

**Accordo sindacale-aziendale
per l'applicazione del premio di risultato
triennio 2019-2021
(CCNL Servizi Ambientali)**

Premesso

- Che l'art. 2 del vigente CCNL dei Servizi Ambientali del 10/07/2016 prevede che le parti possono pattuire erogazioni aziendali strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi di miglioramento della qualità della prestazione, delle condizioni di produttività, di competitività, di efficienza e di redditività;
- Che il precedente accordo integrativo scadeva il 31/12/2016 ed è stato prorogato per gli anni 2017 e 2018;
- Che è intenzione dell'azienda SISTEMA AMBIENTE SPA di Lucca disciplinare per il triennio 2019-2021 il premio di risultato finalizzato al raggiungimento di obiettivi secondo i parametri e le procedure di seguito definiti

Stabilito che

- a) le premesse formano parte integrante del presente accordo
- b) le parti si danno atto che il presente accordo risponde a criteri di variabilità ed il premio non è determinato a priori né collettivo né individuale;

Quanto sopra premesso e stabilito

Tra

SISTEMA AMBIENTE SPA di Lucca (LU) rappresentata dall'Amministratore Delegato Dott. Ing. Giuseppe Caronna

e

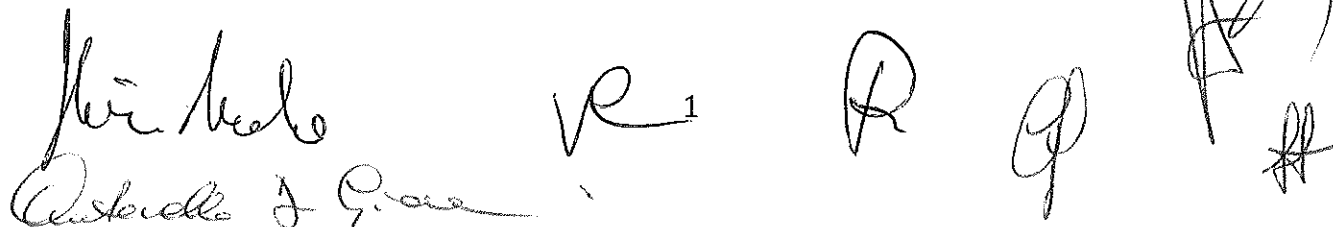
le organizzazioni sindacali di categoria
RSU Sistema Ambiente spa rappresentata dai Sigg. Amato Giuseppe, Arduino Giuseppe,
Di Giovanni Antonella, Marini Nicola, Marmorini Pietro, Pascolini Vanessa;

Viene stabilito il seguente

accordo

avente ad oggetto il premio di risultato per il miglioramento della qualità della prestazione e della produttività per il triennio 2019 - 2021, tenendo conto dei seguenti obiettivi:

- raggiungimento di un congruo utile d'impresa;
- diminuzione del tasso di assenteismo;
- aumento delle responsabilità personali;
- aumento qualitativo delle performances aziendali.



Il valore nominale del premio annuale è stato determinato in € 1.140,00 valido per tutta la durata dell'accordo.

Il parametro base sarà aggiornato annualmente sulla base della variazione media ISTAT dell'indice FOI da applicarsi per l'anno successivo.

Gli importi che residuano saranno così ridistribuiti:

- 5% destinati al CRAL.
- 10% destinati ad un fondo incentivante.

Il premio viene corrisposto al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza al 31/12 di ogni anno.

Il premio sarà pagato entro il mese successivo alla data di approvazione del bilancio.

Il presente accordo ha valore per il triennio 2019-2021.

Per l'anno 2019 viene inserito il Welfare aziendale con la possibilità di erogare parte del Premio, attraverso l'utilizzo di Buoni Pasto e/o Buoni Carburante, fino alla cifra massima erogabile di € 258,23 a dipendente. Entro il mese di Settembre 2019 il personale che ne voglia usufruire, dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda.

Si concorda che le parti si incontreranno per la stesura di un accordo integrativo relativo agli anni 2020 e 2021 sul Welfare aziendale, il quale possa proporre ulteriori alternative di scelta e risulti così più dettagliato e corrispondente alle necessità dei dipendenti. A tal fine l'Azienda s'impegna fin d'ora ad attivarsi nel percorso volto alla scelta del partner assicurativo in grado di proporre la miglior offerta di piano Welfare.

Per il settore RACCOLTA/MAGAZZINO/OFFICINA/OPERAI ADDETTI IMPIANTI il premio di risultato sarà determinato in maniera incrementale secondo quanto di seguito stabilito

	Peso %	obiettivo	Indicatore di calcolo
Presenze	45%	Aumento	Obiettivo A
Provvedimenti disciplinari	15%	Assenza	Obiettivo B
Incidenti con colpa	20%	Assenza	Obiettivo C
Redditività dell'impresa	20%	Raggiungimento obiettivo	Obiettivo D
	100,00%	totale	

Gli obiettivi B-C-D- saranno riproporzionati in base alla presenza al lavoro.

OBIETTIVO A: Presenze (intese come ore/giorni lavorati)

Si considerano per ogni anno le ore lavorabili dell'anno (escluse le festività cadenti nei giorni feriali, i giorni di ferie e i giorni di permesso previsti dal CCNL(Rol ed Ex-Festività)

Ai fini della determinazione dei giorni di presenza si considerano:

- i primi 7 giorni di assenza per malattia;
- i giorni di Banca ore goduti;
- i permessi sindacali usufruiti;
- i giorni di assenza per permessi L. 104/92 correlati alle condizioni di handicap in situazione di gravità per il soggetto stesso;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- i permessi RLS;
- i giorni di prognosi indicati sul 1° certificato di infortunio, in caso di infortunio riconosciuto dall'INAIL.

Il premio viene erogato come segue:

ore lavorate uguali o superiori alle ore lavorabili	100% della quota relativa alle presenze quindi pari al 45% del premio totale
ore lavorate inferiori a ore lavorabili	(100% della quota relativa alle presenze quindi pari al 45% del premio totale) x ore lavorate / ore lavorabili

OBIETTIVO B: Provvedimenti disciplinari:

Nel caso che durante l'anno siano stati emessi provvedimenti disciplinari, il premio relativo a questa voce verrà distribuito come definito di seguito:

assenza di provvedimenti disciplinari	100% della quota relativa alla voce
per ogni richiamo verbale	Riduzione del 3% della quota relativa alla voce
per ogni richiamo scritto	Riduzione del 5% della quota relativa alla voce
per ogni multa oraria	Riduzione del 10% della quota relativa alla voce
per ogni sospensione giornaliera o superiore	Riduzione del 15% della quota relativa alla voce

In caso di più provvedimenti si sommano le riduzioni fino al massimo del 15% del premio. Ove saranno elevati provvedimenti disciplinari per incidenti con colpa, questi non saranno penalizzati anche ai sensi dell'obiettivo C.

OBIETTIVO C: Incidenti con colpa

Si prevede l'erogazione in base all'assenza di incidenti con colpa come da tabella di seguito riportata:

1 incidente	Decurtazione del 50% della voce
2 incidenti	Decurtazione del 80% della voce
3 incidenti	Nessun riconoscimento

OBIETTIVO D: Redditività dell'impresa

Il calcolo del raggiungimento del parametro viene calcolato sul MOL (ricavi totali (voce A1) – costi operativi (costi di produzione escluso voci B10-B12-B13-B14) -), che dovrà risultare pari a quanto stabilito nel budget annuale, con uno scostamento massimo del 10%. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo non sarà corrisposto alcun importo per questa voce del premio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

Il fondo incentivante sarà così distribuito:

il 75% del fondo per gli OPERATORI PAP

1. Si calcola per ogni dipendente il numero di giorni in cui ha effettuato il servizio di raccolta porta a porta con raccolta di mastelli e sacchi (esclusivamente la zona del Centro Storico fino alla sua totale modifica prevista per il Giugno 2019) ponderando il peso per le seguenti tipologie di rifiuto:

- Organico fattore 2
- Vetro fattore 2
- Carta fattore 2
- MML fattore 1,5
- RUR fattore 1,5

Si calcola per ogni dipendente la somma dei valori così scaturiti.

Dall'erogazione del presente fondo sono esclusi i lavoratori che sono adibiti al PAP ma eseguono esclusivamente funzioni di conduzione mezzo e raccolta G.U.

Il 25% per il Personale Operativo NON ADDETTO AL PAP:

in proporzione ai giorni di presenza.

Per il settore AMMINISTRATIVO/TIA Il premio di risultato sarà determinato in maniera incrementale secondo quanto di seguito stabilito

	Peso %	obiettivo	Indicatore di calcolo
Presenze	60%	Aumento	Obiettivo A
Provvedimenti disciplinari	10%	Assenza	Obiettivo B
Redditività dell'impresa	30%	Raggiungimento obiettivo	Obiettivo C
	100,00%	totale	

Gli obiettivi B-C- saranno riproporzionati in base alla presenza al lavoro.

OBIETTIVO A: Presenze (intese come ore/giorni lavorati)

Si considerano per ogni anno le ore lavorabili dell'anno, escluse le festività cadenti nei giorni feriali, i giorni di ferie e i giorni di permesso previsti dal CCNL (Rol ed Ex-Festività).

Ai fini della determinazione dei giorni di presenza si considerano:

- i primi 3 giorni di assenza per malattia;
- i giorni di Banca ore goduti;
- i permessi sindacali usufruiti;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials and signatures

- i giorni di assenza per permessi L. 104/92 correlati alle condizioni di handicap in situazione di gravità per il soggetto stesso;
- - i giorni di prognosi indicati sul 1° certificato di infortunio, in caso di infortunio riconosciuto dall'INAIL

Il premio viene erogato come segue:

ore lavorate uguali o superiori alle ore lavorabili	100% della quota relativa alle presenze quindi pari al 60% del premio totale
ore lavorate inferiori a ore lavorabili	(100% della quota relativa alle presenze quindi pari al 60% del premio totale) x ore lavorate / ore lavorabili

OBIETTIVO B: Provvedimenti disciplinari:

Nel caso che durante l'anno siano stati emessi provvedimenti disciplinari, il premio relativo a questa voce verrà distribuito come definito di seguito:

assenza di provvedimenti disciplinari per ogni richiamo verbale	100% della quota relativa alla voce
per ogni richiamo scritto	Riduzione del 5% della quota relativa alla voce
per ogni multa oraria	Riduzione del 10% della quota relativa alla voce
per ogni sospensione giornaliera o superiore	Riduzione del 15% della quota relativa alla voce
	Riduzione del 20% del quota relativa alla voce

In caso di più provvedimenti si sommano le riduzioni fino al massimo del 20% del premio.

OBIETTIVO C: Redditività dell'impresa

Il calcolo del raggiungimento del parametro viene calcolato sul MOL (ricavi totali (voci A1) - costi operativi (costi di produzione escluso voci B10-B12-B13-B14) -), che dovrà risultare pari a quanto stabilito nel budget annuale, con uno scostamento massimo del 10%. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo non sarà corrisposto alcun importo per questa voce del premio.

Handwritten signatures:
 [Signature 1]
 [Signature 2]
 [Signature 3]

Handwritten signatures:
 [Signature 4]
 [Signature 5]
 [Signature 6]
 [Signature 7]

TRATTAMENTO FISCALE:

Le parti confermano che il premio di cui sopra, nelle sue componenti, ha la caratteristica di non determinabilità a priori e di essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

Essendone incerti la corresponsione e l'ammontare e presentando tale premio una struttura correlata alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa, le parti ritengono che lo stesso abbia le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento introdotto dalla Legge 247/07 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo attestano e confermano reciprocamente, senza alcuna riserva in merito, nessuna esclusa, e per ogni finalità di Legge e di contrattazione collettiva applicata, di avere puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione e/o consultazione e/o confronto e che questo accordo manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, anche con precipuo riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari.

Le parti si danno altresì atto, inequivocabilmente, che l'intesa sottoscritta è conforme alle prescrizioni dettate dal Decreto 25 marzo 2016 promulgato dal Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e dalla Legge n. 208/2015, art. 1 commi 182-189, nonché dalla Circolare n. 28/E del 15/06/2016 dell'Agenzia delle Entrate.

WELFARE:

Ai fini di consentire al lavoratore di usufruire della completa esenzione fiscale delle somme percepite a titolo di premio di produttività è riconosciuta la possibilità di versare, in tutto o in parte, il premio in discorso sul fondo previdenziale scelto dal lavoratore. Ciò in base all'art. 1, commi 182 e seguenti, Legge di stabilità 2016 (modificato dalla Legge di Bilancio per il 2017 e da ultimo dal D.L. n. 50/2017).

REVISIONI

Entro i mesi di Luglio ed Ottobre (con riferimento all'anno precedente), le parti, ribadendo quanto già concordato, convengono di effettuare una verifica congiunta sull'andamento degli indicatori di cui sopra.

Il presente accordo annulla e sostituisce tutti i precedenti accordi sulla stessa materia, esso si intenderà rinnovato se non disdetto con comunicazione con raccomandata AR tre mesi prima della scadenza stabilita al 31.12.2021.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are more legible than others, but they appear to be the names of the signatories.