

**VERBALE DI ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE E
DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DERIVANTE DALLA
CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO.**

(Premio di Risultato ed ERAP)

A seguito dei precedenti incontri, svoltisi in data 03/11/2023, 30/11/2023, durante i quali è stata presentata la bozza di Accordo in oggetto, sulla quale le Parti hanno condotto approfondito confronto, in data 22/12/2023, è stato raggiunto l'Accordo di 2° livello, relativo alla determinazione del Premio di Risultato, così come previsto dall'art 2 del CCNL Utilitalia – Servizi Ambientali, Accordo di Rinnovo del 18/05/2022,

in rappresentanza della Acsel SpA:

- il Direttore Generale, Ing. Marco AVONDETTO
- la Responsabile dell'Ufficio Personale, Cristina SAVINO

in rappresentanza della FP-CGIL: Maurizio SCAZZI

in rappresentanza della FIT-CISL: Paolo RUTIGLIANO

in rappresentanza delle Segreterie territorialmente competenti, i dirigenti sindacali:

- Vito CAPALDO
- Davide CHIAUDANO
- Guido CIRONE
- Giuseppe D'AMELIO DEBILIO
- Cesare NIZZI

tutti collettivamente denominati "le Parti" ai fini del presente accordo.

PARTE I – DETERMINAZIONE PREMIO DI RISULTATO ANNI 2024-2026

Premesso che:

- il PdR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competenza ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e gli obblighi del rispetto degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione;
- il CCNL Utilitalia prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- in un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso

condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;

- le Parti intendono, con l'incontro odierno, chiudere per il triennio 2021-2023 il confronto negoziale per il raggiungimento di un accordo come dettato dall'art. 2 del CCNL Utilitalia – Servizi Ambientali “La contrattazione aziendale correlata alla produttività”.

Poiché

il premio di risultato così determinato, in quanto completamente variabile e basato su oggettivi dati di miglioramento dell'azienda, rientra nella fattispecie di cui alla legge 135/97 in merito alla decontribuzione degli accordi aziendali di secondo livello nella misura indicata dall'art. 60 della legge 144/99, nonché alla detassazione previsto dal D.L. 24/07/2008 n° 126 e successive modifiche e integrazioni, nonché il Decreto del Presidente della Repubblica 16/11/2011 pubblicato sulla G.U. 18/11/2011 n 269 con i limiti previsti dal decreto pubblicato nella G.U. n 125 del 30/05/2012.

Le Parti convengono circa la necessità di individuare un obiettivo di risultato che abbia per progetto il raggiungimento di standard produttivi e qualitativi tali da mantenere la presenza competitiva dell'azienda sul mercato da svilupparsi anche all'interno di ogni unità produttiva.

Le Parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per il triennio compreso **tra il 01/01/2024 e il 31/12/2026** nell'azienda/società/società della società Accsel SpA.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

- a) Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- b) Il Premio è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione, mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.
- c) Ai sensi e per gli effetti della vigente normativa in materia di decontribuzione (Legge 135/97), le parti danno atto che ciascun lavoratore, pur nell'ambito della somma complessiva deliberata, sarà compensato in ragione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati, della propria presenza e della valutazione sull'operato.
- d) Ai fini dell'applicazione della normativa sulla decontribuzione, le parti danno atto che il presente accordo risponde a criteri di variabilità e non è determinato a priori nell'ammontare, né collettivo né individuale.
- e) La somma individuale teorica stanziata è stabilita secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Livello	importo teorico individuale
3/4	1.160 €
5	1.211 €
6	1.242 €
7	1.273 €

Resta inteso che, qualora in corso di vigenza del presente Accordo, venissero inseriti lavoratori con livello professionale diverso e/o assegnati livelli professionali non presenti in tabella, l'importo teorico individuale verrà determinato proporzionalmente.

- f) A titolo individuale, il premio sarà riconosciuto solo a coloro che abbiano svolto, nel corso di ciascun anno, almeno cinque mesi di attività lavorativa continuativa, proporzionalmente al periodo di effettivo servizio. Al solo personale dimesso per pensionamento durante il corso dell'anno sarà riconosciuto un rateo pari ai mesi di servizio, anche se inferiore ai cinque mesi.
- g) L'azienda procederà al pagamento del premio di risultato di competenza entro il mese successivo all'approvazione del bilancio annuale d'esercizio, tra i dipendenti inquadrati fino al livello 7° incluso, assunti a tempo indeterminato e in servizio negli anni di vigenza del presente accordo.
- h) Il Premio di Risultato non è riconosciuto, qualora l'Azienda non abbia conseguito un utile di esercizio e non abbia raggiunto un MOL positivo.
- i) Vista l'importanza delle Certificazioni, la somma totale stanziata dall'Azienda sarà erogata secondo i seguenti criteri variabili, da applicare a ciascuna Certificazione in essere al 1° gennaio dell'anno di competenza per l'erogazione del premio:

Condizione per singola certificazione	%C
Mantenuta, con 0 non conformità	100%
Mantenuta, con 1 non conformità	90%
Mantenuta, con 2 non conformità	80%
Mantenuta, con 3 non conformità	70%
Mantenuta, con n.ro di non conformità ≥ 4	50%
Non mantenuta	0%

Percentuale erogabile: $\%C_1 / N + \%C_2 / N + \%C_3 / N$

C = Certificazione (1, 2, 3)

N = Numero di Certificazioni in essere (da 1 a 3)

Distribuzione individuale del premio

- j) Attribuzione a tutti i lavoratori, indistintamente, di un **minimo fisso pari a 150,00 euro**.
- k) Attribuzione della restante parte del premio premio individuale basato su punteggi così determinati:

Parametro	Punti
ore lavorate individuali/ore lavorabili individuali	50 punti (su 100)
valutazione della prestazione individuale	50 punti (su 100)

- l) Per la determinazione delle **ore lavorate individuali** sono considerati validi tutti i giorni di effettiva presenza al lavoro, comprese le giornate di assenza per:
- ferie
 - permessi retribuiti (ROL)
 - infortunio (qualora l'infortunio non sia conseguenza di un comportamento non rispettoso delle procedure aziendali)

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- permessi ex art. 57 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali
- permessi da L. 104/1992

Anche le ore lavorabili tengono in considerazione:

- ferie
- permessi retribuiti (ROL)

Le ore lavorabili annue ammontano pertanto a 1976 ore/anno

Le ore prese in considerazione sono esclusivamente quelle ordinarie, con esclusione, quindi, delle ore prestate in straordinario.

Ai fini del calcolo del punteggio, verrà applicata la presente tabella:

Ore di assenza di assenza	Punteggio
Fino a 88,7 ore di assenza	50 punti, pari al punteggio massimo
Ore assenza maggiori a 88,7	Punteggio proporzionale alle ore lavorate rispetto a ore 1887,3 (= 1976 - 88,7)

Per i lavoratori che svolgeranno attività lavorativa solo per una parte dell'anno verranno variate proporzionalmente le ore lavorabili e le relative assenze, che consentono comunque il raggiungimento del punteggio massimo.

Nell'ottica di valorizzare maggiormente i lavoratori più presenti, la redistribuzione, di cui al successivo punto n), avverrà solo a favore di coloro che, nel corso dell'anno, avranno totalizzato il massimo punteggio pari a 50 punti

m) Le **valutazioni individuali dei singoli dipendenti** saranno espresse dai capi servizio e/o dal direttore generale.

Per la determinazione della **valutazione individuale dei singoli dipendenti** verranno utilizzati i seguenti parametri:

PER AREA TECNICA/OPERAI

- Sinistri 20%
- Rispetto norme SSL/ procedure aziendali 20%
- Flessibilità operativa/ disponibilità all'innovazione 20%
- Cura mezzi/impianti 20%
- Lavoro di squadra 20%

Per ogni parametro verrà formulato un giudizio, espresso con voto da 1 a 10. La media dei voti verrà ponderata in percentuale sui 50 punti totali .

PER AREA UFFICI E DIRETTIVI

- Relazione/ disponibilità alla collaborazione con i clienti/colleghi 20%
- Rispetto norme SSL/ procedure aziendali 20%
- Elaborazione proposte migliorative/disponibilità all'innovazione 20%
- Flessibilità operativa 20%
- Lavoro di gruppo 20%

Per ogni parametro verrà formulato un giudizio, espresso con voto da 1 a 10. La media dei voti verrà ponderata in percentuale sui 50 punti totali .

Al fine di innalzare i livelli di performance individuale e per favorire un proficuo dialogo tra il singolo lavoratore, il proprio responsabile e/o la direzione aziendale, verrà istituito un momento di condivisione e restituzione delle valutazioni espresse, che avverrà:

- per il primo anno di vigenza dell'Accordo: su richiesta dell'interessato/a, a consuntivo, ovvero successivamente alla formulazione delle valutazioni (primavera 2025);
- per il secondo anno di vigenza dell'Accordo: per tutti i lavoratori, in fase consuntiva rispetto alla seconda annualità e preventiva rispetto alla terza (primavera 2026).

Tale momento di restituzione dei risultati avverrà tramite colloquio individuale.

Modalità di calcolo punteggio individuale e premio

- n) L'incidenza del punteggio individuale rispetto al punteggio massimo (somma parametro l) e parametro m) diviso 100) verrà adottata per una prima attribuzione individuale del premio:

$$(l+m)/100*(importo teorico individuale(con eventuali decurtazioni per punto i)-150€)$$

Tutte le somme non erogate ai singoli rispetto all'importo complessivo stanziato dall'azienda genereranno un residuo che sarà redistribuito ai soli dipendenti che avranno totalizzato il massimo punteggio relativo al punto l).

La redistribuzione avverrà in modo proporzionale al punteggio totale del singolo rispetto al minor punteggio totale individuale attribuito tra coloro che hanno raggiunto il punteggio massimo di cui al punto l).

- o) Le Parti convengono altresì che gli importi del PdR non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e di legge (es. 13°/14° mensilità, ferie, festività ecc ..) e non concorrono a determinare il TFR;
- p) Il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività (ovvero dopo la chiusura dell'esercizio di riferimento), misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio, menzionati ai punti precedenti.
- q) Le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;
- r) Le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;
- s) Si attesta che, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e della circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3 aprile 2013, il presente contratto collettivo aziendale, è conforme alle disposizioni del citato D.P.C.M. gennaio 2013 in tema di retribuzione di produttività.

Rutigliano

Sturzo

Feb 10

PARTE II – DETERMINAZIONE ELEMENTO RETRIBUTIVO AGGIUNTIVO DI PRODUTTIVITA' (ERAP) - ACCORDO 18 MAGGIO 2022 (ANNO 2024)

Premesso che

- il verbale di Accordo 18 maggio 2022 per il rinnovo del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali prevede sub Parte Economica, n. 1, lettera d, che una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 venga destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 2, lett. C) del presente CCNL;
- la suddetta quota, denominata Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività (ERAP) e pari a 180 euro annui sul parametro medio 130,07 per ciascuno degli anni 2023 e 2024, va misurata ed erogata nell'anno successivo a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato;
- per tali ragioni, si intendono qui integralmente richiamate tutte le norme espresse nella Parte I del presente Accordo, per quanto di pertinenza.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

- a) Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- b) La somma stanziata è stabilita, sul parametro medio 130,07 - livello 3A, in misura pari ad euro 180,00. L'importo massimo spettante per ciascun parametro è riportato nella seguente tabella:

LIVELLO	PARAMETRO	2023	2024
3A	Importo complessivo su parametro medio 130,07 (15 € PER 12 mensilità)	180,00 €	180,00 €
Q	230	318,29 €	318,29 €
8	204,67	283,24 €	283,24 €
7A	184,41	255,20 €	255,20 €
7B	175,36	242,68 €	242,68 €
6A	166,84	230,88 €	230,88 €
6B	159,15	220,24 €	220,24 €
5A	151,29	209,37 €	209,37 €
5B	144,86	200,47 €	200,47 €
4A	138,57	191,76 €	191,76 €
4B	134,36	185,94 €	185,94 €
3B	124	171,60 €	171,60 €
2A	123,51	170,92 €	170,92 €
2B	111,11	153,76 €	153,76 €
1A	100	138,39 €	138,39 €
1B	88,38	122,31 €	122,31 €
J	80	110,71 €	110,71 €

- c) Poiché alla data della firma del presente accordo l'Ente Territorialmente Competente non approva, per la Aysel Spa, le relative componenti tariffarie vale la seguente formula:

$$\text{ERAP} = \text{ERAP MAX} * \Delta\text{MOL}$$

Dove:

ERAP: elemento aggiuntivo di produttività

ERAP MAX = il valore massimo di ERAP, secondo il livello di inquadramento

ΔMOL = la differenza tra il Mol dell'esercizio a cui si riferisce l'ERAP (2024) e il MOL dell'esercizio dell'anno precedente (2023); se ΔMOL è positivo allora il valore è 1, se ΔMOL è negativo o uguale a allora il valore è pari a 0

MOL = misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, etc. Rappresenta quindi un indicatore di redditività, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

$\text{MOL} = \text{VdP} - \text{CedP} - \text{CdP} - \text{AcS}$

VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione di rimanenze)

CedP = costi esterni di produzione

CdP = costo del personale

AcS = altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)

- d) A titolo individuale, il premio sarà riconosciuto solo a coloro che abbiano svolto nel corso di ciascun anno almeno cinque mesi di attività lavorativa continuativa, proporzionalmente al periodo di effettivo servizio.
- e) L'azienda procederà al pagamento dell'ERAP congiuntamente al Premio di Risultato, ovvero entro il mese successivo all'approvazione del bilancio annuale d'esercizio.

Su richiesta di una delle Parti e nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicato, si potranno concordare modifiche e/o integrazioni al presente Accordo.

Letto confermato e sottoscritto

S. Ambrogio di Torino, 22/12/2023

Per l'Azienda Aysel Spa:

il Direttore Generale, Ing. Marco AVONDETTO

la responsabile dell'Ufficio Personale, Cristina SAVINO

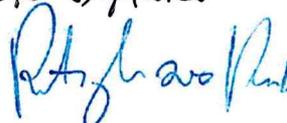

Cristina Savino

Per le Organizzazioni Sindacali:

in rappresentanza della FP-CGIL: Maurizio SCAZZI

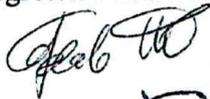


in rappresentanza della FIT-CISL: Paolo RUTIGLIANO



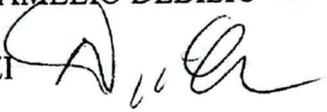
in rappresentanza delle Segreterie territorialmente competenti, i dirigenti sindacali:

- Vito CAPALDO



- Davide CHIAUDANO



- Guido CIRONE 
- Giuseppe D'AMELIO DEBILIO 
- Cesare NIZZI 

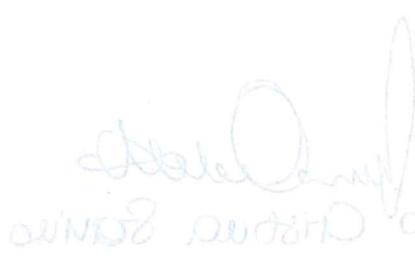
Dove:
 ERAP: elemento aggiuntivo di produttività
 ERAP MAX = il valore massimo di ERAP, secondo il livello di inquadramento
 ΔMOL = la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce l'ERAP (2024) e il MOL dell'esercizio dell'anno precedente (2023); se ΔMOL è positivo allora il valore è 1, se ΔMOL è negativo o uguale a allora il valore è pari a 0
 MOL = misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, etc. Rappresenta quindi un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.
 MOL = VdP-CdP-CdP-AcdS
 VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione di rimanenze)
 CdP = costi esterni di produzione
 CdP = costo del personale
 AcdS = altri costi di struttura (materiali e servizi accessori)

- d) A titolo individuale, il premio sarà riconosciuto solo a coloro che abbiano svolto nel corso di ciascun anno almeno cinque mesi di attività lavorativa continuativa, proporzionalmente al periodo di effettivo servizio.
- e) L'azienda procederà al pagamento dell'ERAP congiuntamente al Premio di Risultato, ovvero entro il mese successivo all'approvazione del bilancio annuale d'esercizio.

Su richiesta di una delle Parti e nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicato, si potranno concordare modifiche e/o integrazioni al presente Accordo.

Letto confermato e sottoscritto

S. Amrogio di Torino, 22/12/2023

Per l'Azienda Acsel SpA:
 il Direttore Generale, Ing. Marco AVONDETTO
 la responsabile dell'Ufficio Personale, Cristina SAVINO


Per le Organizzazioni Sindacali:

in rappresentanza della FP-CGIL: Maurizio SCAZZI
 in rappresentanza della FIT-CISL: Paolo RUTIGLIANO
 in rappresentanza delle Segretarie territorialmente competenti, i dirigenti sindacali:


Vito CAPALDO
 Paolo CHIUDARO