

IPOTESI DI ACCORDO
Premio di Risultato 2019 – 2020

Il giorno 5 novembre 2019, 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 – Amministratore 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 biennale del Premio di Risultato come definito nel presente accordo e, in particolare, sugli obiettivi concernenti gli anni 2019 – 2020.
- 2) Condividono gli obiettivi *infra* riportati che orientano il sistema incentivante/premiante relativamente ai risultati degli anni 2019 – 2020 riguardanti il personale appartenente a SIA cui si applica 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 reciproci.
- 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 2020, 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, all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo e, per le Organizzazioni Sindacali, all'approvazione dell'Assemblea dei lavoratori.

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, produttività e di qualità riportati di seguito.

Viene stipulato il presente accordo per gli anni 2019 – 2020 ai sensi e per gli effetti del CCNL "FISE Ambiente", secondo le modalità, termini e conseguenze che da essi ne derivano.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI REDDITIVITA', DI PRODUTTIVITA' E DI QUALITA':

Gli obiettivi di redditività, di produttività e di qualità da perseguire negli anni 2019 – 2020, 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, di produttività e di qualità del Gruppo e di ogni Società/Divisione/Servizio.

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

- a) per il 40% al parametro di redditività;
- b) per il 60% al parametro di produttività e di qualità, ed in particolare ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti/obiettivi come specificati nel presente accordo. Gli obiettivi fanno riferimento agli anni 2019 – 2020.

PARAMETRO DI REDDITIVITA'

Richiamata la necessità di registrare un risultato finale positivo, il parametro di redditività 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.

	2014	2015	2016	2017	2018
Rifiuti trattati (RSU+RSA)t	50.189	52.623	45.479	41.764	44.191
costi della produzione (int+est)	2.486.768	2.412.536	2.434.776	2.113.325	1.822.254
incidenza specifica €/t	49,5	45,8	53,5	50,6	41,2

Per l'anno 2019 il parametro di riferimento, inteso come costo operativo per unità trattata, viene fissato al 95% della media dell'incidenza specifica degli anni dal 2014 al 2018.

Il parametro di redditività risulta quindi così calcolato:

- incidenza specifica media anni 2014 – 2018 = 48,2 euro/tonnellata
- Obiettivo di contenimento costi = 5 %
- **Obiettivo 2019:** 45,74 euro/tonnellata
- **Obiettivo 2020:** 43,46 euro tonnellata

L'obiettivo si intende raggiunto quando il costo unitario nell'esercizio di riferimento è inferiore all'obiettivo fissato.

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 (evoluzione e riorganizzazione societaria).

PARAMETRO DI PRODUTTIVITA' E DI QUALITA'

Gli obiettivi di produttività e di qualità coincidono con la realizzazione degli obiettivi/progetti previsti nel presente documento e riferiti agli anni 2019 – 2020 nonché con il miglioramento della qualità dei servizi resi.

A ciascun progetto/obiettivo viene attribuito un valore percentuale in ragione del raggiungimento dello stesso da parte di ciascun reparto (da 0% a 100%).

Il valore percentuale del parametro di Produttività e di Qualità corrisponde al 60% del valore totale del Premio. Raggiunto tale parametro, 15 punti percentuali verranno attribuiti ai singoli lavoratori, in qualità di eventuale correttivo del parametro di Produttività e di Qualità, in funzione delle valutazioni formulate dai propri Responsabili, sulla base di criteri oggettivizzati condivisi e sottoposti all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

Per l'erogazione di quest'ultima componente i criteri corrispondono all'efficacia e continuità della



collaborazione; al sostegno tecnico operativo nel conseguimento degli obiettivi aziendali; ai risultati conseguiti; all'iniziativa ed alla proattività.

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

MODALITA' DI CALCOLO

Importo:

L'importo del PDR per gli anni 2019 – 2020 per i dipendenti di SIA, in conformità e nel limite di spesa previsto dai rispettivi budget, viene stabilito nel valore monetario onnicomprensivo totale di euro lordi 1.230,00 (milleduecentotrenta//00) per l'anno 2019, ed euro lordi 1.250,00 (milleduecentocinquanta//00) per l'anno 2020. 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.

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.

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.

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%.

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.

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 12% 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.

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA' E DI QUALITA'

Obiettivo n. 1

Descrizione:

L'obiettivo mira ad ottimizzare la capacità di trattamento dell'impianto affinché tutto il rifiuto sia trattato nel minore tempo possibile.

Il fattore di misurazione della produttività viene individuato nel rapporto tra i rifiuti trattati e le ore di lavoro del personale impiegato, come elemento diretto e misurabile di produttività.

Risultati ultimo triennio

	2016	2017	2018	media
totale rifiuto trattato t	45.479	41.764	44.191	
ore lavorate	5.862,90	5.771,10	5.783,32	
incidenza specifica t/ora	7,76	7,24	7,64	7,55

Valutazione 2019 – 2020:

Obiettivo di incremento della produttività: 1%

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

- Inferiore a 7,20 = nessun premio
- Uguale o Superiore a 7,20 ed inferiore a 7,59 = 85% del premio
- Uguale o Superiore a 7,60 = 100 % del premio

Peso: 50%

Obiettivo n. 2

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 parametro 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 20.03.07; 20.03.01; 19.12.12) e i kWh annui prodotti dal generatore elettrico alimentato a gasolio, rilevabili dal misuratore fiscale o, eventualmente, da apposito misuratore installato presso il quadro elettrico generale.

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

Per il riconoscimento completo dell'obiettivo viene fissato il superamento della media dei rapporti del triennio precedente rispetto l'anno di riferimento.

	2016	2017	2018	media
kWh	111.680,00	111.920,00	100.400,00	
Pressati	38.192,48	36.386,02	38.713,02	
t/kWh	0,342	0,325	0,386	0,351

Valutazione 2019 – 2020:

Obiettivo di incremento della produttività: 3 %

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

- Inferiore a 0,325 t/kWh = nessun premio
- Uguale o Superiore a 0,325 ed inferiore a 0,361 t/kWh = 85% del premio
- Superiore a 0,361 t/kWh = 100 % del premio

Peso: 50%

Personale coinvolto: tutto

SOCIETÀ INTERCOMUNALE AMBIENTE SRL



FIADEL

