

## BOZZA VERBALE DI ACCORDO – PREMIO DI RISULTATO

Anni 2024-2026

L'anno duemilaventiquattro, il giorno venti del mese di dicembre, in Sanremo via Quinto Mansuino 12 – Mercato dei Fiori, presso la Sede di Amaie Energia e Servizi Srl, le Parti così costituite:

- **AMAE Energia e Servizi srl**, rappresentata dai Signori:

- ✓ Ing. Luca Pesce – Direttore Generale
- ✓ Ing. Leonardo Perotto Ghi – Responsabile del Personale
- ✓ Dott. Roberto Pozzi – Consulente del Lavoro
- ✓ Dott. Gianluca Cerqueti – Consulente del Lavoro

- **OO.SS.:**

**CGIL Funzione Pubblica**, rappresentata dal Signor: Antonello Sangiovanni collegato da remoto tramite piattaforma Google Meet

**FIT – CISL**, rappresentata dal Signor: Andrea Secondo

**UIL trasporti**, rappresentata dalla Sig.ra: Sheeba Servetto collegata da remoto tramite piattaforma Google Meet *E A QLCA SIG.RA AMG.RA NICHIA*

**FIADEL** rappresentata dai Signori: Luciano Crespi, Andrea Montalto, Marco Risso e Daniele Streppa

Si sono incontrate al fine di determinare un accordo di secondo livello, sostitutivo a quello in essere stipulato il 29/12/2022 per il periodo 2022-2024, ai sensi dell'Art.2 commi B e C del CCNL igiene urbana Utilitalia, relativamente al premio di risultato relativo al ramo aziendale "igiene urbana" ed i relativi criteri di determinazione per il periodo 2024-2026.

**PREMIO DI RISULTATO**  
Anni 2024-2026

In ossequio ai principi di cui all'art.2 lettera C) del vigente CCNL si determina di correlare la determinazione del premio ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

A fronte di incrementi di produttività e qualità, oltreché di un miglioramento economico dell'impresa, pienamente corrispondente agli obiettivi fissati nel seguito, verrà erogata la cifra di cui al successivo paragrafo "Importo massimo erogabile".

**1. Importo massimo erogabile (IME)**

Le Parti concordano di fissare l'importo complessivo del premio in euro 110.000,00 lordi annui, per l'anno 2024, da suddividere tra tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova. Le Parti concordano altresì che sia l'importo annuo pro capite di 150 euro a titolo di Compenso Retributivo Aziendale (CRA) che l'importo perequativo complessivo di euro 180 euro a titolo di elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP), dovuti in proporzione ai mesi di presenza in servizio nell'anni precedente, sono assorbiti, così come contrattualmente previsto, dagli emolumenti di cui al presente accordo (per l'ERAP vedi nota in calce al presente punto).

Il premio è composto totalmente da quota variabile e rappresenta un importo massimo incidente sul costo di gestione del personale pari a 110.000,00 €. Il riconoscimento di tale cifra o di una cifra minore sarà comunque sempre subordinato all'autorizzazione per mezzo di specifiche linee di indirizzo preventive annuali dettate dal Comune di Sanremo e del relativo recepimento da parte dell'organismo amministrativo della società. La somma complessiva, che scaturirà dalla trattativa e dalle previsioni di bilancio aziendale anno per anno, dovrà essere calcolata come costo Azienda, cioè al lordo del carico contributivo di legge, così da rappresentare per la Società un costo certo.

Gli accordi stipulati e le relative erogazioni debbono quindi avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti in particolare con riferimento al regime di detassazione e decontribuzione. Come previsto dai CCNL vigenti applicati le Parti si danno atto che il premio di risultato non è attualmente previsto nelle voci di retribuzione annua da prendere a base per la determinazione del TFR.

Le Parti concordano altresì sul fatto che, in presenza di MOL inferiore a zero o nel caso in cui l'importo del premio di risultato erogabile fosse inferiore contrattualmente previsto, il presente accordo viene sospeso per l'anno di riferimento, nel rispetto degli indirizzi comunali alle società partecipate.

In tali casi ai dipendenti verranno riconosciuti gli importi a titolo di Compenso Retributivo Aziendale (CRA) e di Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività (ERAP).

Nota: si precisa che l'ERAP verrà riconosciuto per il solo anno 2024 per espressa previsione dell'Allegato al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in materia del 10/02/2023.

## **2. Indici per la quantificazione della somma complessivamente erogabile a titolo di premio**

Le Parti, fatto 100 il totale della somma massima erogabile a titolo di premio, concordano di vincolarne l'erogazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi, secondo i pesi percentuali sotto specificati:

### **2.a) Indice di redditività (R)**

**Valore totale 25 punti**

Le Parti convengono di correlare la determinazione del fattore redditività al Margine Operativo Lordo (inteso come la differenza tra il valore e i costi della produzione, al netto di imposte, accantonamenti, ammortamenti e oneri diversi di gestione). Verrà valutato il rapporto tra il MOL comparto igiene urbana, dell'anno di riferimento e quello dell'anno precedente, secondo quanto indicato nella tabella sottostante.

Dopo aver determinato il rapporto si procede come segue:

Se il risultato è inferiore al MOL dell'anno precedente	→ punti 0
Se il risultato è superiore Al MOL dell'anno precedente	→ punti 25

### **2.b) Indice di produttività (P)**

**Valore totale 65 punti**

Le Parti concordano di correlare una quota significativa del Premio a indici di produttività, variabili, secondo la seguente articolazione, che potranno mutare di anno in anno ed il cui valore verrà fissato dalla Direzione Generale in accordo con le OOSS

Tutti gli obiettivi devono essere raggiungibili e misurabili; devono preventivamente essere resi noti, quando definitivi, al personale per il tramite delle linee gerarchiche entro 15 gg. dalla comunicazione della Direzione Generale.

Sarà compito del Direttore del Personale presentarli ai sindacati entro 15 gg. dalla loro assegnazione.

Tali obiettivi potranno essere rivisti, per cause eccezionali, previo consulto con le OOSS, dalla Direzione in corso d'anno.

L'Azienda per il tramite del servizio personale presenterà alle OOSS il documento di rendicontazione del premio preliminarmente all'erogazione e comunicherà ad ogni dipendente il grado di raggiungimento del premio.

#### Indice p1

Riduzione del tasso di assenteismo, sia inteso come malattia che come infortunio, se non riconosciuto;

\_\_\_\_\_ 20 punti

Riduzione rispetto al biennio precedente

se il valore risulta minore di 1 avremo  $p1 = 20$

se il valore risulta maggiore di 1 avremo  $p1 = 0$

#### Indice p2

Riduzione del numero dei sinistri relativi ai mezzi ed all'attrezzatura aziendale  
Riduzione dell'indice calcolato come n. di eventi medio del biennio precedente

\_\_\_\_\_ 15 punti

se il valore risulta minore del T avremo  $p2 = 15$

se il valore risulta maggiore del T avremo  $p2 = 0$

#### Indice p3

Riduzione dei costi di manutenzione e riparazione dei veicoli e dei beni aziendali  
Riduzione rispetto al target fissato dall'azienda (T), coincidente con il valore più alto degli ultimi tre anni \_\_\_\_\_ 10 punti.

se il valore risulta minore del T avremo  $p3 = 10$

se il valore risulta maggiore del T avremo  $p3 = 0$

Nella valutazione dell'indice p3 si terrà conto, come fattore di correzione, dell'età media del parco automezzi

#### Indice p4

Incremento della percentuale di raccolta \_\_\_\_\_ 10 punti

Miglioramento rispetto alla media del biennio precedente

se il valore risulta minore di 1 avremo  $p4 = 0$

se il valore risulta maggiore di 1 avremo  $p4 = 10$

$$p4 = x / (\text{media tra } x-1 \text{ e } x-2)$$

#### Indice p5

Ottimizzazione dell'orario di lavoro e conseguente riduzione del ricorso al lavoro straordinario \_\_\_\_\_ 10 punti

Scostamento straordinario percentuale rispetto alla media del biennio precedente

$$p5 = x / (\text{media tra } x-1 \text{ e } x-2)$$

se il valore risulta maggiore al 5% avremo  $p_5 = 0$

solo se l'analisi congiunta in sede sindacale delle ragioni dell'aumento del ricorso a lavoro straordinario non sia da imputare ad accertate carenze di organico

#### Indice di qualità (Q)

#### Valore totale 10 punti

Miglioramento della qualità della prestazione percepita dall'utente (gestione reclami e customer satisfaction)

Attribuzione del punteggio secondo la seguente modalità:

Definizioni  $Sc$  = Segnalazioni di disservizi anno in corso

$Sp$  = Segnalazioni di disservizi anno precedente

$Q = 10$  se  $Sc < Sp$

$Q = 6$  se  $Sc \geq Sp$  e  $< 1,5 Sp$

$Q = 3$  se  $Sc \geq 1,5 Sp$  e  $< 2 Sp$

$Q = 0$  se  $Sc \geq 2 Sp$

### 3. Formula per la determinazione dell'ammontare erogabile del Premio di Risultato

$$PRS = \text{_____} / 100 * (R+P+Q)$$

### 4. Erogazione del Premio di risultato

Il premio verrà corrisposto in due soluzioni:

-la prima entro il mese successivo all'approvazione del bilancio annuale della Società, sotto forma di Buoni Spesa fino al valore massimo di:

€ 330 annui, salvo modifiche alla normativa sui *fringe benefits*, per l'anno 2024  
(CRA + ERAP vedi nota in calce al punto 1)

€ 150 annui, salvo modifiche alla normativa sui *fringe benefits*, per gli anni 2025 e 2026

-la seconda, pari al saldo del premio, entro e non oltre il mese di dicembre sotto forma di "Una Tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

Al fine di collegare il premio di risultato con l'impegno lavorativo del personale, l'ammontare dei relativi importi individuali eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà decurtato come segue:

proporzionalmente della percentuale sottoindicata in base alle assenze dovute a malattie (compresi infortuni non riconosciuti dall'INAIL), assenze brevi reiterate nei week-end o a cavallo di festività ed assenze arbitrarie non giustificate:

- del 25% assenze comprese tra 15 e 30 giorni
- del 50% per assenze comprese tra 31 e 60 giorni
- del 75% per assenze comprese tra 60 e 120 giorni

- del 100% per assenze comprese oltre 120 giorni
- del 50% per reiterate assenze brevi, > di 3 week end annui e/o assenze a cavallo di festività

Il premio verrà ridotto altresì a coloro che hanno causato sinistri, dovuti a comportamento negligente e seguiti da lettera di contestazione, con automezzi o attrezzature di proprietà dell'azienda nelle seguenti proporzioni:

- del 10% per 1 sinistro o danno causato ad attrezzatura o mezzi;
- del 20% per 2 sinistri o danno causato ad attrezzatura o mezzi;
- del 50% per 3 o più sinistri o danno causato ad attrezzatura o mezzi;
- del 100% per sinistri o danno causato ad attrezzatura o mezzi con danni superiori a 2.000,00 euro.

Tale premio verrà decurtato a coloro cui sono stati comminati provvedimenti disciplinari secondo le seguenti proporzioni:

- del 5% per ogni richiamo scritto;
- del 10% per ogni multa;
- del 20% per ogni giorno di sospensione.

Sono considerate assenze le seguenti causalità:

- malattia (esclusi i ricoveri e malattie lunghe riconducibili ad un unico evento morboso);
- aspettativa non retribuita;
- assenze non giustificate;
- sospensioni disciplinari;
- mancato riconoscimento di infortunio sul lavoro e commutazione in malattia;
- congedo straordinario per assistere il familiare con disabilità grave (art. 42 c.5 D.Lgs. 151/2001).

Sono esclusi dalle erogazioni quei lavoratori che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni:

Licenziamento con o senza preavviso.

Le Parti concordano di redistribuire tra tutti i lavoratori aventi diritto la percentuale di premio che verrà decurtata per assenze e/o provvedimenti disciplinari.

Le Parti condividono l'importanza del fattore riservatezza per una corretta gestione e definizione nel tempo del premio di risultato. Le OOSS si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza in merito sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalle aziende durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

## **5. Applicabilità e durata del presente accordo**

Le Parti si danno atto che il presente accordo, triennale, valido per gli anni 2024-2025-2026, si applica a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato compreso il personale somministrato in staff leasing, previo accordo con l'Agenzia di somministrazione regolati dal CCNL Utilitalia settore ambiente Le Parti concordano che l'accordo potrà essere rivisto annualmente se necessario e concordato tra le Parti medesime.

## **6. Disposizioni finali – Clausola di adeguamento**

Il presente progetto si adeguerà automaticamente – previa contrattazione se necessaria – alle norme di legge o di contratto che verranno emanate in materia in corso di vigenza dell'accordo.

*Per le sigle sindacali*

*Per l'azienda*

SECOANDO ANDREA	FIT CISL	
DICUNA AMBRA	ULTRASPORTI	
SINGEPPA DANIELE	FIADEL	
CRESPI LUCIANO	FIADEL	
MONTAZZI ANDREA	FIN DOL	
LORENZ. PORCI	CDL	
GIANNUCA CONQUETTI	CDL	
LEONARDO PECORATO GHI (AES)		
SERVETTO SHEeba	ULT	
SANGIOVANNI ANTONELLO	FP-CGIL	

