<br>0                            | 100%<br>0%                      |
|   |                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                   | 2024          | ≥30%<br>≥25%<br>≥20%<br>≥15%<br>≤15% | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |
|   |                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                   | 2025          | ≥95%<br>≥90%<br>≥85%<br>≥80%<br>≤80% | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |

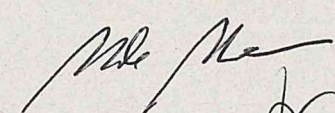
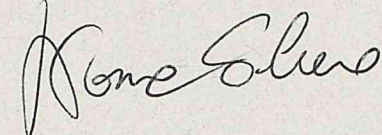


# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

|   |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |                                                                           |                      |                                                                                                          |                                                                             |
|---|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| P | Personale & Organizzazione (protocollo, Qualità) | <u>Migliorare l'efficienza</u><br>Gestione archivio informatizzato DOQUI; completamento dei protocolli con inserimento allegati (delle varie aree)<br><br>Dato di riferimento: numero protocolli dell'anno<br>Target da raggiungere: 95%<br>Limite da non superare: 75% | 7  | Numero protocolli annuali con allegato/numero protocolli totali dell'anno | 2023-25              | ≥95%<br>≥85%<br>≥80%<br>≥75%<br>≤75%                                                                     | 100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0%                                             |
| Q | Personale & Organizzazione (sistemi informativi) | <u>Migliorare l'efficienza</u><br>Avvio sistema tracciatura ticket richieste assistenza interna<br><br>Dato di riferimento: numero richieste via mail<br>Target da raggiungere: 95%<br>Limite da non superare: 75%                                                      | 18 | Numero ticket /numero di richieste mail                                   | 2023<br>2024<br>2025 | Individuazione soluzione<br>≥30%<br>≥25%<br>≥20%<br>≥15%<br>≤15%<br>≥95%<br>≥90%<br>≥85%<br>≥80%<br>≤80% | SI/NO<br>100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0%<br>100%<br>75%<br>50%<br>25%<br>0% |









# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

## Indicatori di incremento

Ai fini della verifica dell'incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza, gli obiettivi previsti dal presente accordo, sono fra di essi alternativi e pertanto è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi al fine di ottenere i benefici fiscali che la legge prevede. L'incremento e la relativa misurazione saranno individuati secondo quanto indicato in tabella per i seguenti parametri:

### A-Efficienza

- riduzione indici infortunistici
- riduzione danneggiamenti patrimonio cimiteriale
- regolare fruizione ferie
- digitalizzazione processi vari (contabilità, protocollo, risorse umane)
- monitoraggio malattie
- gestione puntuale assistenza informatica

### B-Qualità

- diminuzione rilievi non conformità al SGQ
- implementazione raccolta differenziata
- riduzione reclami verde decoro
- aumento controlli sui cantieri
- coinvolgimento nell'organizzazione del settore di appartenenza

### C - redditività

- Contenimento costi manutentivi attrezzature/mezzi
- incremento del fatturato per rinnovi

### D- produttività

- incremento pratiche esumazione/estumulazione

## Erogazione del premio di risultato

### Aventi diritto

Il PDR sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato che risultino in forza alla data del 31/12 dell'anno di maturazione del premio.

Il PDR sarà altresì riconosciuto:

- o ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data del 31/12 dell'anno di maturazione del premio che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine, anche in somministrazione, purché complessivamente non inferiore a 5 mesi;
- o ai lavoratori a tempo indeterminato che cesseranno il rapporto per qualsiasi motivo, con esclusione



# Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

della giusta causa, prima del 31/12 ma successivamente al 31/05 dell'anno di riferimento e che abbiano quindi contribuito per almeno 5 mesi al raggiungimento degli obiettivi;

A tal fine la frazione di mese superiore a 15 gg sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato nella percentuale loro spettante.

## ***Periodo di erogazione***

Il premio, ove spettante, sarà erogato con la retribuzione del mese di settembre di ciascun anno.

## ***Fruizione sotto forma di Welfare***

È ammessa la fruizione del PdR sotto forma di Welfare aziendale. A tal fine è riconosciuto il costo azienda, trattandosi di quote contributive che sarebbero versate a favore del/della dipendente.

Annualmente, dandone preventiva comunicazione scritta all'azienda entro il 30 luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, il/la dipendente potrà optare per tale fruizione.

L'azienda rende disponibile una delle piattaforme elettroniche di mercato a ciò destinate e configurate nel rispetto dei requisiti normativi vigenti e in aderenza alle disposizioni del TUIR art. 51 e 100, per l'utilizzo della quale si impegna:

- ad offrire al personale dipendente momenti informativi circa il suo funzionamento
- ad illustrare le tipologie di spesa e i massimali ammessi dalla norma,
- a formulare puntuali aggiornamenti circa le novità legislative in ambito di welfare aziendale che dovessero essere introdotte (ordinariamente dalla "L. finanziaria").

La destinazione della propria quota di PdR a welfare potrà essere esercitata alternativamente nella misura del:

- 25% del premio spettante
- 50% del premio spettante
- 75% del premio spettante
- 100% del premio spettante

Previa attivazione del profilo utente, la fruizione tramite la piattaforma della quota di PdR destinata a Welfare, consentirà l'utilizzo a partire dalla data di erogazione fino al 30 novembre dell'anno successivo.

La quota non destinata a Welfare, o quella non fruita seppur a ciò destinata (e rimanente alla data del 01/12 dell'anno successivo) sarà liquidata sul cedolino con applicazione della tassazione prevista.

## **Dichiarazioni congiunte**

Per il primo anno di applicazione del presente accordo, per i target da raggiungere degli obiettivi previsti, il periodo di osservazione sarà quello compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2023.



## Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

Qualora gli obiettivi non fossero raggiunti per cause esterne non imputabili al personale di AFC Torino Spa, accertate fra le parti, gli stessi, previa eventuale approvazione del Consiglio di Amministrazione e ad insindacabile giudizio di quest'ultimo, potranno essere considerati convenzionalmente raggiunti ai fini del premio dell'anno di riferimento, che in tal caso sarà ugualmente erogato, nel rispetto delle disposizioni di ordine fiscale (cd. "detassazione") da ciò conseguenti e comunque in ottica d'invariabilità di costo per l'azienda.

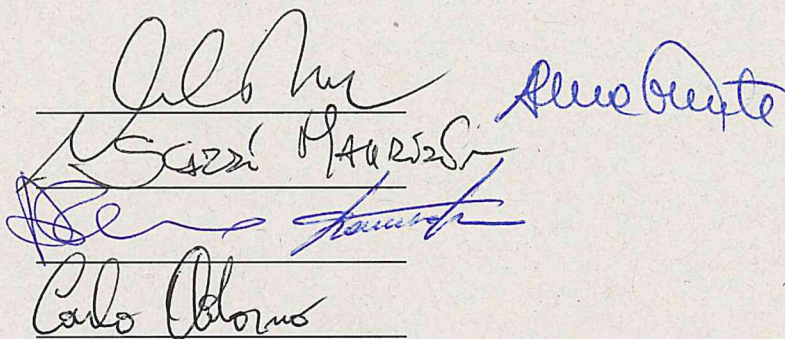
Letto, accettato e sottoscritto.

AFC Torino Spa

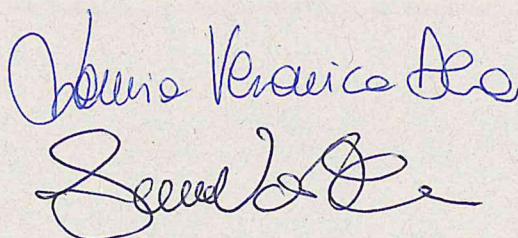
CGIL-FP

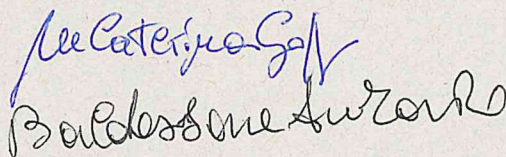
FIT-CISL

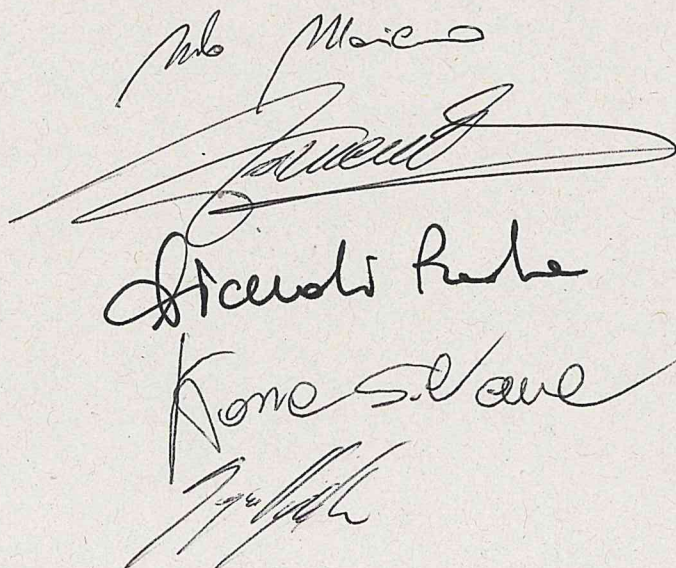
UIL Trasporti

  
The block contains four handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. A stylized signature at the top. 2. A signature that appears to read 'Giancarlo Mazzoni'. 3. A signature that appears to read 'Benito'. 4. A signature that appears to read 'Carlo Oberto'.

LE RSA

  
The block contains two handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The first signature is large and stylized, and the second is also large and stylized.

  
The block contains two handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The first signature is large and stylized, and the second is also large and stylized.

  
The block contains four handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. A signature that appears to read 'Roberto'. 2. A signature that appears to read 'Roberto'. 3. A signature that appears to read 'Roberto'. 4. A signature that appears to read 'Roberto'.



## Accordo aziendale per il Premio di Risultato Triennio 2023- 2025

### Nota a verbale congiunta

Le parti si danno reciprocamente conto che il Premio di Risultato in liquidazione a settembre 2023, come confermato nel corso dell'anno 2022, sarà regolato con l'applicazione dell'accordo triennale raggiunto in data 19 luglio 2019, depositato in IRL il 09/08/2019, codice contratto 20190809164902918.

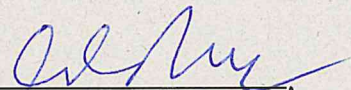
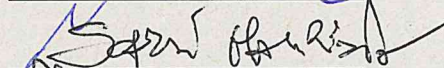
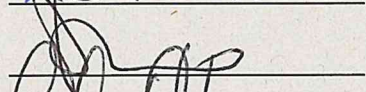
Letto, accettato e sottoscritto.

AFC Torino Spa

CGIL-FP

FIT-CISL

UIL Trasporti


LE RSA

