

ACCORDO AZIENDALE

"Premio di risultato Triennio 2023-2025"

Addì **29** del mese di **dicembre** dell'anno **2022**
presso la sede di AMAGA S.p.A.

tra

AMAGA S.p.A.,

rappresentata dalla Diretrice "Amministrazione, Finanza e Controllo", Romina Riboni

e, in nome e per conto delle maestranze cui si applica il **CCNL "UTILITALIA - AMBIENTE"**,

le **R.S.U. aziendali**

nelle persone dei Sigg. Fabrizio Portaluppi, Enzo Zattin, Luca Severin, Sebastiano Battaglia

PREMESSA

Allo scopo di favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali da parte dei lavoratori, viene prevista una contrattazione aziendale che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile di retribuzione collegata a risultati concreti di aumento di economicità dei servizi prestati, denominata "Premio di risultato" (il Premio).

Il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinto da crescente incisività nello stabilire la correlazione fra elementi salariali e prestazioni competitive del sistema aziendale.

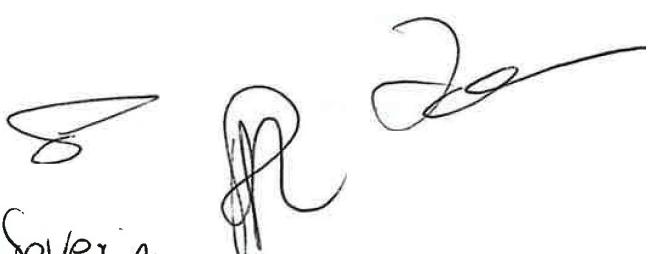
Il presente accordo produrrà i propri effetti per i risultati raggiunti dal 01/01 al 31/12 degli anni 2023, 2024 e 2025.

Ciò premesso, sulla base della struttura del premio già definita, le Parti

RICHIAMANO E CONVENGONO quanto segue:

Definizione di:

1. Personale destinatario del Premio;
2. Struttura del Premio: economicità, componenti e indici;
3. Meccanismi operativi applicabili per le diverse componenti del Premio;
4. Criteri di erogazione del Premio;
5. Detassazione del Premio;
6. Erogazione;
7. Clausola di Salvaguardia



1. Personale destinatario

Le Parti si danno atto che sarà destinatario del Premio tutto il personale al quale si applica il CCNL "UTILITALIA" (AMBIENTE).

2. Struttura

Il valore del Premio per gli anni 2023, 2024 e 2025 è fissato al valore massimo a fronte del raggiungimento di tutti gli obiettivi in € 1.350 lorde.

In particolare, per gli anni 2023 e 2024 in applicazione dell'art. 1 lett. d) "Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)" dell'Accordo di Settore del 18/05/2022, è prevista l'erogazione aggiuntiva di euro 180,00 "una tantum" a titolo ammortizzatore scostamenti inflattivi.

Economicità e componenti

Il Premio, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento delle seguenti componenti rappresentative, considerate unitariamente, dell'economicità aziendale: redditività, efficienza, efficacia, qualità dei servizi affidati, soddisfazione degli utenti, sostenibilità strutturale.

Indici: individuazione e caratteristiche

Ogni componente dell'economicità è misurata annualmente attraverso uno specifico indice.

COMPONENTE ECONOMICITA'	INDICE PERFORMANCE	%PREMIO
Redditività	EBITDA	20%
Efficienza	EBITDA MARGIN	40%
Efficacia	Obiettivi DUP raggiunti/Obiettivi DUP ricevuti	10%
Qualità dei servizi affidati	Indici definiti dal "Controllo Qualità" istituito internamente	15%
Soddisfazione degli utenti	Indici "Customer Satisfaction"	15%

Gli indici, individuati dall'OCAC (Organo di Controllo Analogico Congiunto) su proposta del Consiglio d'Amministrazione, presentano caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità.

3. Meccanismi operativi

Si illustrano i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi delle diverse componenti del Premio e per l'individuazione degli importi economici conseguenti.

A) Redditività (20% Premio complessivo)

L'obiettivo "Redditività" condiziona l'erogazione del Premio, non essendo previste erogazioni del Premio qualora l'indice di riferimento risulti inferiore a 0,00.

#i} & v;ç= 

Se raggiunto invece, l'obiettivo permetterà di raggiungere il 20% del Premio complessivo individuale massimo di cui al precedente punto 2).

Le parti individuano come valore di riferimento per la valutazione della redditività della Società il valore dell'EBITDA di ciascun Servizio al 31 dicembre, così come approvato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di approvazione del Bilancio d'Esercizio.

RANGE REDDITMTA'	20% PREMIO
EBIIDA Anno X >= 0,00	100%

B) Efficienza, Efficacia, Qualità, Customer Satisfaction (80% Premio complessivo)

Gli obiettivi aziendali di seguito riportati permetteranno di raggiungere il 80% del Premio complessivo individuale massimo di cui al precedente punto 2).

1. L'indice di "Efficienza" è ricondotto a specifici driver di costo.

Il relativo riconoscimento del 40% del Premio complessivo maturerà infatti al raggiungimento di:

UTILITALIA-AMBIENTE (Personale Diretto "Igiene Ambientale")

- a) miglioramento dell'utilizzo degli automezzi assegnati al Servizio, misurato sulla base della diminuzione del costo medio di manutenzione degli automezzi, in relazione al costo medio degli ultimi tre anni, a parità di condizione del parco. Per ogni punto percentuale di scarto del grado di vetustà del parco l'obiettivo sarà adeguato in ugual misura percentuale (10%);
- b) sviluppo della cultura della prevenzione e della sicurezza (30%):
 - A) Contenimento dell'indice di frequenza degli infortuni con una tolleranza del 10% sulla base del numero di personale in forza al 31 Dicembre di ogni anno di competenza (10%);
 - B) percentuale di positività pari al 70% delle ispezioni sul campo realizzate in contradditorio da RSSP e RLS, che saranno trimestrali e misureranno il rispetto dei protocolli secondo una check list condivisa dalle due figure istituzionali (10%);
 - C) autoformazione misurata attraverso la certificazione di almeno due corsi sulla sicurezza di due ore ciascuno messe a disposizione dall'azienda, da seguire al di fuori dell'orario di lavoro; l'obiettivo si darà per raggiunto se conseguito da almeno il 50% dei lavoratori (10%).

UTILITALIA • AMBIENTE (Personale Diretto "Verde e Servizi Strumentali")

- a) miglioramento dell'utilizzo di macchine operatrici ed attrezzature assegnate al Servizio, misurato sulla base della diminuzione di almeno il 10% rispetto al costo medio delle manutenzioni del triennio "2020-2022", a parità di condizione del parco. Per ogni punto percentuale di scarto del grado di vetustà del parco l'obiettivo sarà adeguato in ugual misura percentuale (10%);
- b) sviluppo della cultura della prevenzione e della sicurezza (30%):
 - A) Contenimento dell'indice di frequenza degli infortuni con una tolleranza del 10% sulla base del numero di personale in forza al 31 Dicembre di ogni anno di competenza (10%);

- B) percentuale di positività pari almeno al 70% delle ispezioni sul campo realizzate in contradditorio da RSSP e RLS, che saranno trimestrali e misureranno il rispetto dei protocolli secondo una check list condivisa dalle due figure istituzionali (10%);
- C) autoformazione misurata attraverso la certificazione di almeno due corsi sulla sicurezza di due ore ciascuno messe a disposizione dall'azienda, da seguire al di fuori dell'orario di lavoro; l'obiettivo si darà per raggiunto se conseguito da almeno il 50% dei lavoratori (10%).

UTILITALIA - AMBIENTE (Personale Indiretto)

- a) Considerato che per la tipologia del settore il personale indiretto inquadra con in contratto collettivo di riferimento opera a stretto contatto ed in supporto al personale diretto, ai fini della produttività sarà parificato a quest'ultimo.
- ii. L'indice di "Efficacia" è da ricondurre al raggiungimento degli obiettivi "DUP" fissati dai Comuni Azionisti ad AMAGA S.p.A. ed assegnati dal Direttore Generale ai Servizi ai quali si applica il CCNL "UTILITALIA" (AMBIENTE).
 Il relativo riconoscimento del 10% del Premio complessivo maturerà al raggiungimento di una percentuale di raggiungimento degli obiettivi DUP nell'anno maggiore o uguale a quella raggiunta l'anno precedente;
- iii. L'indice di "Qualità" è da ricondurre al meccanismo di controllo della qualità istituito internamente.
 Il relativo riconoscimento del 15% del premio complessivo maturerà al raggiungimento dell'obiettivo target;
- iv. L'indice di "Customer Satisfaction" sarà da individuare sulla base dei risultati delle rilevazioni della Customer Satisfaction, utilizzando come target l'Intensità di Customer Satisfaction (la media ponderata dei punteggi di soddisfazione attribuiti dai cittadini a ciascun Servizio valutato).
 Il relativo riconoscimento del 15% del Premio complessivo maturerà al raggiungimento di un'Intensità di Customer Satisfaction almeno pari a 8/10;

Il Premio maturato sulla base dei criteri sopra esposti sarà distribuito al singolo lavoratore sulla base della tabella di seguito riportata:

RANGE GIORNI DI ASSENZA	% PREMIO MATERATO
0 >= n°giomi assenza <= 12	100%
13 >= n°giomi assenza <= 24	75%
25 >= n°giomi assenza <= 40	50%
n°giomi assenza > 41	Euro 150

Non saranno considerate utili ai fini del calcolo, le assenze per malattia determinate da forme pandemiche e situazioni nazionali di emergenza sanitaria.

La quota minima di Euro 150 pro capite deve essere intesa al netto di eventuali incidenze contrattuali, quali ad esempio le trattenute per malattie brevi di cui al successivo capoverso.

Le parti convengono di applicare il CCNL relativamente alla disciplina delle penalizzazioni delle assenze brevi, pari o inferiori a 5 giorni di assenza, ex art 42 lettera g), trattenendo gli importi in una soluzione una tantum dal premio di produttività come complessivamente maturato in fase di applicazione della tabella di distribuzione individuale.

Il 30% del Premio non distribuibile in applicazione della tabella sopra riportata sarà ridistribuito ai lavoratori che abbiano goduto sino ad un massimo di 6 giorni di assenza per malattia fino a concorrenza di un importo massimo pari ad una maggiorazione del 25% del Premio.

Qualora ne sia disponibile, l'eventuale quota parte del premio non erogato sarà utilizzata per finanziare la crescita professionale di quei lavoratori che intendano conseguire patenti professionali (patente Ce CQC), fino ad un massimo di 3 lavoratori su base annua e fino ad un contributo individuale massimo di € 2.000 pro capite, a condizione del conseguimento del titolo e tenuto conto della quota residua del Premio da poter distribuire.

Le Parti stabiliscono altresì di incontrarsi entro il 15 agosto di ciascun anno, al fine di monitorare su base semestrale i sopra citati indicatori e di esporre in bacheca l'andamento degli stessi.

4. Criteri di erogazione

Le parti concordano che il personale che presterà servizio in una sola frazione di anno, percepirà quota parte di premio relativo alla sola frazione di anno per cui ha prestato servizio.

Personale in servizio

Il Premio viene erogato al personale in servizio per almeno quattro (4) mesi nell'esercizio di riferimento. L'importo sarà erogato relativamente alla sola frazione di anno per cui si è prestato servizio.

Ai fini del calcolo dei quattro (4) mesi non saranno considerate utili frazioni di mese.

Lavoratori in rapporto di somministrazione

I lavoratori utilizzati per almeno quattro (4) mesi nel corso dell'anno di riferimento con lo strumento della somministrazione di lavoro hanno diritto alla corresponsione del Premio secondo le stesse modalità dei lavoratori dipendenti.

Lavoratori a tempo determinato

I lavoratori assunti a tempo determinato per almeno quattro (4) mesi nel corso dell'anno di riferimento hanno diritto alla corresponsione del Premio secondo le stesse modalità dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

Lavoratori part-time

Nell'eventualità in cui venissero assunti lavoratori "Part-Time, la misura del Premio viene determinata in base ai criteri di proporzionalità (proporzionamento) in rapporto alla percentuale lavorata.

Le parti stabiliscono inoltre che gli importi erogati a titolo di Premio, per loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali.

5. Detassazione

L'accesso alla detassazione del Premio è subordinato al raggiungimento dei diversi obiettivi, tra loro a elevati di produttività. Pertanto, al raggiungimento incrementale di uno di questi, si applicherà la detassazione su tutto il premio (Circolare Agenzia delle entrate n. 5/E del 29/03/2018).

6. *Erogazione*

Il premio come risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato successivamente all'approvazione del Bilancio d'Esercizio e sotto forma di una tantum contestualmente competenze del mese di novembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Ogni dipendente - ricorrendone i presupposti e nei limiti fissati dalle vigenti disposizioni di Legge in materia - avrà la facoltà su base volontaria, di convertire il 100% della propria spettanza in danaro del Premio in beni e servizi Welfare. Detta facoltà dovrà essere esercitata dal singolo dipendente attraverso specifica adesione che dovrà essere comunicata all'azienda entro il 30 settembre di ogni anno. A tal fine e per tempo AMAGA trasmetterà ai dipendenti una comunicazione ad hoc contenente le modalità di adesione.

In mancanza della comunicazione da parte del dipendente circa la facoltà di scelta entro suddetto termine, il Premio di Risultato spettante verrà automaticamente erogato in denaro.

Le Parti dichiarano che il presente Accordo è conforme della L. n. 208/2015 nonché alla Circolare Agenzia delle entrate n. 5/E del 29/03/2018 (Premi di risultato e welfare aziendale).

7. *Clausola di Salvaguardia*

Fermo restando che la durata del presente accordo è triennale, le parti inseriscono nel presente accordo una "Clausola di Salvaguardia", secondo la quale in caso di significanti variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro o le difficoltà che verranno affrontate tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, azienda e RSU, o in mancanza le OO.SS, si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Ramona Bilanci

John Gazzola
Severini
Enrico Gazzola

Paolo