

IPOTESI DI ACCORDO

Premio di Risultato 2018

Il giorno 10 settembre 2018, presso la sede aziendale, si sono incontrati:

- **Società Intercomunale Ambiente Srl** – di seguito per brevità denominata l’Azienda o SIA – rappresentata dall’Ing. Ruggero Casolin – Consigliere Delegato;
- **Le Organizzazioni Sindacali:**
 - FIADEL nella persona di Pasquale Bolzonella;

di seguito congiuntamente denominati anche le **Parti**.

Premesso che:

- a) Le Parti riconoscono la necessità di proseguire un costruttivo sistema di relazioni industriali che continui a motivare tutti i lavoratori alla condivisione ed al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- b) Le Parti intendono garantire un sistema di valorizzazione delle competenze e, parimenti, promuovere un maggior livello di responsabilità del personale, con particolare riferimento agli aspetti attinenti la produttività, la redditività, la qualità, l’efficienza e l’innovazione oltre che la professionalità;
- c) È intenzione delle Parti, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività in conformità con quanto previsto dalla l. n. 208/2015 nell’art. 1, commi da 182 a 190, e che permetta, ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla vigente normativa, di poter accedere al cd. regime della “detassazione” sulle voci retributive erogate nell’ambito della “retribuzione di produttività”.

Tutto ciò premesso, le Parti:

- 1) Convengono sulla durata annuale del Premio di Risultato come definito nel presente accordo.
- 2) Condividono gli obiettivi *infra* riportati che orientano il sistema incentivante/premiante relativamente ai risultati dell’anno 2018 riguardanti il personale appartenente alla Società SIA Srl a cui si applicano il CCNL “FISE Ambiente”.
- 3) Convengono che, qualora dovesse mutare l’attuale assetto societario, le Parti si incontreranno per un esame delle eventuali ricadute sul PDR, oggetto del presente accordo, senza oneri o vantaggi rispettivi.

- 4) Si danno atto che il PDR previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura, trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nel vigente CCNL "FISE Ambiente".
- 5) Si danno altresì atto che il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dalle norme contrattuali e che, fino al 31 dicembre 2018, nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione integrativa.
- 6) Convengono che la validità della presente ipotesi di Accordo è subordinata, per SIA Srl, all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo e, per le Organizzazioni Sindacali, all'approvazione dell'Assemblea dei lavoratori.

Sommario

1. PREMESSE	3
2. MODALITA' DI CALCOLO	4
2.1. Beneficiari:	4
2.2. Clausola di omnicomprensività.	5
2.3. Conformità alla vigente normativa in materia di "detassazione" delle voci premianti.....	5
3. REGOLE DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO	6
3.1. WELFARE AZIENDALE.....	6
4. Definizione degli obiettivi di redditività, qualità e di efficacia produttiva:	6
4.1. PARAMETRO DI REDDITIVITA'	7
4.2. PARAMETRO DI EFFICACIA PRODUTTIVA.....	7

1. PREMESSE

SIA si è posta l'obiettivo di continuare a porre particolare attenzione al sistema di responsabilizzazione interna e di orientamento al miglioramento continuo per un incremento di efficienza ed efficacia produttiva e di servizio ai clienti.

I criteri definiti sono orientati a legare i riconoscimenti economici ai risultati aziendali nonché all'impegno profuso.

I trattamenti economici sono correlati al conseguimento degli obiettivi di redditività, di qualità e di efficacia produttiva della Società a fronte di risultati positivi.

Pertanto, elementi indispensabili, condizionante l'erogazione o meno del Premio, sono il conseguimento dell'utile di bilancio della Società.

Il riconoscimento del Premio, una volta realizzata tale condizione, dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di redditività, qualità ed efficacia produttiva per l'85% della somma stabilita pro-capite per il Premio 2018.

Il rimanente 15% della somma stabilita verrà attribuito a singoli lavoratori in funzione delle valutazioni formulate dai propri Responsabili sulla base di criteri oggettivi condivisi e sottoposti all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

Per l'erogazione di quest'ultima componente i criteri sono i seguenti:

- efficacia e continuità della collaborazione;
- sostegno tecnico operativo nel conseguimento degli obiettivi aziendali;
- risultati conseguiti;
- iniziativa;
- proattività.

Entro il mese di giugno di ciascun anno di erogazione del PDR, il Responsabile – o suo delegato – comunicherà ai collaboratori le singole valutazioni.

Viene stipulato il presente accordo per l'anno 2018 ai sensi e per gli effetti del CCNL "FISE Ambiente", secondo le modalità, termini e conseguenze che da essi ne derivano.



2. MODALITA' DI CALCOLO

Importo:

L'importo del PDR per l'anno 2018 per i dipendenti di SIA, in conformità e nel limite di spesa previsto dal rispettivo budget, viene stabilito nel valore monetario omnicomprensivo totale di euro lordi milleduecento (1.200//00) per l'anno 2018. Tali cifre si intendono comprensive anche delle somme previste dal vigente CCNL "FISE Ambiente" con riferimento al 4° livello A e verranno riparametrate ai diversi livelli contrattuali.

2.1. Beneficiari:

Hanno diritto al PDR i dipendenti regolati dal CCNL "FISE Ambiente" che risultino in forza per almeno sei mesi in ciascun anno di riferimento. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero. Non avranno diritto al premio i dipendenti in prova, quelli non confermati allo scadere del periodo di prova e coloro che vengono licenziati per giusta causa.

Il PDR è collegato alla presenza in servizio dei singoli lavoratori nel corso di ciascun anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione alle assenze riscontrate.

Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi retribuiti (sindacali, RSU, assemblee ecc.), permessi per donazione sangue o midollo, ricoveri ospedalieri, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi matrimoniali, riposi e permessi compensativi, assenze ai sensi della l. n. 104/1992.

A coloro che sono incorsi in provvedimenti disciplinari verrà decurtato il PDR come segue:

- dell' 1% per ogni rimprovero scritto successivo al primo;
- del 2% per ogni multa successiva alla prima;
- del 3% per ogni giorno di sospensione quando tale provvedimento non superi i 5 giorni;
- del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a 5 giorni a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.

Le summenzionate riduzioni sono cumulabili.

Sono altresì esclusi dal PDR coloro che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni contrattuali:

- licenziamento con indennità sostitutiva del periodo di preavviso;
- licenziamento senza indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

Nell'ipotesi in cui il provvedimento disciplinare venga annullato e/o modificato, la parte di PDR trattenuta verrà riconosciuta.

Le ulteriori modalità di corresponsione del PDR sono le seguenti:

- il PDR viene erogato al personale che abbia prestato servizio per almeno sei mesi nel corso

dell'anno di riferimento – in difetto nessuna quota di premio sarà dovuta – e, in caso di superamento dei sei mesi, in proporzione ai mesi di effettivo servizio;

- in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, l'importo da corrispondere sarà pro quota riferito all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso di mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

2.2. Clausola di omnicomprensività.

Le Parti hanno inteso consensualmente definire l'importo del PDR spettante in ragione annua complessivo e omnicomprensivo di ogni propria incidenza già tenuta in considerazione in sede di quantificazione.

Pertanto detto PDR non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né, ai sensi dell'art. 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

L'importo del PDR dovrà essere considerato solo nella valutazione del trattamento economico complessivo riconosciuto quando si discuta dell'eventuale rispetto del trattamento minimo previsto dal CCNL per singolo livello.

2.3. Conformità alla vigente normativa in materia di "detassazione" delle voci premianti.

Le Parti convengono che il PDR di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzata a conseguire un incremento di redditività, produttività, qualità ed efficienza per l'Azienda.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, D.M. 25 marzo 2016 e della l. n. 232 del 11 dicembre 2016, le Parti confermano quindi che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi da 182 a 189, l. n. 208/2015 e del medesimo D.M. 25 marzo 2016 e, pertanto, possiedono le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata mediante imposta sostitutiva del 10%.



3. REGOLE DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il PDR ai dipendenti di SIA verrà corrisposto a consuntivo dell'esercizio 2018 con le competenze rispettivamente del mese di luglio di ciascun anno successivo.

Ai lavoratori con contratto "part-time", il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore o ai mesi del contratto – rispettivamente per i dipendenti a "part-time" orizzontale e "part-time" verticale.

Le Parti convengono, con riferimento alla parte di Premio legata al fattore Efficacia Produttiva, di attuare una verifica finalizzata ad esaminare l'eventuale sussistenza di fatti eccezionali che abbiano reso o rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi. In tal caso, l'obiettivo in questione, a seconda se sia ancora possibile formulare nuove ipotesi, potrà essere ridefinito, eliminato e sostituito con altro obiettivo o non considerato per la determinazione del PDR.

3.1. WELFARE AZIENDALE

Nel rispetto dei presupposti previsti dalla vigente normativa e per ciascun anno di riferimento, le Parti convengono che il PDR potrà essere erogato, a scelta del lavoratore, sotto forma di beni e servizi di Welfare Aziendale, con una quota minima pari a 250 euro (duecentocinquanta//00).

Ai lavoratori che sceglieranno di convertire il Premio in beni e servizi di Welfare, l'Azienda mette a disposizione un ulteriore pacchetto di beni e servizi Welfare di valore pari al 10% della quota di Premio convertita.

Con apposito Regolamento Aziendale, condiviso con le OO.SS. di cui in premessa, saranno definite le modalità operative per l'attuazione del piano di Welfare Aziendale.

4. Definizione degli obiettivi di redditività, qualità e di efficacia produttiva:

Gli obiettivi di redditività, qualità e di efficacia produttiva da perseguire nell'anno 2018 sono orientati alla realizzazione delle linee di sviluppo e razionalizzazione contenute nel Piano Industriale come definito e articolato nel budget della Società.

La possibilità di riconoscimento del Premio dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di redditività, qualità e di efficacia produttiva della Società.

Il Premio di Risultato annuale, pertanto, per i dipendenti di SIA Srl sarà correlato:

- a) per il 40% al parametro Redditività;
- b) per il 45% al parametro Efficacia Produttiva e Qualità, ed in particolare ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti/obiettivi come specificati nel presente accordo. Si tratta degli obiettivi riferiti all'anno 2018;

- c) il rimanente 15%, verrà attribuito ai singoli lavoratori secondo la metodologia evidenziata in premessa.

4.1. PARAMETRO DI REDDITIVITA'

Richiamata la necessità di registrare un risultato finale positivo, il parametro di Redditività – pari a 40 punti percentuali nel 2018 – consiste nella marginalità per unità di conferimento (euro/tonnellata) che, nella calmierazione delle tariffe, si traduce nella riduzione del costo per tonnellata rapportando il totale dei costi operativi – esterni ed interni – al totale di rifiuti urbani ed assimilati trattati.

La serie storica dei dati economici di tale parametro – *infra* riportata – evidenzia l'incidenza di un maggior conferimento rispetto alla programmazione.

	2013	2014	2015	2016	2017
Rifiuti trattati (RSU+RSA)t	40.743	50.189	52.623	45.479	41.764
costi della produzione (int+est)	2.189.076	2.486.768	2.412.536	2.434.776	2.113.325
incidenza specifica €/t	53,7	49,5	45,8	53,5	50,6

Per l'anno 2018 il parametro di riferimento, inteso come costo operativo per unità trattata, viene fissato al 95% della media dell'incidenza specifica degli anni dal 2013 al 2017.

Il parametro di redditività risulta quindi così calcolato:

- incidenza specifica media anni 2013 – 2017 = 51,9 euro/tonnellata
- Obiettivo di contenimento costi = 5%
- **Obiettivo 2018: 49,3 euro tonnellata**

Il risultato medio del quinquennio precedente, quale parametro di confronto, è da considerarsi congruo ai fini dell'attuale normativa in materia di detassazione, alla luce dell'andamento evolutivo previsto dal Piano Industriale di SIA 2014/2018 (evoluzione e riorganizzazione societaria).

4.2. PARAMETRO DI EFFICACIA PRODUTTIVA

L'efficacia produttiva coincide con la realizzazione degli obiettivi/progetti previsti nel presente documento e riferiti all'anno 2018 ed al miglioramento della qualità dei servizi resi.

Descrizione:

L'obiettivo mira ad ottimizzare i tempi e i modi di utilizzo dell'impianto di compattazione dei rifiuti affinché l'impianto, quando in funzione, lavori al massimo della produttività oraria e della possibilità di compattazione del rifiuto, evitando quindi funzionamenti a vuoto o pause di attesa con generatore elettrico alimentato a diesel in funzione.

Il parametri di riferimento sono le tonnellate di rifiuti lavorate annualmente presso l'impianto di pressatura, quindi esclusi i rifiuti che per tipologia merceologica vengono avviati direttamente in vasca (CER 19.05.01;19.01.12;19.12.05;19.12.09;20.03.03;20.02.03) e i kWh annui prodotti dal generatore elettrico alimentato a gasolio, rilevabili dal misuratore fiscale.

Il fattore di misurazione della produttività viene individuato nel rapporto tra i rifiuti pressati e i kWh elettrici prodotti dal generatore.

La serie storica dell'indicatore è la seguente:

		2014	2015	2016	2017
totale trattato	t	50.189	52.623	45.479	41.764
totale in pressa	t	39.727	49.265	38.192	36.386
		79%	94%	84%	87%
consumi	kWh	119.860	111.180	111.680	111.920
indicatore	t/kWh	0,331	dato anomalo	0,342	0,325
media periodo					0,333

Per il riconoscimento completo dell'obiettivo viene fissato il superamento della media dei rapporti degli anni precedenti, escluso il dato anomalo del 2015 legato ai maggiori conferimenti dovuti al fermo impianto di Schio, e pari a 0,333 t/kWh.

Valutazione 2018:

Il premio riferito al parametro produttività per economie verrà corrisposto nelle seguenti misure:

- Inferiore a 0,333 = nessun premio
- Da 0,333 a 0,342 = 85 % del premio
- Superiore a 0,342 = 100 % del premio

Nessun premio aggiuntivo è dovuto nel caso di superamento del rapporto di 0,342 t pressate per kWh prodotto.

Saranno prodotti reports trimestrali sull'andamento del dato in modo da consentire la verifica sull'andamento del progetto.

Personale coinvolto: tutto

SOCIETA' INTERCOMUNALE AMBIENTE SRL

FIADEL