

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

(Premio di Risultato)

A seguito dei precedenti incontri, svoltisi in data 18/05/2021 e 05/07/2021, durante i quali è stata presentata la bozza di Accordo in oggetto, sulla quale le Parti hanno condotto approfondito confronto, in data 05/08/2021, presso la sede amministrativa della Società Acsel Spa in S. Ambrogio di Torino (TO), a seguito di regolare convocazione, si sono incontrate, al fine di raggiungere l'Accordo di 2° livello, relativo alla determinazione del Premio di Risultato, così come previsto dall'art 2 del CCNL Utilitalia – Servizi Ambientali,

in rappresentanza della Acsel Spa:

- il Direttore Generale, Ing. Marco Avondetto
- la responsabile del Servizio Risorse Umane, Cristina SAVINO

in rappresentanza della CISL Paolo RUTIGLIANO / ~~Francesco TUTONE~~

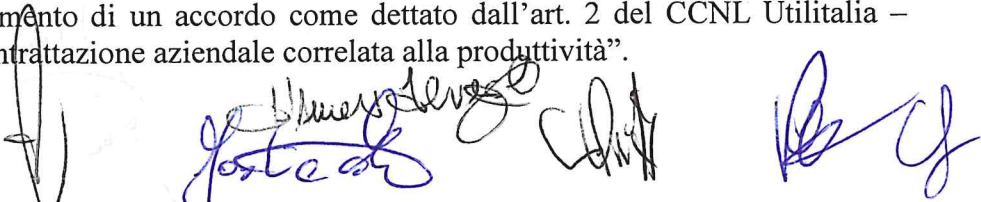
in rappresentanza delle RSU

- Giuseppe D'AMELIO DEBILIO
- Mauro VITTON
- Mario FOSCHIA

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

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;
- 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 un'importante tendenza recessiva, le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza 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".



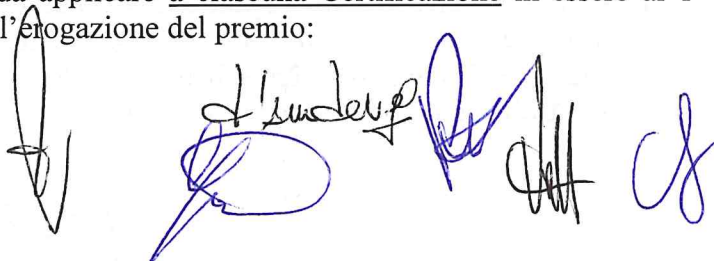
Poiché

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.

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 stanziata è pari ad un importo medio per dipendente di euro 1.020,00, da ripartire secondo le tabelle e i parametri illustrati nei successivi punti l), m), n).
- 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)
 - permessi ex art. 57 del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali

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.

- 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 .

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:
- $$(l+m)/100 \cdot (1020(\text{con eventuali decurtazioni per punto i}) - 150)$$

Tutte le somme non erogate ai singoli rispetto all'importo complessivo stanziato dall'azienda genereranno un residuo che sarà ridistribuito ai dipendenti in modo proporzionale al punteggio del singolo rispetto al minor punteggio individuale attribuito.

- 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, sulla base di quanto indicato ai punti precedenti e dopo la chiusura dell'esercizio di riferimento.
- q) Le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva rispetto alla precedente in vigore e pertanto applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia e che le caratteristiche del premio definite nel presente accordo sono conformi e tali da consentire l'applicazione del trattamento fiscale previsto dalla vigente normativa di legge.

Nel corso di vigenza del presente Accordo le Parti si impegnano a valutare congiuntamente la possibilità di integrare, nell'ambito dell'importo complessivo stanziato, un piano di Welfare aziendale, che potrà essere applicato durante il periodo di competenza dell'Accordo stesso.

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.

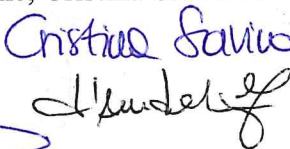
Letto confermato e sottoscritto

S.Ambrogio, 05/08/2021

Per l'Azienda Acsel SpA:

il Direttore Generale, Ing. Marco AVONDETTO

la responsabile del Servizio Risorse Umane, Cristina SAVINO

 
Cristina Savino
Avondetto






Per le Organizzazioni Sindacali:

per FIT CISL Paolo RUTIGLIANO



Per la RSU :

Giuseppe D'AMELIO DEBILIO
Mauro VITTON
Mario FOSCHIA

