

IPOTESI DI ACCORDO

Premio di Risultato 2023 – 2024

Il giorno 9 ottobre 2023, presso la sede aziendale, si sono incontrati:

- Società Intercomunale Ambiente Srl – di seguito per brevità denominata l'Azienda o SIA – rappresentata da Dott. Buniato Claudio – Amministratore Delegato;
- Le Organizzazioni Sindacali: 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".

Considerato che

- 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 2023 e 2024 ai sensi e per gli effetti del CCNL "FISE Ambiente", secondo le modalità, termini e conseguenze che da essi ne derivano.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti:

- 1) Convengono sulla durata biennale del Premio di Risultato come definito nel presente accordo e, in particolare, sugli obiettivi concernenti gli anni 2023 – 2024.

- 2) Condividono gli obiettivi infra riportati che orientano il sistema incentivante/premiante relativamente ai risultati degli anni 2021-2022 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 2024, 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.

7) Importo del Premio di Risultato.

L'importo del Premio di Risultato per il biennio 2023/2024, in conformità e nel limite di spesa previsto dal budget della Società, viene stabilito nel valore omnicomprensivo di euro lordi 1.380,00 (milletrecento ottanta//00) al raggiungimento del 100% degli obiettivi assegnati per l'anno 2023 (erogazione 2024), euro lordi 1.420,00 (millequattrocentoventi//00) per l'anno 2024 (erogazione 2025).

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.

Resta fermo quanto previsto dai rinnovi contrattuali nazionali.

8) Beneficiari.

Il Premio di Risultato spetta al personale dipendente in forza per almeno 3 mesi nel corso di ciascun anno di riferimento. 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 di ciascun anno di riferimento.

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.

9) Erogazione del PDR

Il PDR ai dipendenti di SIA verrà corrisposto a consuntivo dell'esercizio 2023 e 2025 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.

10) Welfare aziendale

Nel rispetto dei presupposti previsti dalla vigente normativa, le Parti confermano che il Premio di Risultato possa essere erogato, in tutto o in parte, a scelta di ciascun dipendente, sotto forma di bene e servizi di Welfare Aziendale.

Al personale che sceglierà di convertire il Premio di Risultato in beni e servizi di Welfare, verrà messo a disposizione un ulteriore pacchetto di beni e servizi Welfare di valore pari al 20% della quota di Premio di Risultato convertita.

Al personale che sceglierà di convertire il Premio di Risultato destinandolo in tutto o in parte al Fondo di Previdenza Complementare di settore, verrà messo a disposizione un ulteriore importo pari al 5%, aggiuntivo al suddetto valore del 20%, della quota di Premio di Risultato convertita.

Le modalità operative per l'attuazione del piano di Welfare Aziendale vengono definite con un apposito Regolamento Aziendale.

11) 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.

12) 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%.

13) Obiettivi di redditività, produttività e di qualità.

Gli obiettivi di redditività, di produttività e di qualità da perseguire negli anni 2023 e 2025, 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.

a) Parametro di redditività

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:

- o il maggior costo di smaltimento del percolato indotto a partire dal 2019 per effetto della normativa sui PFAS
- o 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	2021	2022
totale rifiuto trattato (RSU+RSA) t	45.479	41.764	44.191	45.276	42.105	45.962	36.845
Costi della produzione €	2.434.776	2.113.325	1.822.254	2.352.004	2.502.557	2.357.226	1.864.474
costi ragguagliati					2.327.539	2.251.486	1.741.851
Risultato €/t	53,54	50,60	41,24	51,95	55,28	48,99	47,28

Il parametro di redditività risulta quindi così calcolato:

- incidenza specifica media anni 2018 al 2022= €/t 48,94
- Obiettivo di contenimento costi = 2 %
- Anno 2023: 47,97 €/ton
- Anno 2024: 47,72 €/ton

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).

Peso: 50%

b) Parametro di produttività e di qualità

Gli obiettivi di produttività e di qualità coincidono con la realizzazione degli obiettivi/progetti previsti nel presente documento e riferiti agli anni 2023 – 2024.

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 2016-2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
totale rifiuto trattato t	45479,47	41763,80	44.191	45.276	42.105	45.962	36.844,79
ore lavorate	5.862,90	5.771,10	5.783,32	5.321,00	5.489,00	5.888,00	3.683,00
incidenza specifica t/ora	7,76	7,24	7,64	8,51	7,67	7,81	10,00

Il parametro di produttività risulta quindi così calcolato:

- produttività specifica media anni 2018 - 2022 ton/ora 8,33
- **Obiettivo 2023:** ton/ora 8,40
- **Obiettivo 2024:** ton/ora 8,48

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

Anno 2023	Anno 2024	
- inferiore a 7,80	- inferiore a 7,88	nessun premio
- uguale o superiore a 7,8 ed inferiore a 8,40	- uguale o superiore a 7,88 ed inferiore a 8,48	85 % del premio
- uguale o superiore a 8,40	- uguale o superiore a 8,48	100 % del premio

Peso: 50%

FIADEL PADOVA
IL SEGRETARIO
Carlo Di C...