

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO 2025

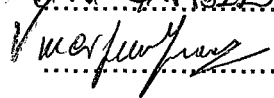
Addì 4 agosto 2025 in Catania, presso la sede degli uffici amministrativi dell'Azienda Speciale S.C.M.C., siti in Catania, Piazzale Rocco Chinnici c/o "Le Ciminiere"

TRA

- **SERVIZI CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA**, con sede legale in Tremestieri Etneo (CT), via Nuovaluce 67/A, C.F. e P.IVA 06007110874, in persona del suo legale rappresentante (di seguito "**Azienda**");

E

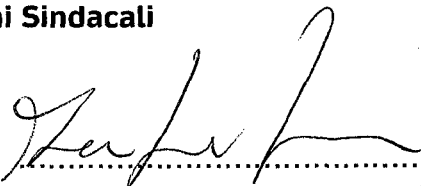
- **le RSA**

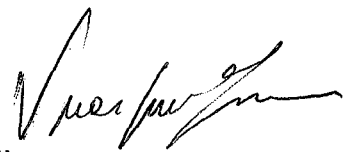
ATA CAPPOLLO 


.....
.....
.....
.....

- **le Organizzazioni Sindacali**

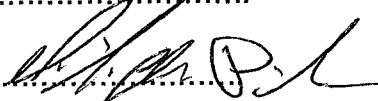
SI.F.U.S. CONFALI





OR.S.A.

MILAZZO PIETRO



CISAL TERZIARIO

.....

PREMESSO CHE

- l'Azienda è una azienda speciale ex art. 114 TUEL interamente detenuta dalla Città Metropolitana di Catania;
- il Consiglio di Amministrazione, in data 09.06.2025, ha approvato il piano dei fabbisogni di personale, comunicato all'ente proprietario in data 17.06.2025, e supportato dalla necessaria copertura finanziaria individuata all'interno del bilancio preventivo 2025 e del budget triennale 2025-2026-2027, anch'essi approvati dal

Consiglio di Amministrazione in data 09.06.2025, ove è stato previsto un premio di risultato determinato, per l'ultimo quadrimestre dell'anno 2025, in euro 100.000,00;

- la Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016) ha previsto all'art. 1, commi 182-189, la tassazione sostitutiva, entro il limite di importo complessivo di Euro 2.000 lordi (con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme, ad Euro 50.000), dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188;
- il comma 187 dello stesso articolo prevede, ai fini dell'applicazione delle predette disposizioni, che tali somme debbano essere erogate in esecuzione di contratti aziendali o territoriali;
- in attuazione della predetta Legge n. 208/2015, ex art. 1, comma 188, il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 ha stabilito che *«per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione»* e che i menzionati 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»*;
- la Legge n. 232/2016 (c.d. Legge di Bilancio 2017), ex art. 1, comma 160, ha ammesso all'istituto i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio hanno percepito reddito di lavoro dipendente per un importo non superiore ad Euro 80.000,00 (e non più 50.000,00), ed ha altresì innalzato l'importo complessivo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva ad Euro 3.000 lordi;
- la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36 del 26 giugno 2020 ha ribadito, tra l'altro, che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale debba risultare "incerto" al momento della sottoscrizione del contratto aziendale;
- la Risposta ad interpello dell'Agenzia delle Entrate n. 265 del 17 maggio 2022 ha ribadito tra l'altro, sulla scorta della Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che
 - *«per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato»*;
 - *«la durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento*

che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato»;

- la Legge n. 197/2022 (c.d. Legge di Bilancio 2023) ha ridotto, ex art. 1, co. 63, per l'anno 2023 l'aliquota dell'imposta sostitutiva al 5 per cento;
- la Legge n. 213/2023 (c.d. Legge di Bilancio 2024) ha confermato, ex art. 1, co. 18, il superiore beneficio ai premi erogati nel corso del 2024;
- secondo il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/ multiservizi la contrattazione di secondo livello stabilirà condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato; il premio di produttività verrà erogato solo ove nel periodo cui il premio si riferisce si realizzino le condizioni infra indicate;
- l'organo amministrativo della società approva l'erogazione della suindicata somma, nel rispetto dei criteri previsti dalle norme vigenti;
- si intende, pertanto, definire uno specifico processo di valutazione delle prestazioni, dal quale far dipendere le modalità di erogazione dei premi di risultato di cui al presente accordo;
- le parti si danno atto che il sistema di incentivazione economica, riferito a obiettivi e parametri concordati, è finalizzato a cercare di realizzare un incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza;
- il periodo di riferimento per la misurazione dei risultati di partenza è l'anno solare 2024

Tutto ciò premesso e richiamato, le parti convengono di sottoscrivere in via sperimentale il presente "Accordo Collettivo Aziendale sul Premio di Risultato per l'annualità 2025, ultimo quadrimestre, ai fini della tassazione sostitutiva ex *Lege* n. 208/2015", e pertanto tra le parti

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1 - Premesse

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - Durata e ambito di applicazione dell'accordo

1. Il presente accordo, per comune volontà delle parti stipulanti, è da intendersi adottato in via sperimentale e per un periodo predeterminato di tempo, risultando pertanto inidoneo al consolidamento ed inefficace per periodi diversi e/o precedenti e/o successivi rispetto a quelli pattuiti.
2. Il presente accordo è valevole dal 1 settembre 2025 al 31 dicembre 2025.

- 
3. Ogni eventuale rinnovo è condizionato alla previa verifica della ricorrenza dei presupposti richiamati in premessa, nonché alla previa verifica ed al previo adeguamento degli indicatori di risultato di partenza e di arrivo, come definiti nelle Tabelle allegate presente accordo.
 4. La valutazione delle prestazioni di cui al presente contratto collettivo di secondo livello è da intendersi riferita alle prestazioni rese nel quadrimestre di decorrenza.

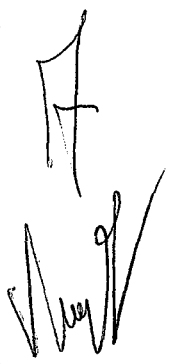
Art. 3 - Presupposti per l'erogazione del premio di risultato

1. Condizione per l'erogazione del premio di risultato è che siano soddisfatte le condizioni richiamate in premessa ed esplicitate nel testo contrattuale, e che si registrino gli incrementi *infra* descritti e quantificati negli indicati obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza.
2. Realizzate le condizioni per l'erogazione, l'Azienda destinerà una somma massima pari ad Euro 100.000,00 (centomila/00) su base quadrimestrale a titolo di premi di risultato.



Art. 4 - Indicatori di risultato settoriali

1. Il premio di risultato verrà attribuito solo ai settori aziendali che avranno raggiunto i risultati previsti e verrà distribuita individualmente agli appartenenti dei settori che avranno raggiunto i risultati in base al raggiungimento di indicatori individuali per come *infra* disciplinati.
2. L'intervento del premio di risultato coinvolgerà i seguenti settori: GEST = Area Gestionale (Quadri); AMM = Area Amministrazione; T.4.1 = Manutenzione Edifici; T.4.2 = Viabilità; T.4.3.1 = Custodia e Centralino; T.4.3.2 = Pulizia; T.4.4 = Centrale Operativa; T.4.5 = Musei; T.4.6 = Autoparco, officina e car sharing; T.4.7 = Magazzino.
3. Per ciascuna Area il premio di risultato è ancorato ai seguenti Obiettivi ed Indicatori di Area:



Area	Obiettivi ed Indicatori di Area
GEST	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
AMM	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.1	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.2	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.3.1	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.3.2	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.4	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.5	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.6	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.7	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi

Tabella A – Indicatori di Area (Obiettivo riduzione assenteismo)							
Area	Indicatori 2025	Risultati 2024	Target	Obiettivo (100%)	Valore intermedio (75%)	Valore inferiore (50%)	Mancato raggiungimento (0%)
GEST	Tasso di presenza	87%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%
AMM	Tasso di presenza	85%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%
T.4.1	Tasso di presenza	88%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%
T.4.2	Tasso di presenza	89%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%
T.4.3.1	Tasso di presenza	86%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%
T.4.3.2	Tasso di presenza	82%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%
T.4.4	Tasso di presenza	92%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%
T.4.5	Tasso di presenza	76%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%
T.4.6	Tasso di presenza	97%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%
T.4.7	Tasso di presenza	87%	92%	$\geq 92\%$	92<91%	91<90%	<90%

Ai fini degli indicatori soprastanti si specifica quanto segue:

- Giorni di presenza: si considerano tali, oltre ai giorni di effettiva presenza a lavoro, anche ed esclusivamente:
 - le ferie ordinarie, le festività sopresse, permessi ROL e i riposi compensativi;
 - i giorni di assenza dovuti a lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge;
 - i giorni di assenza dovuti a terapie salvavita quali ad esempio chemioterapia, radioterapia, emodialisi o trattamenti analoghi documentati, purché riconducibili a protocolli clinici salvavita, ai sensi della normativa vigente e della contrattazione collettiva applicabile.

Tabella B – Indicatori di Area (Altri obiettivi specifici) * (v. dettaglio allegato Tab. B1)						
Area	Indicatori 2025	Target	Obiettivo (100%)	Valore intermedio (75%)	Valore inferiore (50%)	Mancato raggiungimento (0%)
GEST	Corretta esecuzione intero contratto di servizio	98%	$\geq 98\%$	97%	96%	<96%

AMM	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.1	Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.2	Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.3.1	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.3.2	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.4	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.5	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.6	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.7	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%

4. Ai fini del premio di risultato gli Indicatori di Area di cui alla Tabella A e quelli di cui alla Tabella B concorrono ciascuno per il 50%.

Art. 5 - Indicatori di risultato individuali

1. Per ciascun lavoratore collocato nei suddetti settori il premio individuale massimo attribuibile verrà riproporzionato in rapporto alla percentuale di raggiungimento della propria area.

A titolo di esempio, laddove l'Area AMM avesse fatto registrare una percentuale di raggiungimento attestantesi nel valore intermedio del 75%, il premio individuale massimo verrà corrispondentemente ridotto al 75%.

2. A partire dalla misura massima, il premio sarà modulato individualmente in funzione delle performance individuali misurate per ciascun lavoratore, secondo i seguenti indicatori e risultati:

Tabella C – Indicatori di risultato individuali (Obiettivo riduzione assenteismo)					
		Performance eccellente (130%)	Performance buona (100%)	Performance bassa (30%)	Performance insufficiente (0%)
GEST	Tasso di presenza	>+10% media consuntiva area)	(+/-10% media consuntiva area)	(-10%/-20% media consuntiva area)	(<-20% media
AMM	Tasso di presenza				
T.4.1	Tasso di presenza				

T.4.2	<i>Tasso di presenza</i>				consuntiva area)
T.4.3.1	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.3.2	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.4	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.5	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.6	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.7	<i>Tasso di presenza</i>				

Tabella D – Indicatori di risultato individuali (Altri obiettivi specifici) * (v. dettaglio allegato Tab. D1)

		Performance eccellente (130%)	Performance buona (100%)	Performance bassa (30%)	Performance insufficiente (0%)
GEST	<i>Corretta esecuzione intero contratto di servizio</i>	(>+10% media consuntiva area)	(+/-10% media consuntiva area)	(-10%/-20% media consuntiva area)	(<-20% media consuntiva area)
AMM	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.1	<i>Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *</i>				
T.4.2	<i>Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *</i>				
T.4.3.1	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.3.2	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.4	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.5	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.6	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.7	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				

3. Laddove il totale dei premi attribuiti individualmente fosse superiore al valore massimo di ciascuna area, il valore dei premi così calcolati andrebbe ridotto proporzionalmente tra i dipendenti afferenti alla specifica area.
4. Il tasso di presenza viene calcolato considerando i giorni di presenza come enucleati nel precedente punto.
5. Ai fini del premio di risultato gli Indicatori individuali di cui alla Tabella C e quelli di cui alla Tabella D concorrono ciascuno per il 50%.

Art. 6 - Requisiti generali per l'attribuzione

1. Il risultato positivo del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento è una condizione preliminare per l'attivazione del processo di erogazione, fermo restando che l'ammontare del premio è calcolato sulla base del raggiungimento degli indicatori di cui al presente accordo.
2. Il premio di risultato è riconosciuto a tutti i dipendenti dell'Azienda che lo abbiano maturato assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
3. Per i dipendenti *part-time* gli indicatori individuali diversi dal tasso di presenza e la misura del premio, ove maturato, dovranno intendersi riproporzionati sulla base della percentuale di *part-time*.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso di periodo di riferimento, eccetto le ipotesi di licenziamento disciplinare per le quali si esclude espressamente il riconoscimento dell'istituto, il premio viene liquidato solo ove maturato alla luce delle superiori disposizioni.
5. Sono esclusi dalla ripartizione del premio di risultato i dipendenti che hanno riportato provvedimenti disciplinari pari o superiori ad 1 giorno di sospensione, nel periodo dal 1 gennaio 2024 alla data di sottoscrizione dell'accordo.
6. La reportistica finalizzata alla valutazione del premio di risultato deve essere compilata correttamente dal singolo dipendente, pena l'esclusione dalla ripartizione.
7. In caso di applicazione, da parte del Committente, di penali contrattuali relative a disservizi o inadempimenti riferibili a specifici settori, il premio spettante al personale afferente al settore di competenza verrà decurtato in misura proporzionale all'importo della penale applicata.
8. I dipendenti aventi diritto al premio potranno optare, nei limiti e con le modalità previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile, per la conversione totale o parziale dell'importo maturato in misure di welfare aziendale, con eventuale accesso ai relativi benefici fiscali.

Art. 7 - Modalità di erogazione ed assenza di incidenza su altri istituti

1. Le parti si impegnano a riunirsi entro il 31 gennaio 2026, al fine di monitorare e verificare il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi, e la sussistenza dei presupposti per l'erogazione del premio.
2. Il premio di risultato viene erogato entro il 28 febbraio 2026, con il corrispondente cedolino paga.
3. Il premio di risultato è complessivo ed omnicomprensivo e non avrà alcuna incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti e/o differiti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale se ne stabilisce espressamente ex art. 2120, comma 2, c.c. l'esclusione della base di calcolo.

Art. 8 - Disposizioni finali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di risultato così come definite delle fonti normative richiamate in premesse e dalla normativa in materia di detassazione vigente.
2. Resta inteso tra le parti che i premi di cui al presente accordo sono subordinati alle condizioni normative richiamate in premesse, sicché eventuali modifiche normative sopravvenute comportano la risoluzione del presente accordo, salva la rispettiva rinegoziazione tra le parti.

Art. 9 - Deposito

1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato ed inoltrato, unitamente alla dichiarazione di conformità così come disposto dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 16 marzo 2016, presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Letto, confermato e sottoscritto

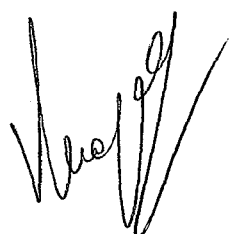
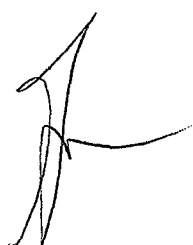


Tabella B – Indicatori di dettaglio dell'Area Amministrativa

Ufficio	Indicatori 2025	Target	Obiettivo (100%)	Valore intermedio (75%)	Valore inferiore (50%)	Mancato raggiungimento (0%)
1.1 COMPLIANCE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	<i>Aggiornamento tempestivo degli obblighi di trasparenza</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Rilievi ANAC o altri organi di vigilanza</i>	0	0	1	1	>1
1.2 ICT DPO	<i>Tempestività interventi</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Rilievi Garante o altri organi di vigilanza</i>	0	0	1	1	>1
1.4 SEGRETERIA E PROTOCOLLO	<i>Tempestiva protocollazione e corretta trasmissione corrispondenza</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
1.5 SPP HSE	<i>Formazione obbligatoria in materia di sicurezza di tutto il personale</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Riduzione infortuni sul lavoro</i>	20%	>=20%	15%	10%	<96%
	<i>Aggiornamento e revisione entro le scadenze previste del DVR e degli altri documenti obbligatori</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
1.6 PROGETTI SPECIALI	<i>Completa implementazione modello 231/01</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
3.1 GARE E ACQUISTI	<i>Gare e affidamenti nei tempi previsti</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Implementazione di tutti gli accordi quadro necessari</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
3.2 CONTABILITA' BILANCIO E TESORERIA	<i>Riduzione ritardi pagamenti fornitori</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Emissione tempestiva fatture clienti</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Operazioni contabili associate e completate entro il 10 del mese successivo</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
3.3 PERSONALE	<i>Cedolini paga compilati correttamente entro il 20 del mese</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Corretta gestione delle richieste del personale</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%

Wey

W. J. M. B. J. L.

W. J. M. B. J. L.

VIABILITA'											
Target											
Raggiungimento target											
Rispetto tempi partenza/ritorno - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)											
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)											
Totale del peso											
Percentuale produttività raggiunta >=98%											
Percentuale produttività raggiunta 97%											
Percentuale produttività raggiunta 96%											
Percentuale produttività raggiunta <96%											
Art. 8.1.1 - Segnaletica orizzontale	ml	140000	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 9.1.2 - Segnaletica verticale	u	120000	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 9.1.3 - Muretto parapetto	mc	100	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 9.1.4 - Barriera metallica	ml	50	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 9.1.5 - Puntura margini stradali	ml	490000	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 9.1.6 - Puntura pozzi, caditoie, alvei ecc.	u	700	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 9.1.7 - Paviment. stradale in congl. Bitum.	mq	500	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 9.1.8 - Misto granulometrico	mc	170	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 9.1.9 - Alberi	u	125	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 9.1.10 - Sabbia vulcanica	c	185000	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 8 - Controllo del territorio	km/mese x 2 volte	1850	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Art. 8 - Antincendio	km	614000	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8

EDILIZIA											
Target											
Raggiungimento target											
Rispetto tempi partenza/ritorno - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)											
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)											
Totale del peso											
Percentuale produttività raggiunta >=98%											
Percentuale produttività raggiunta 97%											
Percentuale produttività raggiunta 96%											
Percentuale produttività raggiunta <96%											
Interventi a rottura - corpi illuminanti	u	100	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi a rottura - quadri elettrici	u	50	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi a rottura - cavi elettrici	u	100	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi a rottura - opere in ferro	u	50	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi a rottura - falegnameria	u	100	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi a rottura - idraulica	u	100	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi a rottura - infreddosi sociali	u	50	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi programmati - pitture	mq	20000	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi programmati - verniciature	mq	2800	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi programmati - pulizia terrazze	mq	10000	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi programmati - pavimentazioni	mq	800	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi programmati - controsoffitti	mq	4200	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi programmati - falegnameria	u	110	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi programmati - idraulica	u	150	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi programmati - elettrici	u	150	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Interventi a misura	u	500000	0,8	0,1	0,1	0,1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8

W. J. M. B. J. L.

VERDE				
Target	Pulizia di aree a verde	Pulizia di alture, step e percorsi pedonali	Interventi a misura	
	mq	mq	€	
Raggiungimento Target	312000	74000	60000	
Rispetto tempi partenza/ritorno - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,8	0,8	0,8	
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,1	0,1	0,1	
totale del peso	1	1	1	
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	1	1	
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75	0,75	
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5	0,5	
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0	0	

LOGISTICA				
	numero di interventi realizzati	Movimentazioni completate senza danneggiamenti o attrezzature		
Numero di contestazioni dell'Ente - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,3	0,3		
Rispetto tempistiche assegnate - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,4	0,4		
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,3	0,3		
Totale del peso	1	1		
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	1		
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75		
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5		
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0		



[Handwritten signatures and initials: "M. M. B. L.", "M. M. B. L.", and "M. M. B. L."]

IGIENE E PULIZIA																					
Target	Pulizia locali	Minoriti	Pulizia aree esterne	Minoriti	Pulizia locali	Nuovaluce	Pulizia aree esterne	Nuovaluce	Pulizia locali	Cimintiere	Pulizia aree esterne	Cimintiere	Gelsso Bianco	Pulizia locali	Via Zangri	Pulizia locali	Oasi del Simeio	Pulizia aree esterne	Oasi del Simeio	Pulizia locali	Cattedrale
	mq/cadenza disciplinare	6250	mq/cadenza disciplinare	1000	mq/cadenza disciplinare	5811	mq/cadenza disciplinare	1000	mq/cadenza disciplinare	47594	mq/cadenza disciplinare	2000	mq/cadenza disciplinare	200	mq/cadenza disciplinare	400	mq/cadenza disciplinare	500	mq/cadenza disciplinare	1000	mq/cadenza disciplinare
Raggiungimento Target	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Numero di contestazioni dell'Ente - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 20)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 20)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Totale del peso	1	0,2	0,2	1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CUSTODIA E CENTRALINO		Servizio
Numero di contestazioni dell'Ente - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,55
rispetto tempi di apertura e chiusura - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,25
Accettazione variazioni orarie o sede del servizio - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,2
Totale del peso		1
Percentuale produttività raggiunta >=98%		1
Percentuale produttività raggiunta 97%		0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%		0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%		0

[Handwritten signature]

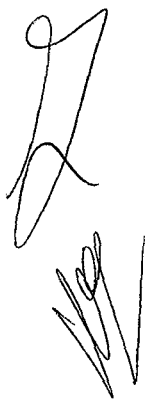




MUSEI		Servizio
analisi del gradimento dei visitatori - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,1
rispetto tempi di apertura e chiusura - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,4
Assenza di eventi di danneggiamento o furto imputabili a negligenza - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,4
Totale del peso		0,5
Percentuale produttività raggiunta >=98%		1
Percentuale produttività raggiunta 97%		0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%		0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%		0



MAGAZZINO		Servizio
Corretta implementazione software di magazzino - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,6
rispetto tempi di apertura e chiusura - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,2
Assenza di errori o discrepanze inventariali - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,2
Totale del peso		1
Percentuale produttività raggiunta >=98%		1
Percentuale produttività raggiunta 97%		0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%		0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%		0

AUTOPARCO E OFFICINA	
Rispetto delle tempistiche assegnate - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	1
Totale del peso	1
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%	0

CAR SHARING	
n. di sinistri, danni o contestazioni rispetto al totale dei viaggi - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,6
n. di verbali di violazione al codice della strada rispetto al totale dei viaggi diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,4
Totale del peso	1
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%	0



ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO 2025

Addì 4 agosto 2025 in Catania, presso la sede degli uffici amministrativi dell'Azienda Speciale S.C.M.C., siti in Catania, Piazzale Rocco Chinnici c/o "Le Ciminiere"

TRA

- **SERVIZI CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA**, con sede legale in Tremestieri Etneo (CT), via Nuovaluce 67/A, C.F. e P.IVA 06007110874, in persona del suo legale rappresentante (di seguito "**Azienda**");

E

- le RSA

.....SCAUA GIUSEPPE



- l' Organizzazione Sindacale

UGL IGIENE AMBIENTALED'AMICO GIUSEPPE



PREMESSO CHE

- l'Azienda è una azienda speciale ex art. 114 TUEL interamente detenuta dalla Città Metropolitana di Catania;
- il Consiglio di Amministrazione, in data 09.06.2025, ha approvato il piano dei fabbisogni di personale, comunicato all'ente proprietario in data 17.06.2025, e supportato dalla necessaria copertura finanziaria individuata all'interno del bilancio preventivo 2025 e del budget triennale 2025-2026-2027, anch'essi approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 09.06.2025, ove è stato previsto un premio di risultato determinato, per l'ultimo quadrimestre dell'anno 2025, in euro 100.000,00;
- la Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016) ha previsto all'art. 1, commi 182-189, la tassazione sostitutiva, entro il limite di importo complessivo di Euro 2.000 lordi (con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme, ad Euro 50.000), dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188;

- il comma 187 dello stesso articolo prevede, ai fini dell'applicazione delle predette disposizioni, che tali somme debbano essere erogate in esecuzione di contratti aziendali o territoriali;
- in attuazione della predetta Legge n. 208/2015, ex art. 1, comma 188, il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 ha stabilito che *«per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione»* e che i menzionati 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»*;
- la Legge n. 232/2016 (c.d. Legge di Bilancio 2017), ex art. 1, comma 160, ha ammesso all'istituto i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio hanno percepito reddito di lavoro dipendente per un importo non superiore ad Euro 80.000,00 (e non più 50.000,00), ed ha altresì innalzato l'importo complessivo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva ad Euro 3.000 lordi;
- la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36 del 26 giugno 2020 ha ribadito, tra l'altro, che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale debba risultare "incerto" al momento della sottoscrizione del contratto aziendale;
- la Risposta ad interpello dell'Agenzia delle Entrate n. 265 del 17 maggio 2022 ha ribadito tra l'altro, sulla scorta della Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che
 - *«per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato»*;
 - *«la durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato»*;
- la Legge n. 197/2022 (c.d. Legge di Bilancio 2023) ha ridotto, ex art. 1, co. 63, per l'anno 2023 l'aliquota dell'imposta sostitutiva al 5 per cento;
- la Legge n. 213/2023 (c.d. Legge di Bilancio 2024) ha confermato, ex art. 1, co. 18, il superiore beneficio ai premi erogati nel corso del 2024;

- secondo il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/ multiservizi la contrattazione di secondo livello stabilirà condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato; il premio di produttività verrà erogato solo ove nel periodo cui il premio si riferisce si realizzino le condizioni infra indicate;
- l'organo amministrativo della società approva l'erogazione della suindicata somma, nel rispetto dei criteri previsti dalle norme vigenti;
- si intende, pertanto, definire uno specifico processo di valutazione delle prestazioni, dal quale far dipendere le modalità di erogazione dei premi di risultato di cui al presente accordo;
- le parti si danno atto che il sistema di incentivazione economica, riferito a obiettivi e parametri concordati, è finalizzato a cercare di realizzare un incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza;
- il periodo di riferimento per la misurazione dei risultati di partenza è l'anno solare 2024

Tutto ciò premesso e richiamato, le parti convengono di sottoscrivere in via sperimentale il presente "Accordo Collettivo Aziendale sul Premio di Risultato per l'annualità 2025, ultimo quadrimestre, ai fini della tassazione sostitutiva *ex Lege* n. 208/2015", e pertanto tra le parti

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1 - Premesse

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - Durata e ambito di applicazione dell'accordo

1. Il presente accordo, per comune volontà delle parti stipulanti, è da intendersi adottato in via sperimentale e per un periodo predeterminato di tempo, risultando pertanto inidoneo al consolidamento ed inefficace per periodi diversi e/o precedenti e/o successivi rispetto a quelli pattuiti.
2. Il presente accordo è valevole dal 1 settembre 2025 al 31 dicembre 2025.
3. Ogni eventuale rinnovo è condizionato alla previa verifica della ricorrenza dei presupposti richiamati in premessa, nonché alla previa verifica ed al previo adeguamento degli indicatori di risultato di partenza e di arrivo, come definiti nelle Tabelle allegate presente accordo.
4. La valutazione delle prestazioni di cui al presente contratto collettivo di secondo livello è da intendersi riferita alle prestazioni rese nel quadrimestre di decorrenza.

89. 

Art. 3 - Presupposti per l'erogazione del premio di risultato

1. Condizione per l'erogazione del premio di risultato è che siano soddisfatte le condizioni richiamate in premessa ed esplicitate nel testo contrattuale, e che si registrino gli incrementi *infra* descritti e quantificati negli indicati obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza.
2. Realizzate le condizioni per l'erogazione, l'Azienda destinerà una somma massima pari ad Euro 100.000,00 (centomila/00) su base quadrimestrale a titolo di premi di risultato.

Art. 4 - Indicatori di risultato settoriali

1. Il premio di risultato verrà attribuito solo ai settori aziendali che avranno raggiunto i risultati previsti e verrà distribuita individualmente agli appartenenti dei settori che avranno raggiunto i risultati in base al raggiungimento di indicatori individuali per come *infra* disciplinati.
2. L'intervento del premio di risultato coinvolgerà i seguenti settori: GEST = Area Gestionale (Quadri); AMM = Area Amministrazione; T.4.1 = Manutenzione Edifici; T.4.2 = Viabilità; T.4.3.1 = Custodia e Centralino; T.4.3.2 = Pulizia; T.4.4 = Centrale Operativa; T.4.5 = Musei; T.4.6 = Autoparco, officina e car sharing; T.4.7 = Magazzino.
3. Per ciascuna Area il premio di risultato è ancorato ai seguenti Obiettivi ed Indicatori di Area:

Area	Obiettivi ed Indicatori di Area
GEST	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
AMM	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.1	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.2	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.3.1	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.3.2	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.4	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.5	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.6	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.7	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi

Tabella A – Indicatori di Area (Obiettivo riduzione assenteismo)							
Area	Indicatori 2025	Risultati 2024	Target	Obiettivo (100%)	Valore intermedio (75%)	Valore inferiore (50%)	Mancato raggiungimento (0%)
GEST	<i>Tasso di presenza</i>	87%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
AMM	<i>Tasso di presenza</i>	85%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%

T.4.1	Tasso di presenza	88%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.2	Tasso di presenza	89%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.3.1	Tasso di presenza	86%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.3.2	Tasso di presenza	82%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.4	Tasso di presenza	92%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.5	Tasso di presenza	76%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.6	Tasso di presenza	97%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.7	Tasso di presenza	87%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%

Ai fini degli indicatori soprastanti si specifica quanto segue:

- Giorni di presenza: si considerano tali, oltre ai giorni di effettiva presenza a lavoro, anche ed esclusivamente:
 - le ferie ordinarie, le festività sopprese, permessi ROL e i riposi compensativi;
 - i giorni di assenza dovuti a lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge;
 - i giorni di assenza dovuti a terapie salvavita quali ad esempio chemioterapia, radioterapia, emodialisi o trattamenti analoghi documentati, purché riconducibili a protocolli clinici salvavita, ai sensi della normativa vigente e della contrattazione collettiva applicabile.

Tabella B – Indicatori di Area (Altri obiettivi specifici) * (v. dettaglio allegato Tab. B1)						
Area	Indicatori 2025	Target	Obiettivo (100%)	Valore intermedio (75%)	Valore inferiore (50%)	Mancato raggiungimento (0%)
GEST	Corretta esecuzione intero contratto di servizio	98%	>=98%	97%	96%	<96%
AMM	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.1	Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.2	Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *	98%	>=98%	97%	96%	<96%

T.4.3.1	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.3.2	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.4	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.5	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.6	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.7	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%

4. Ai fini del premio di risultato gli Indicatori di Area di cui alla Tabella A e quelli di cui alla Tabella B concorrono ciascuno per il 50%.

Art. 5 - Indicatori di risultato individuali

1. Per ciascun lavoratore collocato nei suddetti settori il premio individuale massimo attribuibile verrà riproporzionato in rapporto alla percentuale di raggiungimento della propria area.

A titolo di esempio, laddove l'Area AMM avesse fatto registrare una percentuale di raggiungimento attestantesi nel valore intermedio del 75%, il premio individuale massimo verrà corrispondentemente ridotto al 75%.

2. A partire dalla misura massima, il premio sarà modulato individualmente in funzione delle *performance* individuali misurate per ciascun lavoratore, secondo i seguenti indicatori e risultati:

Tabella C – Indicatori di risultato individuali (Obiettivo riduzione assenteismo)					
		Performance eccellente (130%)	Performance buona (100%)	Performance bassa (30%)	Performance insufficiente (0%)
GEST	<i>Tasso di presenza</i>	(>+10% media consuntiva area)	(+/-10% media consuntiva area)	(-10%/-20% media consuntiva area)	(<-20% media consuntiva area)
AMM	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.1	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.2	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.3.1	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.3.2	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.4	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.5	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.6	<i>Tasso di presenza</i>				

T.4.7	<i>Tasso di presenza</i>				
--------------	--------------------------	--	--	--	--

Tabella D – Indicatori di risultato individuali (Altri obiettivi specifici) * (v. dettaglio allegato Tab. D1)					
		<i>Performance eccellente (130%)</i>	<i>Performance buona (100%)</i>	<i>Performance bassa (30%)</i>	<i>Performance insufficiente (0%)</i>
GEST	<i>Corretta esecuzione intero contratto di servizio</i>	<i>(>+10% media consuntiva area)</i>	<i>(+/-10% media consuntiva area)</i>	<i>(-10%/-20% media consuntiva area)</i>	<i>(<-20% media consuntiva area)</i>
AMM	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.1	<i>Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *</i>				
T.4.2	<i>Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *</i>				
T.4.3.1	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.3.2	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.4	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.5	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.6	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.7	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				

3. Laddove il totale dei premi attribuiti individualmente fosse superiore al valore massimo di ciascuna area, il valore dei premi così calcolati andrebbe ridotto proporzionalmente tra i dipendenti afferenti alla specifica area.
4. Il tasso di presenza viene calcolato considerando i giorni di presenza come enucleati nel precedente punto.
5. Ai fini del premio di risultato gli Indicatori individuali di cui alla Tabella C e quelli di cui alla Tabella D concorrono ciascuno per il 50%.

Art. 6 - Requisiti generali per l'attribuzione

1. Il risultato positivo del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento è una condizione preliminare per l'attivazione del processo di erogazione, fermo restando che l'ammontare del premio è calcolato sulla base del raggiungimento degli indicatori di cui al presente accordo.
2. Il premio di risultato è riconosciuto a tutti i dipendenti dell'Azienda che lo abbiano maturato assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

89. 

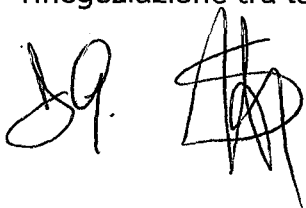
3. Per i dipendenti *part-time* gli indicatori individuali diversi dal tasso di presenza e la misura del premio, ove maturato, dovranno intendersi riproporzionati sulla base della percentuale di *part-time*.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso di periodo di riferimento, eccetto le ipotesi di licenziamento disciplinare per le quali si esclude espressamente il riconoscimento dell'istituto, il premio viene liquidato solo ove maturato alla luce delle superiori disposizioni.
5. Sono esclusi dalla ripartizione del premio di risultato i dipendenti che hanno riportato provvedimenti disciplinari pari o superiori ad 1 giorno di sospensione, nel periodo dal 1 gennaio 2024 alla data di sottoscrizione dell'accordo.
6. La reportistica finalizzata alla valutazione del premio di risultato deve essere compilata correttamente dal singolo dipendente, pena l'esclusione dalla ripartizione.
7. In caso di applicazione, da parte del Committente, di penali contrattuali relative a disservizi o inadempimenti riferibili a specifici settori, il premio spettante al personale afferente al settore di competenza verrà decurtato in misura proporzionale all'importo della penale applicata.
8. I dipendenti aventi diritto al premio potranno optare, nei limiti e con le modalità previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile, per la conversione totale o parziale dell'importo maturato in misure di welfare aziendale, con eventuale accesso ai relativi benefici fiscali.

Art. 7 - Modalità di erogazione ed assenza di incidenza su altri istituti

1. Le parti si impegnano a riunirsi entro il 31 gennaio 2026, al fine di monitorare e verificare il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi, e la sussistenza dei presupposti per l'erogazione del premio.
2. Il premio di risultato viene erogato entro il 28 febbraio 2026, con il corrispondente cedolino paga.
3. Il premio di risultato è complessivo ed omnicomprensivo e non avrà alcuna incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti e/o differiti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale se ne stabilisce espressamente ex art. 2120, comma 2, c.c. l'esclusione della base di calcolo.

Art. 8 - Disposizioni finali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di risultato così come definite delle fonti normative richiamate in premesse e dalla normativa in materia di detassazione vigente.
2. Resta inteso tra le parti che i premi di cui al presente accordo sono subordinati alle condizioni normative richiamate in premesse, sicché eventuali modifiche normative sopravvenute comportano la risoluzione del presente accordo, salva la rispettiva rinegoziazione tra le parti.



Art. 9 - Deposito

1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato ed inoltrato, unitamente alla dichiarazione di conformità così come disposto dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 16 marzo 2016, presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Letto, confermato e sottoscritto

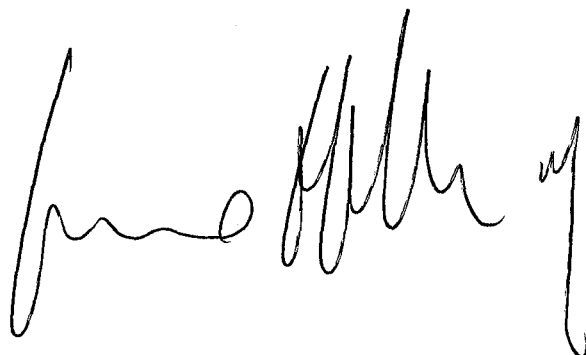
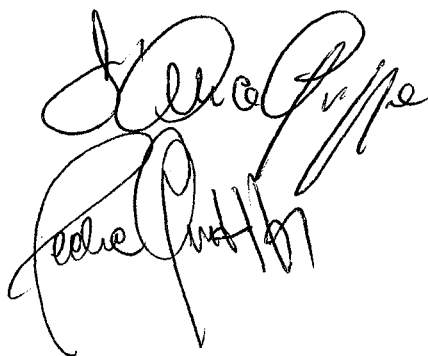


Tabella B – Indicatori di dettaglio dell'Area Amministrativa						
Ufficio	Indicatori 2025	Target	Obiettivo (100%)	Valore intermedio (75%)	Valore inferiore (50%)	Mancato raggiungimento (0%)
1.1 COMPLIANCE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	<i>Aggiornamento tempestivo degli obblighi di trasparenza</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Rilievi ANAC o altri organi di vigilanza</i>	0	0	1	1	>1
1.2 ICT DPO	<i>Tempestività interventi</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Rilievi Garante o altri organi di vigilanza</i>	0	0	1	1	>1
1.4 SEGRETERIA E PROTOCOLLO	<i>Tempestiva protocollazione e corretta trasmissione corrispondenza</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
1.5 SPP HSE	<i>Formazione obbligatoria in materia di sicurezza di tutto il personale</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Riduzione infortuni sul lavoro</i>	20%	>=20%	15%	10%	<96%
	<i>Aggiornamento e revisione entro le scadenze previste del DVR e degli altri documenti obbligatori</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
1.6 PROGETTI SPECIALI	<i>Completa implementazione modello 231/01</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
3.1 GARE E ACQUISTI	<i>Gare e affidamenti nei tempi previsti</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Implementazione di tutti gli accordi quadro necessari</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
3.2 CONTABILITA' BILANCIO E TESORERIA	<i>Riduzione ritardi pagamenti fornitori</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Emissione tempestiva fatture clienti</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Operazioni contabili associate e completate entro il 10 del mese successivo</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
3.3 PERSONALE	<i>Cedolini paga compilati correttamente entro il 20 del mese</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Corretta gestione delle richieste del personale</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%

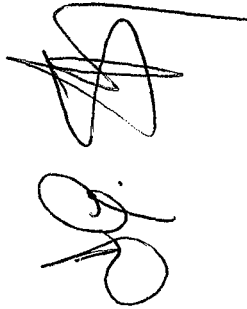
VERDE				
	Pulizia di aree a verde	Pulizia di aiuole, siepi e percorsi pedonali	Interventi a misura	
Target	mq	mq	€	
Raggiungimento Target	312000	74000	60000	
Rispetto tempi partenza/ritorno - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,8	0,8	0,8	
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,1	0,1	0,1	
totale del peso	1	1	1	
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	1	1	
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75	0,75	
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5	0,5	
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0	0	

LOGISTICA				
	numero di interventi realizzati	Movimentazioni completate senza danni a beni o attrezzature		
Numero di contestazioni dell'Ente - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,3	0,3		
Rispetto tempistiche assegnate - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,4	0,4		
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premiabilità (numero contestazioni * peso / 40)	0,3	0,3		
Totale del peso	1	1		
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	1		
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75		
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5		
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0		




IGIENE E PULIZIA											
Pulizia locali Minoriti			Pulizia aree esterne Minoriti			Pulizia locali Nuovaluce			Pulizia aree esterne Nuovaluce		
mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare	mq/cadenza disciplinare
6250	1000	5811	1000	1000	47594	2000	200	400	500	1000	947
0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Raggiungimento Target											
Numero di contestazioni dell'Ente - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 20)											
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 20)											
Totale del peso											
Percentuale produttività raggiunta >=98%											
Percentuale produttività raggiunta 97%											
Percentuale produttività raggiunta 96%											
Percentuale produttività raggiunta <96%											

CUSTODIA E CENTRALINO		Servizio
Numero di contestazioni dell'Ente - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,55
rispetto tempi di apertura e chiusura - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,25
Accettazione variazioni orarie o sede del servizio - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,2
Totale del peso		1
Percentuale produttività raggiunta >=98%		1
Percentuale produttività raggiunta 97%		0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%		0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%		0




MUSEI		Servizio
analisi del gradimento dei visitatori - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,1	
rispetto tempi di apertura e chiusura - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,4	
Assenza di eventi di danneggiamento o furto imputabili a negligenza - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,4	
Totale del peso	0,5	
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	

MAGAZZINO		Servizio
Corretta implementazione software di magazzino - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,6	
rispetto tempi di apertura e chiusura - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,2	
Assenza di errori o discrepanze inventariali - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,2	
Totale del peso	1	
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	

89. 



AUTOPARCO E OFFICINA		Servizio
Rispetto delle tempistiche assegnate - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	1	1
Totale del peso	1	1
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	1
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0

CAR SHARING		Servizio
n. di sinistri, danni o contestazioni rispetto al totale dei viaggi - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,6	0,6
n. di verbali di violazione al codice della strada rispetto al totale dei viaggi diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,4	0,4
Totale del peso	1	1
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	1
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0

69.

11

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO 2025

Addì 4 agosto 2025 in Catania, presso la sede degli uffici amministrativi dell'Azienda Speciale S.C.M.C., siti in Catania, Piazzale Rocco Chinnici c/o "Le Ciminiere"

TRA

- **SERVIZI CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA**, con sede legale in Tremestieri Etneo (CT), via Nuovaluce 67/A, C.F. e P.IVA 06007110874, in persona del suo legale rappresentante (di seguito "**Azienda**");

E

- le RSA

BUCCHIERO GIOVANNI 
GIOVANNI BARBERA 
M'AMICO TOSÒ 

.....

.....

.....

- le Organizzazioni Sindacali

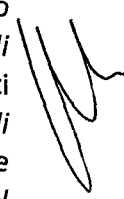
FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTRASPORTI

PREMESSO CHE

- l'Azienda è una azienda speciale ex art. 114 TUEL interamente detenuta dalla Città Metropolitana di Catania;
- il Consiglio di Amministrazione, in data 09.06.2025, ha approvato il piano dei fabbisogni di personale, comunicato all'ente proprietario in data 17.06.2025, e supportato dalla necessaria copertura finanziaria individuata all'interno del bilancio preventivo 2025 e del budget triennale 2025-2026-2027, anch'essi approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 09.06.2025, ove è stato previsto un premio di risultato determinato, per l'ultimo quadrimestre dell'anno 2025, in euro 100.000,00;

- la Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016) ha previsto all'art. 1, commi 182-189, la tassazione sostitutiva, entro il limite di importo complessivo di Euro 2.000 lordi (con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme, ad Euro 50.000), dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188;
- il comma 187 dello stesso articolo prevede, ai fini dell'applicazione delle predette disposizioni, che tali somme debbano essere erogate in esecuzione di contratti aziendali o territoriali;
- in attuazione della predetta Legge n. 208/2015, ex art. 1, comma 188, il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 ha stabilito che *«per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione»* e che i menzionati 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»*; 
- la Legge n. 232/2016 (c.d. Legge di Bilancio 2017), ex art. 1, comma 160, ha ammesso all'istituto i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio hanno percepito reddito di lavoro dipendente per un importo non superiore ad Euro 80.000,00 (e non più 50.000,00), ed ha altresì innalzato l'importo complessivo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva ad Euro 3.000 lordi;
- la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36 del 26 giugno 2020 ha ribadito, tra l'altro, che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale debba risultare "incerto" al momento della sottoscrizione del contratto aziendale;
- la Risposta ad interpello dell'Agenzia delle Entrate n. 265 del 17 maggio 2022 ha ribadito tra l'altro, sulla scorta della Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che
 - *«per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato»*;
 - *«la durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia*







misurabile e risultati migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato»;

- la Legge n. 197/2022 (c.d. Legge di Bilancio 2023) ha ridotto, ex art. 1, co. 63, per l'anno 2023 l'aliquota dell'imposta sostitutiva al 5 per cento;
- la Legge n. 213/2023 (c.d. Legge di Bilancio 2024) ha confermato, ex art. 1, co. 18, il superiore beneficio ai premi erogati nel corso del 2024;
- secondo il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/ multiservizi la contrattazione di secondo livello stabilirà condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato; il premio di produttività verrà erogato solo ove nel periodo cui il premio si riferisce si realizzino le condizioni infra indicate;
- l'organo amministrativo della società approva l'erogazione della suindicata somma, nel rispetto dei criteri previsti dalle norme vigenti;
- si intende, pertanto, definire uno specifico processo di valutazione delle prestazioni, dal quale far dipendere le modalità di erogazione dei premi di risultato di cui al presente accordo;
- le parti si danno atto che il sistema di incentivazione economica, riferito a obiettivi e parametri concordati, è finalizzato a cercare di realizzare un incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza;
- il periodo di riferimento per la misurazione dei risultati di partenza è l'anno solare 2024

Tutto ciò premesso e richiamato, le parti convengono di sottoscrivere in via sperimentale il presente "Accordo Collettivo Aziendale sul Premio di Risultato per l'annualità 2025, ultimo quadrimestre, ai fini della tassazione sostitutiva *ex Lege* n. 208/2015", e pertanto tra le parti

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1 - Premesse

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - Durata e ambito di applicazione dell'accordo

1. Il presente accordo, per comune volontà delle parti stipulanti, è da intendersi adottato in via sperimentale e per un periodo predeterminato di tempo, risultando pertanto inidoneo al consolidamento ed inefficace per periodi diversi e/o precedenti e/o successivi rispetto a quelli pattuiti.
2. Il presente accordo è valevole dal 1 settembre 2025 al 31 dicembre 2025.



3. Ogni eventuale rinnovo è condizionato alla previa verifica della ricorrenza dei presupposti richiamati in premessa, nonché alla previa verifica ed al previo adeguamento degli indicatori di risultato di partenza e di arrivo, come definiti nelle Tabelle allegate presente accordo.
4. La valutazione delle prestazioni di cui al presente contratto collettivo di secondo livello è da intendersi riferita alle prestazioni rese nel quadrimestre di decorrenza.

Art. 3 - Presupposti per l'erogazione del premio di risultato

1. Condizione per l'erogazione del premio di risultato è che siano soddisfatte le condizioni richiamate in premessa ed esplicitate nel testo contrattuale, e che si registrino gli incrementi *infra* descritti e quantificati negli indicati obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza.
2. Realizzate le condizioni per l'erogazione, l'Azienda destinerà una somma massima pari ad Euro 100.000,00 (centomila/00) su base quadrimestrale a titolo di premi di risultato.

Art. 4 - Indicatori di risultato settoriali

1. Il premio di risultato verrà attribuito solo ai settori aziendali che avranno raggiunto i risultati previsti e verrà distribuita individualmente agli appartenenti dei settori che avranno raggiunto i risultati in base al raggiungimento di indicatori individuali per come *infra* disciplinati.
2. L'intervento del premio di risultato coinvolgerà i seguenti settori: GEST = Area Gestionale (Quadri); AMM = Area Amministrazione; T.4.1 = Manutenzione Edifici; T.4.2 = Viabilità; T.4.3.1 = Custodia e Centralino; T.4.3.2 = Pulizia; T.4.4 = Centrale Operativa; T.4.5 = Musei; T.4.6 = Autoparco, officina e car sharing; T.4.7 = Magazzino.
3. Per ciascuna Area il premio di risultato è ancorato ai seguenti Obiettivi ed Indicatori di Area:

Area	Obiettivi ed Indicatori di Area
GEST	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
AMM	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.1	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.2	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.3.1	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.3.2	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.4	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.5	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.6	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi
T.4.7	Riduzione dell'assenteismo (giorni di presenza) / Raggiungimento ulteriori obiettivi

Tabella A – Indicatori di Area (Obiettivo riduzione assenteismo)							
Area	Indicatori 2025	Risultati 2024	Target	Obiettivo (100%)	Valore intermedio (75%)	Valore inferiore (50%)	Mancato raggiungimento (0%)
GEST	Tasso di presenza	87%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
AMM	Tasso di presenza	85%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.1	Tasso di presenza	88%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.2	Tasso di presenza	89%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.3.1	Tasso di presenza	86%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.3.2	Tasso di presenza	82%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.4	Tasso di presenza	92%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.5	Tasso di presenza	76%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.6	Tasso di presenza	97%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%
T.4.7	Tasso di presenza	87%	92%	>=92%	92<91%	91<90%	<90%

Ai fini degli indicatori soprastanti si specifica quanto segue:

- Giorni di presenza: si considerano tali, oltre ai giorni di effettiva presenza a lavoro, anche ed esclusivamente:
 - le ferie ordinarie, le festività soppresse, permessi ROL e i riposi compensativi;
 - i giorni di assenza dovuti a lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge;
 - i giorni di assenza dovuti a terapie salvavita quali ad esempio chemioterapia, radioterapia, emodialisi o trattamenti analoghi documentati, purché riconducibili a protocolli clinici salvavita, ai sensi della normativa vigente e della contrattazione collettiva applicabile.

Tabella B – Indicatori di Area (Altri obiettivi specifici) * (v. dettaglio allegato Tab. B1)						
Area	Indicatori 2025	Target	Obiettivo (100%)	Valore intermedio (75%)	Valore inferiore (50%)	Mancato raggiungimento (0%)
GEST	Corretta esecuzione intero contratto di servizio	98%	>=98%	97%	96%	<96%

AMM	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.1	Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.2	Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.3.1	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.3.2	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.4	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.5	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.6	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%
T.4.7	Obiettivi specifici per settore *	98%	>=98%	97%	96%	<96%

4. Ai fini del premio di risultato gli Indicatori di Area di cui alla Tabella A e quelli di cui alla Tabella B concorrono ciascuno per il 50%.

Art. 5 - Indicatori di risultato individuali

1. Per ciascun lavoratore collocato nei suddetti settori il premio individuale massimo attribuibile verrà riproporzionato in rapporto alla percentuale di raggiungimento della propria area.

A titolo di esempio, laddove l'Area AMM avesse fatto registrare una percentuale di raggiungimento attestantesi nel valore intermedio del 75%, il premio individuale massimo verrà corrispondentemente ridotto al 75%.

2. A partire dalla misura massima, il premio sarà modulato individualmente in funzione delle performance individuali misurate per ciascun lavoratore, secondo i seguenti indicatori e risultati:

Tabella C – Indicatori di risultato individuali (Obiettivo riduzione assenteismo)					
		Performance eccellente (130%)	Performance buona (100%)	Performance bassa (30%)	Performance insufficiente (0%)
GEST	Tasso di presenza	>+10% media consuntiva area)	(+/-10% media consuntiva area)	(-10%/-20% media consuntiva area)	(<-20% media
AMM	Tasso di presenza				
T.4.1	Tasso di presenza				

T.4.2	<i>Tasso di presenza</i>				consuntiva area)
T.4.3.1	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.3.2	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.4	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.5	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.6	<i>Tasso di presenza</i>				
T.4.7	<i>Tasso di presenza</i>				

Tabella D – Indicatori di risultato individuali (Altri obiettivi specifici) * (v. dettaglio allegato Tab. D1)					
		Performance eccellente (130%)	Performance buona (100%)	Performance bassa (30%)	Performance insufficiente (0%)
GEST	<i>Corretta esecuzione intero contratto di servizio</i>	(>+10% media consuntiva area)	(+/-10% media consuntiva area)	(-10%/-20% media consuntiva area)	(<-20% media consuntiva area)
AMM	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.1	<i>Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *</i>				
T.4.2	<i>Corretta esecuzione obiettivi disciplinare *</i>				
T.4.3.1	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.3.2	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.4	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.5	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.6	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				
T.4.7	<i>Obiettivi specifici per settore *</i>				

- Laddove il totale dei premi attribuiti individualmente fosse superiore al valore massimo di ciascuna area, il valore dei premi così calcolati andrebbe ridotto proporzionalmente tra i dipendenti afferenti alla specifica area.
- Il tasso di presenza viene calcolato considerando i giorni di presenza come enucleati nel precedente punto.
- Ai fini del premio di risultato gli Indicatori individuali di cui alla Tabella C e quelli di cui alla Tabella D concorrono ciascuno per il 50%.

7

Art. 6 - Requisiti generali per l'attribuzione

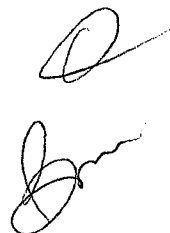
1. Il risultato positivo del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento è una condizione preliminare per l'attivazione del processo di erogazione, fermo restando che l'ammontare del premio è calcolato sulla base del raggiungimento degli indicatori di cui al presente accordo.
2. Il premio di risultato è riconosciuto a tutti i dipendenti dell'Azienda che lo abbiano maturato assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
3. Per i dipendenti *part-time* gli indicatori individuali diversi dal tasso di presenza e la misura del premio, ove maturato, dovranno intendersi riproporzionati sulla base della percentuale di *part-time*.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso di periodo di riferimento, eccetto le ipotesi di licenziamento disciplinare per le quali si esclude espressamente il riconoscimento dell'istituto, il premio viene liquidato solo ove maturato alla luce delle superiori disposizioni.
5. Sono esclusi dalla ripartizione del premio di risultato i dipendenti che hanno riportato provvedimenti disciplinari pari o superiori ad 1 giorno di sospensione, nel periodo dal 1 gennaio 2024 alla data di sottoscrizione dell'accordo.
6. La reportistica finalizzata alla valutazione del premio di risultato deve essere compilata correttamente dal singolo dipendente, pena l'esclusione dalla ripartizione.
7. In caso di applicazione, da parte del Committente, di penali contrattuali relative a disservizi o inadempimenti riferibili a specifici settori, il premio spettante al personale afferente al settore di competenza verrà decurtato in misura proporzionale all'importo della penale applicata.
8. I dipendenti aventi diritto al premio potranno optare, nei limiti e con le modalità previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile, per la conversione totale o parziale dell'importo maturato in misure di welfare aziendale, con eventuale accesso ai relativi benefici fiscali.

Art. 7 - Modalità di erogazione ed assenza di incidenza su altri istituti

1. Le parti si impegnano a riunirsi entro il 31 gennaio 2026, al fine di monitorare e verificare il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi, e la sussistenza dei presupposti per l'erogazione del premio.
2. Il premio di risultato viene erogato entro il 28 febbraio 2026, con il corrispondente cedolino paga.
3. Il premio di risultato è complessivo ed omnicomprensivo e non avrà alcuna incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti e/o differiti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale se ne stabilisce espressamente ex art. 2120, comma 2, c.c. l'esclusione della base di calcolo.



8



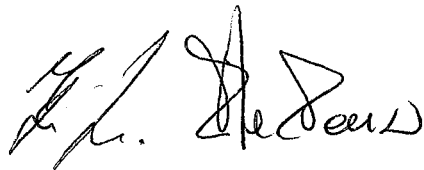
Art. 8 - Disposizioni finali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di risultato così come definite delle fonti normative richiamate in premesse e dalla normativa in materia di detassazione vigente.
2. Resta inteso tra le parti che i premi di cui al presente accordo sono subordinati alle condizioni normative richiamate in premesse, sicché eventuali modifiche normative sopravvenute comportano la risoluzione del presente accordo, salva la rispettiva rinegoziazione tra le parti.

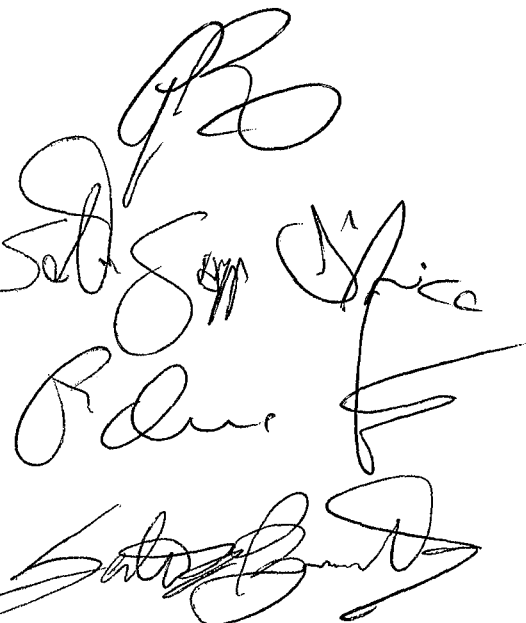
Art. 9 - Deposito

1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato ed inoltrato, unitamente alla dichiarazione di conformità così come disposto dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 16 marzo 2016, presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Letto, confermato e sottoscritto







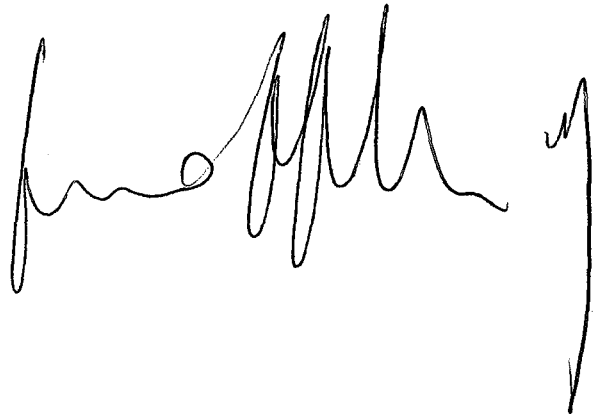


Tabella B – Indicatori di dettaglio dell'Area Amministrativa

Ufficio	Indicatori 2025	Target	Obiettivo (100%)	Valore intermedio (75%)	Valore inferiore (50%)	Mancato raggiungimento (0%)
1.1 COMPLIANCE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	<i>Aggiornamento tempestivo degli obblighi di trasparenza</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Rilievi ANAC o altri organi di vigilanza</i>	0	0	1	1	>1
1.2 ICT DPO	<i>Tempestività interventi</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Rilievi Garante o altri organi di vigilanza</i>	0	0	1	1	>1
1.4 SEGRETERIA E PROTOCOLLO	<i>Tempestiva protocollazione e corretta trasmissione corrispondenza</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
1.5 SPP HSE	<i>Formazione obbligatoria in materia di sicurezza di tutto il personale</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Riduzione infortuni sul lavoro</i>	20%	>=20%	15%	10%	<96%
	<i>Aggiornamento e revisione entro le scadenze previste del DVR e degli altri documenti obbligatori</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
1.6 PROGETTI SPECIALI	<i>Completa implementazione modello 231/01</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
3.1 GARE E ACQUISTI	<i>Gare e affidamenti nei tempi previsti</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Implementazione di tutti gli accordi quadro necessari</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
3.2 CONTABILITA' BILANCIO E TESORERIA	<i>Riduzione ritardi pagamenti fornitori</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Emissione tempestiva fatture clienti</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Operazioni contabili associate e completate entro il 10 del mese successivo</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
3.3 PERSONALE	<i>Cedolini paga compilati correttamente entro il 20 del mese</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%
	<i>Corretta gestione delle richieste del personale</i>	98%	>=98%	97%	96%	<96%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VIABILITA'											
Art. 9.1.1 - Segnaletica orizzontale	Art. 9.1.2 - Segnaletica verticale	Art. 9.1.3 - Muretto parapetto	Art. 9.1.4 - Barriera metallica	Art. 9.1.5 - Puntura margini stradali	Art. 9.1.6 - Puntura pozzetti, caditoie, alvei ecc.	Art. 9.1.7 - Paviment. stradale in congl. Bitum.	Art. 9.1.8 - Misto granulometrico	Art. 9.1.9 - Alberi	Art. 9.1.10 - Sabbia vulcanica	Art. 8 - Controllo del territorio	Art. 8 - Antincendio
ml	n.	mc	ml	ml	u	mq	mc	u	c	volte	km
140000	120000	100	50	480000	700	500	170	125	185000	1850	614000
0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Target											
Raggiungimento target											
Rispetto tempi partenza/ritorno - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)											
Completazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)											
Totale del peso											
Percentuale produttività raggiunta >=98%											
Percentuale produttività raggiunta 97%											
Percentuale produttività raggiunta 96%											
Percentuale produttività raggiunta <96%											

EDILIZIA															
Interventi a rottura - corpi illuminanti	Interventi a rottura - quadri elettrici	Interventi a rottura - cavi elettrici	Interventi a rottura - opere in ferro	Interventi a rottura - falegnameria	Interventi a rottura - idraulica	Interventi a rottura - in-tradossoli	Interventi programmati - pittura	Interventi programmati - verniciature	Interventi programmati - pulizia terrazze	Interventi programmati - pavimentazioni	Interventi programmati - controsoffitti	Interventi programmati - falegnameria	Interventi programmati - idraulica	Interventi programmati - elettrici	Interventi a misura
n	n	n	n	n	n	n	mq	mq	mq	mq	mq	n	n	n	3
100	50	100	50	100	100	50	20000	2800	10000	800	4200	110	150	150	500000
0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Target															
Raggiungimento target															
Rispetto tempi partenza/ritorno - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)															
Completazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)															
Totale del peso															
Percentuale produttività raggiunta >=98%															
Percentuale produttività raggiunta 97%															
Percentuale produttività raggiunta 96%															
Percentuale produttività raggiunta <96%															

[Handwritten signature]

VERDE

Target	Pulizia di aree a verde	mq	312000	Pulizia di aiuole, siepi e percorsi pedonali	mq	74000	Interventi a misura	€	60000
Raggiungimento Target			0,8			0,8		0,8	
Rispetto tempi partenza/ritorno - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)			0,1			0,1		0,1	
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)			0,1			0,1		0,1	
totale del peso			1			1		1	
Percentuale produttività raggiunta >=98%			1			1		1	
Percentuale produttività raggiunta 97%			0,75			0,75		0,75	
Percentuale produttività raggiunta 96%			0,5			0,5		0,5	
Percentuale produttività raggiunta <96%			0			0		0	

LOGISTICA

Numero di contestazioni dell'Ente - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,3	0,3
Rispetto tempistiche assegnate - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,4	0,4
Compilazione del foglio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)	0,3	0,3
Totale del peso	1	1
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	1
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0

Handwritten signature

IGIENE E PULIZIA											
Target	Pulizia locali Mlnoriti	Pulizia aree esterne	Mlnoriti	Pulizia locali Nuovaluce	Pulizia aree esterne	Nuovaluce	Pulizia locali Ciminiere	Pulizia aree esterne	Ciminiere	Pulizia locali Gelso Bianco	Via Zangri
	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare	mg/cadenza disciplinare
	6250	1000	1000	5811	1000	47594	2000	200	400	500	1000
	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Raggiungimento Target	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Numero di contestazioni dell'Ente - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 20)											
Compilazione del loggio giornaliero di lavoro - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 20)											
Totale del peso	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	0,2	0,2	1	1	1	1	1	1	1	1
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CUSTODIA E CENTRALINO		Servizio
Numero di contestazioni dell'Ente - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,55
rispetto tempi di apertura e chiusura - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,25
Accettazione variazioni orarie o sede del servizio - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,2
Totale del peso		1
Percentuale produttività raggiunta >=96%		1
Percentuale produttività raggiunta 97%		0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%		0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%		0

Handwritten signature



MUSEI		Servizio
analisi del gradimento dei visitatori - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,1
rispetto tempi di apertura e chiusura - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,4
Assenza di eventi di danneggiamento o furto imputabili a negligenza - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,4
Totale del peso		0,5
Percentuale produttività raggiunta >=98%		1
Percentuale produttività raggiunta 97%		0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%		0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%		0



MAGAZZINO		Servizio
Corretta implementazione software di magazzino - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,6
rispetto tempi di apertura e chiusura - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,2
Assenza di errori o discrepanze inventariali - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,2
Totale del peso		1
Percentuale produttività raggiunta >=98%		1
Percentuale produttività raggiunta 97%		0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%		0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%		0

AUTOPARCO E OFFICINA		Servizio
Rispetto delle tempistiche assegnate - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		
Totale del peso	1	1
Percentuale produttività raggiunta >=98%	1	1
Percentuale produttività raggiunta 97%	0,75	0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%	0,5	0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%	0	0

CAR SHARING		
n. di sinistri, danni o contestazioni rispetto al totale dei viaggi - diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,6
n. di verbali di violazione al codice della strada rispetto al totale dei viaggi diminuzione del numero indice premialità (numero contestazioni * peso / 40)		0,4
Totale del peso		1
Percentuale produttività raggiunta >=98%		1
Percentuale produttività raggiunta 97%		0,75
Percentuale produttività raggiunta 96%		0,5
Percentuale produttività raggiunta <96%		0



VERBALE DELLA RIUNIONE SINDACALE DEL 17/07/2025

Il giorno 17 luglio 2025 alle ore 12:20 in Catania, presso gli uffici dell'Azienda Speciale "Servizi Città Metropolitana di Catania", siti in P.le Rocco Chinnici c/o "Le Ciminiere", si è tenuto l'incontro sindacale fra l'Amministrazione, le OO.SS., e le R.S.A., convocato per l'esame dei seguenti punti all'ordine del giorno:

1. Contrattazione per premi di risultato;
2. Varie ed eventuali;

Per l'Amministrazione è presente:

- il dott. Salvatore Indovino, Componente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;

per la parte sindacale:

- il sig. D'Amico Giuseppe e Giuseppe Grillo, funzionari della Filcams CGIL;
- la sig.ra Rita Ponzo, Dirigente Provinciale FISASCAT CISL;
- il sig. Salvatore Bonaventura, Segretario Provinciale della UILTRASPORTI;

per la RSA:

- Nunzio Di Bella, FILCAMS CGIL;
- Stefania Bassini, FISASCAT CISL;
- Giovanni Barbera, UILTRASPORTI;

Svolge la funzione di supporto legale all'Amministrazione aziendale l'avv. Giuseppe Andrea Mantegna, avvocato interno dell'Azienda.

La riunione ha inizio alle ore 12:20.

Il Dott. Indovino saluta i presenti ed introduce i lavori illustrando le modifiche apportate alla bozza tecnica contenente la proposta degli indicatori di performance, già oggetto di confronto nell'incontro sindacale del 10/07/2025. La proposta, come noto, è funzionale alla definizione dell'accordo integrativo di secondo livello.

All'esito di un ampio ed articolato confronto, il dott. Indovino, preso atto delle osservazioni e delle proposte avanzate dalle Parti Sindacali, comunica che l'ipotesi di accordo definitiva, integrata con le modifiche eventualmente condivise nel corso dell'odierno incontro, sarà trasmessa alle OO.SS. per la relativa valutazione a mezzo pec.

A seguito della trasmissione dell'ipotesi definitiva – le OO.SS. verranno formalmente convocate per la sottoscrizione dell'accordo, che sarà successivamente sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

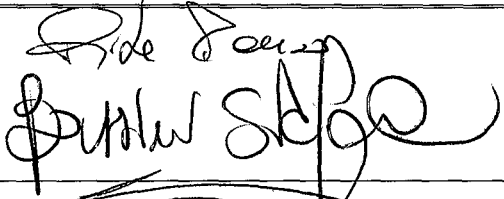
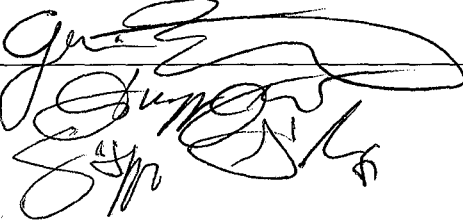
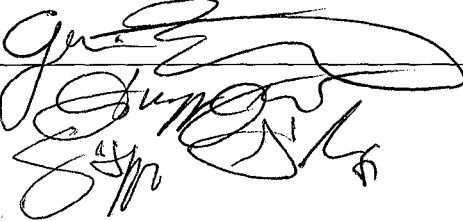
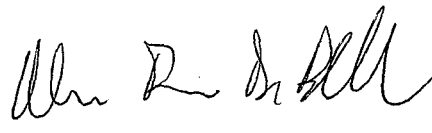
Non avendo altri punti da trattare l'incontro si conclude alle ore 13:30.

Per l'Azienda Speciale S.C.M.C.

Le OO.SS.

RSA

RIUNIONE SINDACALE DEL 17/07/2025 - FOGLIO PRESENZE

OO.SS.	FIRMA
O.S. <u>FISASCAT - CISL</u> SEGRETARIO <u>PONZO RITA</u> RSA <u>BASSINI STEFANIA</u>	
O.S. <u>UIL TRASPORTI</u> SEGRETARIO <u>SALASOPE BONAVENTURA</u> RSA <u>GIOVANNI BARBERA</u>	 
O.S. <u>FILCAMS COIL</u> SEGRETARIO <u>FUNZIONARIO / DANICO GIUSEPPE</u> RSA <u>GIUSEPPE GIULIO FUNZIONARIO</u>	
O.S. <u>FILCAMS CGIL</u> SEGRETARIO _____ RSA <u>MONZIO EUGENIO DI BELLA</u>	
O.S. _____ SEGRETARIO _____ RSA _____	
O.S. _____ SEGRETARIO _____ RSA _____	
O.S. _____ SEGRETARIO _____ RSA _____	
O.S. _____ SEGRETARIO _____ RSA _____	

VERBALE DELLA RIUNIONE SINDACALE DEL 10/07/2025

Il giorno 10 luglio 2025 alle ore 15:30 in Catania, presso gli uffici dell'Azienda Speciale "Servizi Città Metropolitana di Catania", siti in P.le Rocco Chinnici c/o "Le Ciminiere", si è tenuto l'incontro sindacale fra l'Amministrazione, le OO.SS., e le R.S.A., convocato per l'esame dei seguenti punti all'ordine del giorno:

1. Organizzazione del lavoro (turnazioni orari di lavoro);
2. Verifica organigramma aziendale;
3. Mancato rispetto del CCNL (adeguamento livelli di inquadramento);
4. Chiarimenti e verifiche sugli interpelli;
5. Data certa sull'aumento contrattuale dell'orario di lavoro;
6. Avvio contrattazione per premi di risultato;
7. Varie ed eventuali;

Per l'Amministrazione sono presenti:

- l'Avv. Giacomo Bellavia, Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il dott. Salvatore Indovino, Componente del Consiglio di Amministrazione;
- la dott.ssa Maria Modauo, Componente del Consiglio di Amministrazione;

per la parte sindacale:

- il sig. D'Amico Giuseppe, funzionario della Filcams CGIL;
- la sig.ra Rita Ponzo, Dirigente Provinciale FISASCAT CISL;
- il sig. Salvatore Bonaventura, Segretario Provinciale della UILTRASPORTI;

per la RSA:

- Nunzio Di Bella e D'Amico Josè, FILCAMS CGIL;
- Giovanni Zuccherò, FISASCAT CISL;
- Giovanni Barbera, UILTRASPORTI;

Svolge la funzione di supporto legale all'Amministrazione aziendale l'avv. Giuseppe Andrea Mantegna, avvocato interno dell'Azienda.

La riunione ha inizio alle ore 15:30.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione saluta i presenti ed introduce i punti all'ordine del giorno, fornendo preliminarmente un aggiornamento sullo stato attuale dell'Azienda.

Dopo ampio e articolato confronto su tutti i punti all'ordine del giorno, il Presidente fornisce i chiarimenti richiesti in merito all'organizzazione del lavoro, all'organigramma aziendale, alle progressioni verticali e agli interpelli. Con riferimento alla trasformazione dei rapporti di lavoro da part-time a full-time, il Presidente comunica che tale trasformazione sarà attuata, su base volontaria, a decorrere dal 01/08/2025, per tutto il personale interessato ad eccezione di quello in forza presso il settore custodia, stante l'esubero accertato nel piano del fabbisogno triennale 2025/2027. Inoltre, in relazione al premio di risultato, viene consegnata alle OO.SS. una bozza contenente la proposta tecnica degli indicatori di performance, propedeutica alla definizione

dell'accordo di secondo livello. Considerato l'approssimarsi del periodo di riferimento individuato per l'attivazione del sistema premiante (settembre-dicembre), il Presidente invita le OO.SS. a voler esaminare il documento trasmesso nel più breve tempo possibile, al fine di addivenire alla definizione condivisa degli indici e alla sottoscrizione dell'accordo entro il corrente mese di luglio.

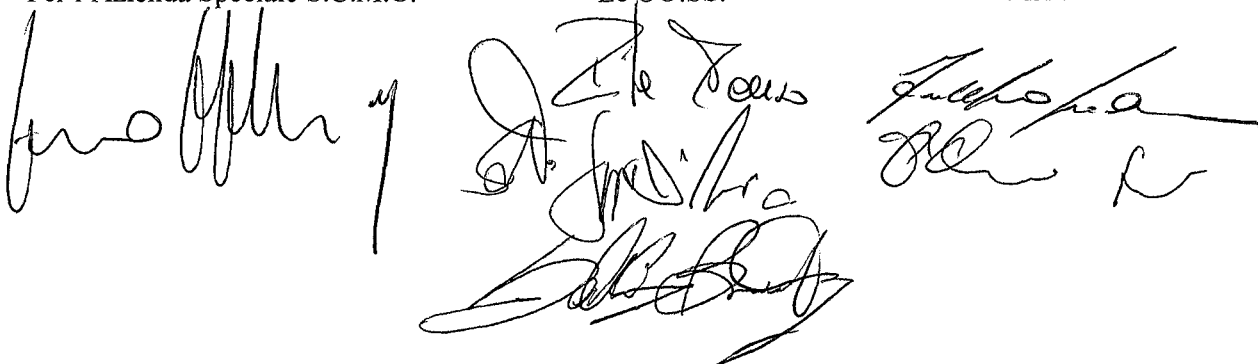
Non essendovi ulteriori argomenti da trattare, la riunione si conclude alle ore 16:45.

Le Parti concordano di aggiornare il confronto, autoconvocandosi sin d'ora per il giorno 17 luglio 2025, alle ore 12:00, presso i medesimi locali, al fine di definire in via definitiva i criteri e gli indicatori del premio di risultato.

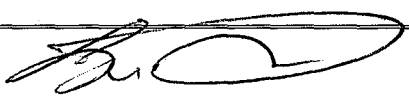
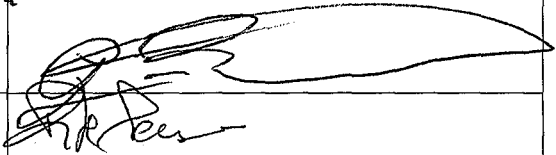
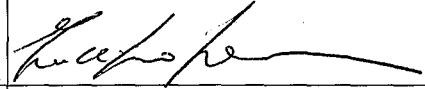
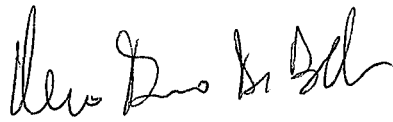
Per l'Azienda Speciale S.C.M.C.

Le OO.SS.

RSA

The image shows three columns of handwritten signatures. The first column, under 'Per l'Azienda Speciale S.C.M.C.', contains two distinct signatures. The second column, under 'Le OO.SS.', contains a group of four overlapping signatures. The third column, under 'RSA', contains two overlapping signatures.

RIUNIONE SINDACALE DEL 10/07/2025 - FOGLIO PRESENZE

OO.SS.	FIRMA
O.S. <u>VIL TRASPORTI</u> SEGRETARIO <u>BONAJOURA SACCHIA</u> RSA <u>BARBERA GIOVANNI</u>	 
O.S. <u>FISASCAT- Cisl</u> SEGRETARIO <u>PIA POWLO</u> RSA <u>BUCHERO GIOVANNI</u>	 
O.S. <u>FILCAMS CGIL</u> SEGRETARIO <u>PIROZZO - DAMIO GIUSEPPE</u> RSA _____	
O.S. <u>FILCAMS CGIL</u> SEGRETARIO _____ RSA <u>NUNZIO EUGENIO DI BELIA</u>	
O.S. <u>FILCAMS</u> SEGRETARIO _____ RSA <u>NAMICO TOSU</u>	
O.S. _____ SEGRETARIO _____ RSA _____	
O.S. _____ SEGRETARIO _____ RSA _____	
O.S. _____ SEGRETARIO _____ RSA _____	