



IPOTESI DI ACCORDO Premio di Risultato 2021 – 2022

Il giorno 11 novembre 2021, 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:
 - o FIADEL nelle persone di Carlo Di Cunzolo e Michele Cunnito;

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 2021 – 2022.
- 2) Condividono gli obiettivi *infra* riportati che orientano il sistema incentivante/premiante relativamente ai risultati degli anni 2021 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 2022, 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 2021 e 2022 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 2021 e 2022, 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 di seguito indicati.

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.

PARAMETRO DI REDDITIVITA'

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

Rispetto alla serie storica dei dati economici di tale parametro, e agli obiettivi allora fissati, si ritiene di aggiornare gli obiettivi in funzione di due fattori esogeni, non dipendenti e non controllabili dall'Azienda, che hanno modificato la struttura dei costi ovvero:

- il maggior costo di smaltimento del percolato indotto a partire dal 2019 per effetto della normativa sui PFAS
- il minor peso specifico dei rifiuti trattati per effetto della maggiore quota di rifiuti ingombranti conferiti da pianificazione provinciale, che hanno peraltro determinato anche una revisione delle tariffe di ingresso.

La serie storica sui costi effettivi è quindi la seguente:

	2016	2017	2018	2019	2020
Rifiuti trattati (RSU+RSA) t	45.479	41.764	44.191	45.276	42.105
costi della produzione €	2.434.776	2.113.325	1.822.254	2.352.004	2.502.557
costi ragguagliati					2.327.539
risultato €/t	53,50	50,60	41,24	51,95	55,28

Per l'anno 2021 il parametro di riferimento, inteso come costo operativo per unità trattata, viene fissato al 98% della media dell'incidenza specifica degli anni dal 2016 al 2020.

Il parametro di redditività risulta quindi così calcolato:

- Incidenza specifica media anni 2016 – 2020 = 50,51 euro/tonnellata
- Obiettivo di contenimento costi = 3 %
- Obiettivo 2021: 49,00 euro/tonnellata
- Obiettivo 2022: 48,75 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 2021 – 2022.

MODALITA' DI CALCOLO

Importo:

L'importo del PDR per gli anni 2021 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 1.300,00 (milletrecento//00) per l'anno 2021, ed euro lordi 1.350,00 (milletrecentocinquanta//00) per l'anno 2022. 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:

Ha diritto al Premio di Risultato il personale dipendente in forza per almeno 3 mesi nel corso del 2021. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero.

Hanno altresì diritto al Premio di Risultato, secondo le regole stabilite dal presente accordo, i lavoratori impiegati attraverso l'istituto del contratto di somministrazione che risultino in forza per almeno 3 mesi nel corso del 2021.

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/giustificato motivo soggettivo.

Il Premio di Risultato 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 ferie/ex-festività, permessi sindacali, congedi obbligatori di paternità, permessi per donazione sangue o midollo, ricoveri ospedalieri, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, riposi e permessi compensativi, assenze legate al contagio/quarantena da COVID-19.

Le ulteriori modalità di corresponsione del Premio di Risultato sono le seguenti:

- Il Premio di Risultato viene erogato al personale che abbia prestato servizio per almeno 3 mesi nel corso dell'anno di riferimento – in difetto nessuna quota di Premio sarà dovuta – e, in caso di superamento dei 3 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 Premio di Risultato quale complessivo ed omnicomprensivo di ogni propria incidenza già tenuta in considerazione in sede di quantificazione. Il Premio di Risultato non avrà pertanto 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.

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

Le Parti convengono che il Premio di Risultato di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzata a conseguire un incremento di redditività, produttività, qualità, ed efficienza.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, D.M. 25 marzo 2016, dalla l. n. 232 del 11 dicembre 2016 e dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate in materia (in particolare la n. 5/E del 29 marzo 2018), le Parti confermano 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 2021 e 2022 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 20% 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'

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.

Serie storica 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
totale rifiuto trattato t	45479,47	41763,80	44.191	45.276	42.105
ore lavorate	5.862,90	5.771,10	5.783,32	5.321,00	5.489,00
incidenza specifica t/ora	7,76	7,24	7,64	8,51	7,67

Il parametro di produttività risulta quindi così calcolato:

- produttività specifica media anni 2016 – 2020 = 7,76 t/ora
- Obiettivo di incremento produttività = 1 %
- Obiettivo 2021: 7,80 t/ora
- Obiettivo 2022: 7,90 t/ora

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

2021	2022	
• Inferiore a 7,60	• Inferiore a 7,70	nessun premio
• Uguale o Superiore a 7,70 ed inferiore a 7,80	• Uguale o Superiore a 7,80 ed inferiore a 7,80	85% del premio
• Uguale o Superiore a 7,80	• Uguale o Superiore a 7,90	100 % del premio

Peso: 50%

SIA

FIADEL