

VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO triennio 2025-2026-2027

Il giorno 27 maggio 2025 presso la sede di Ecosinergie S. Cons. A R.I. si sono incontrati i Signori

Stefano Turchet e Damiano Quarini in rappresentanza di Ecosinergie S. Cons. A R.I. assistita da Confindustria Alto Adriatico nella persona della Dott.ssa Elisabetta Sacilotto e del consulente del lavoro Dott. Paolo Moretto e

- Per le segreterie territoriali delle OO.SS stipulanti il CCNL Unificato dei Servizi Ambientali:

FIADEL – CSA NORDEST: Sig. Maurizio CONTAVALLI, Sig. Dimitri PAVAN

FP CGIL provincia Pordenone: Sig. Emanuele IODICE

UILTRASPORTI UIL FVG: Sig. Michele CIPRIANI, Sig.ra Patrizia ZAMBON

-Per le RSU:

Paris Arianna, Driussi Giuseppina, Gregoris Marco

Premesso che:

- Il Premio di Risultato è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento del personale 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 competitività 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 Unificato Utilitalia per il settore dell'igiene ambientale 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 defiscalizzazione;

- in relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL, per l'anno in corso il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo;

- In un contesto economico caratterizzato da un'importante tendenza recessiva 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 si condivide l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime.

-la legge di bilancio 207/2024 all'art 1 comma 385 prevede che per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento.

Le parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per il triennio 2025-2026-2027. In caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio, Azienda e Organizzazioni Sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;

2. Il Premio ha validità triennale e sarà erogato secondo quanto concordato di seguito sulla base degli obiettivi raggiunti nel singolo anno per il loro peso percentuale;

3. Il Premio è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, così come i parametri utilizzati per determinarne l'ammontare e la distribuzione (riferiti per ciascun anno al periodo che va dal 1° gennaio al 30 novembre).

4. Criterio di accesso al sistema di maturazione del premio

Il premio di risultato complessivo, determinato secondo quanto definito ai punti che seguono, sarà riconosciuto, nei termini definiti dal presente accordo, a condizione che, dalla previsione di bilancio rilevata alla data del 30 settembre (rispettivamente 2025, 2026 e 2027), emerga un risultato di bilancio (imposte stimate applicando le aliquote vigenti), comprensivo del premio stimato, "almeno in pareggio".

Qualora a tale data non emerga un risultato previsionale di bilancio, come sopra definito, "almeno in pareggio", il presente accordo non troverà applicazione e le parti si incontreranno per un confronto ed eventuali ulteriori determinazioni.

5. l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi variabili e non predeterminabili a priori, fra di essi indipendenti e alternativi.

Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo metodologie indicate ai punti successivi.

6. Struttura del premio

6.1 Ammontare teorico del premio di risultato

L'importo complessivo teorico massimo del premio di risultato 2025 sarà pari a euro 1000 lordi per singolo lavoratore.

Gli importi potenziali annui del premio di risultato riferiti solo ed esclusivamente all'anno di competenza 2025, ed erogati entro il 12 gennaio 2026, verranno incrementati con le somme stabilite dal CCNL servizi ambientali a titolo di ERAP.

Le parti si incontreranno entro febbraio 2026 e 2027 per condividere l'importo teorico massimo lordo del Premio di risultato per singolo lavoratore rispettivamente per il 2026 e per il 2027.

6.2 Parametri per la determinazione del premio

a) Parametro Collettivo di partecipazione (OBIETTIVO 1)

Il criterio premiale vuole essere incentivante con la finalità della riduzione dell'assenteismo.

L'OBIETTIVO 1 ha un peso del 20%, sul totale massimo teorico annuo di cui al punto 6.1 che precede (pari per il 2025 ad euro 200 lordi)

Viene individuato dall' INDICE DI PARTECIPAZIONE (IP), che, espresso in percentuale, è dato dalle ORE DI MALATTIA (M) rapportato alle ORE CONTRATTUALI DISPONIBILI (OCD), secondo la formula seguente:

$$IP = M / OCD$$

ovvero

$$\text{INDICE DI PARTECIPAZIONE} = \frac{\text{ORE DI MALATTIA}}{\text{ORE CONTRATTUALI DISPONIBILI}}$$

Dove le ORE DI MALATTIA e ORE DISPONIBILI, sono totali e relative a tutti i lavoratori (dipendenti e somministrati esclusi i dirigenti)

Dal computo delle ORE DI MALATTIA sono escluse: le assenze dovute a gravi patologie che comportino anche ricovero ospedaliero quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla

gravemente invalidanti, distrofia muscolare, SLA, morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia.

L'esclusione dal computo delle ore di malattia avrà luogo a seguito di segnalazione all'Azienda, da parte del lavoratore, del sussistere della condizione di cui sopra.

Per ORE CONTRATTUALI DISPONIBILI si intende: ore di lavoro annuali previste dal CCNL di riferimento, quindi al netto di ferie, permessi, sabati e domeniche e festività.

Il conteggio delle ore disponibili contrattuali viene effettuato, per i lavoratori che abbiano iniziato un nuovo rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio, tenendo conto della data di assunzione fino al giorno 30 novembre dell'anno di maturazione del premio, qualora il lavoratore a tale data sia ancora in forza all'azienda. Il conteggio delle ore disponibili viene effettuato anche tenendo in considerazione dell'articolazione dell'orario di lavoro (tempo pieno o a tempo parziale).

Il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati per la determinazione INDICE DI PARTECIPAZIONE va dal giorno 1° gennaio al giorno 30 novembre (rispettivamente 2025, 2026 e 2027)

L'OBIETTIVO 1 si intende raggiunto completamente (100%) se l'INDICE DI PARTECIPAZIONE (rispettivamente 2025, 2026 e 2027) esprime un miglioramento rispetto alla MEDIA DELL'INDICE DI PARTECIPAZIONE NEL TRIENNIO PRECEDENTE (rispettivamente 2022-2023-2024, 2023-2024-2025 e 2024-2025-2026).

Gli INDICI DI PARTECIPAZIONE del triennio precedente sono calcolati per ciascun anno sui dati raccolti dal giorno 1° gennaio al giorno 30 novembre e sono rapportati sulle ore disponibili di 11 mesi, periodo compreso tra il giorno 1° gennaio al giorno 30 novembre.

Con riferimento al premio di risultato 2025 di seguito si riportano i dati degli indici di partecipazione relativi al triennio 2022-2023-2024 e la loro media:

- Ip₂₀₂₂ INDICE DI PARTECIPAZIONE 2022= 1,19%

- Ip₂₀₂₃ INDICE DI PARTECIPAZIONE 2023= 1,19%

- Ip₂₀₂₄-INDICE DI PARTECIPAZIONE 2024= 1,42%

- IpM-MEDIA DELL'INDICE DI PARTECIPAZIONE NEL TRIENNIO PRECEDENTE (2022-2023-2024)
data da:

$$IpM = (Ip_{2022} + Ip_{2023} + Ip_{2024}) / 3$$

$$\text{ovvero: } (1,19\% + 1,19\% + 1,42\%) / 3 = 1,27\%$$

Allegato 1

Definito Ip l'INDICE DI PARTECIPAZIONE dell'anno di riferimento (rispettivamente 2025, 2026 e 2027) e definito IpM la MEDIA DELL' INDICE DI PARTECIPAZIONE nel triennio precedente all'anno di riferimento (rispettivamente i trienni 2022-2023-2024, 2023-2024-2025 e 2024-2025-2026)

si determina il parametro Rp come il "rapporto di partecipazione"

$$Rp = (Ip - IpM) / IpM \times 100$$

l'OBIETTIVO 1 si intende raggiunto completamente (100%), con diritto al 100% dell'importo del premio assegnato per l'Obiettivo 1, qualora il valore Rp sia negativo.

In caso di peggioramento dell'INDICE DI PARTECIPAZIONE DELL'ANNO DI RIFERIMENTO rispetto alla MEDIA DELL' INDICE DI PARTECIPAZIONE NEL TRIENNIO PRECEDENTE, l'ammontare teorico

massimo del premio assegnato per OBIETTIVO 1 viene ridotto in funzione del parametro Rp ottenuto, secondo quanto indicato nella tabella A di seguito riportata.

TABELLA A

Parametro Rp= $(Ip - IpM) / IpM \times 100$	% premio assegnato per OBIETTIVO 1
< 0%	100,00%
0% ≤ Rp ≤ 20%	95,00%
20% < Rp ≤ 50%	90,00%
50% < Rp ≤ 70%	85,00%
da > +70%	0

Quanto sopra descritto troverà applicazione anche per il premio 2026 e 2027; in merito, entro rispettivamente febbraio 2026 e febbraio 2027, l'azienda comunicherà alle OO.SS in epigrafe i dati degli indici "di partecipazione" relativi, rispettivamente, al triennio 2023-2024-2025 e 2024-2025-2026 e la relativa media.

b) parametro Collettivo di qualità (OBIETTIVO 2)

Il criterio premiale vuole essere incentivante con la finalità della riduzione della percentuale di scarto a completamento delle lavorazioni nelle diverse linee produttive ovvero la quota sulla quale non è possibile alcun tipo di valorizzare sul rifiuto in ingresso.

L'OBIETTIVO 2 ha peso del 40 %, sul totale massimo teorico annuo di cui al punto 6.1 che precede (pari per il 2025 ad euro 400 lordi)

Viene individuato dall'INDICE VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI (Vrvn) dato dalla percentuale calcolata come rapporto tra la quantità di scarto (quota non valorizzabile) e la quantità di rifiuti complessivamente destinati a tritazione nella linea CSS (somma del contributo dei rifiuti conferiti alla stessa linea CSS e del contributo proveniente dagli scarti generati dalle linee 1 e 2 - quota valorizzabile). I dati sono desunti dal sistema gestionale di Ecosnergie WMS con i valori rilevati entro il 30 novembre (rispettivamente 2025;2026;2027)

VALORE PERCENTUALE
DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI =
$$\frac{\text{quantità di scarto}}{\text{totale rifiuti destinati a tritazione nella linea CSS}}$$

Il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati per la determinazione del parametro di Qualità - VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI va dal 1° gennaio al 30 novembre (rispettivamente 2025; 2026; 2027).

L'OBIETTIVO 2 si intende raggiunto completamente (100%) se si riscontra una riduzione del VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI (rispettivamente 2025; 2026 e 2027) rispetto alla MEDIA DEL VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI NEL TRIENNIO PRECEDENTE (rispettivamente 2022-2023-2024; 2023-2024-2025 e 2024-2025-2026).

Gli INDICI - VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI - del triennio precedente sono dati, per ciascun anno, dalla percentuale calcolata come rapporto tra la quantità di scarto (quota non

valorizzabile) e la quantità di rifiuti complessivamente destinati a tritazione nella linea CSS (somma del contributo dei rifiuti conferiti alla stessa linea CSS e del contributo proveniente dagli scarti generati dalle linee 1 e 2 - quota valorizzabile). I dati sono desunti dal sistema gestionale di Ecosinergie WMS con i valori rilevati, per ciascun anno, dal 1° gennaio al 30 novembre.

Con riferimento al premio di risultato 2025 di seguito si riportano i dati degli indici "VALORE percentuale di rifiuti non valorizzati" relativi al triennio 2022-2023-2024 e la loro media:

- a) Vrn 2022 VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI 2022= 3,26%
- b) Vrn 2023 VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI 2023= 3,74%
- c) Vrn 2024 VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI 2024= 4,04%

VrnM – MEDIA DEL VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI NEL TRIENNIO PRECEDENTE (2022-2023-2024) data da:

$$VrnM = (Vrn2022 + Vrn2023 + Vrn2024) / 3$$

Ovvero $(3,26\% + 3,74\% + 4,04\%) / 3 = 3,68\%$

Allegato 2

Definito Vrn il VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI dell'anno di riferimento (rispettivamente 2025/2026/2027) e VrnM la MEDIA DEL VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI NEL TRIENNIO PRECEDENTE all'anno di riferimento (rispettivamente i trienni 2022-2023-2024, 2023-2024-2025 e 2024-2025-2026)

Si determina il parametro Rrnv definito come segue:

$$Rrnv = (Vrn - VrnM) / VrnM \times 100$$

l'OBIETTIVO 2 si intende raggiunto completamente (100%), con diritto al 100% dell'importo del premio assegnato per l'Obiettivo 2, qualora il valore Rrnv sia negativo.

In caso di peggioramento del VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI DELL'ANNO DI RIFERIMENTO rispetto alla MEDIA DEL VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI DEL TRIENNIO PRECEDENTE, l'ammontare teorico massimo del premio assegnato per l'OBIETTIVO 2 viene ridotto in funzione del parametro Rrnv ottenuto, secondo quanto indicato alla TABELLA B di seguito riportata.

TABELLA B

Parametro Rrnv= $(Vrn - VrnM) / VrnM \times 100$	% premio assegnato per OBIETTIVO 2
< 0%	100,00%
0% ≤ Rrnv ≤ 20%	95,00%
20% < Rrnv ≤ 50%	90,00%
50% < Rrnv ≤ 70%	85,00%
da > +70%	0

Quanto sopra descritto troverà applicazione anche per il premio 2026 e 2027; in merito, entro rispettivamente febbraio 2026 e febbraio 2027, l'azienda comunicherà alle OO.SS in epigrafe i dati degli indici "VALORE

PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI" relativi, rispettivamente, al triennio 2023-2024-2025 e 2024-2025-2026 e la relativa media.

c) parametro Collettivo di efficienza (OBIETTIVO 3)

Il criterio premiale vuole essere incentivante con la finalità di aumentare l'efficienza dei compiti affinché ogni lavoratore svolga le mansioni attribuite ottimizzando i tempi di lavoro. I parametri che vengono presi in considerazione sono le ore straordinarie e supplementari (OLS ore di lavoro straordinario e supplementari svolte) e le ore ordinarie di lavoro (OOL ovvero ore ordinarie svolte). Le ore di lavoro (ordinarie e straordinarie) sono riferite a tutti i lavoratori (dipendenti e somministrati esclusi i dirigenti). L'efficienza si esplica con l'ottimizzazione dei tempi di lavoro, ovvero nella individuazione di un'organizzazione più efficiente.

L'OBIETTIVO 3 ha peso del 40 %, sul totale massimo teorico annuo di cui al punto 6.1 che precede (pari per il 2025 ad euro 400,00 lordi)

Viene individuato dall' INDICE DI EFFICIENZA (Ie), che, espresso in percentuale, è dato dal rapporto tra ORE STRAORDINARIE e SUPPLEMENTARI/ ORE ORDINARIE

$$\text{INDICE DI EFFICIENZA} = \frac{\text{Ore straordinarie e supplementari}}{\text{Ore ordinarie}}$$

Per ORE STRAORDINARIE E SUPPLEMENTARI si intende la somma complessiva delle ORE eseguite oltre l'orario ordinario di lavoro sia da lavoratori full time che part time. Per ORE ORDINARIE si intendono le ore effettivamente lavorate nel rispetto dell'orario settimanale previsto contrattualmente per ogni singolo lavoratore. Le ore di lavoro (ordinarie e straordinarie e supplementari) sono riferite a tutti i lavoratori (dipendenti e somministrati esclusi i dirigenti) risultanti dalla contabilità elaborata dall'ufficio personale;

Il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati per la determinazione INDICE DI EFFICIENZA va dal giorno 1° gennaio al giorno 30 novembre (rispettivamente 2025, 2026 e 2027).

l'OBIETTIVO 3 si intende raggiunto completamente (100%), se l'INDICE DI EFFICIENZA (Ie) rispettivamente 2025, 2026, 2027 esprime un miglioramento rispetto alla MEDIA DELL' INDICE DI EFFICIENZA (IeM) DEL TRIENNIO PRECEDENTE (rispettivamente 2022-2023-2024; 2023-2024-2025; 2024-2025-2026).

Gli INDICI DI EFFICIENZA (Ie) del triennio precedente sono calcolati per ciascun anno sui dati raccolti dal giorno 1°gennaio al giorno 30 novembre.

Con riferimento al premio di risultato 2025 di seguito si riportano i dati degli INDICI DI EFFICIENZA relativi al triennio 2022-2023-2024 e la loro media:

- Ie2022 INDICE DI EFFICIENZA 2022 = 5,21%
- Ie2023 INDICE DI EFFICIENZA 2023 = 4,39%
- Ie2024 INDICE DI EFFICIENZA 2024 = 4,28%
- IeM MEDIA DELL' INDICE DI EFFICIENZA NEL TRIENNIO PRECEDENTE (2022-2023-2024) dato da:

$$IeM = (Ie2022 + Ie2023 + Ie2024) / 3$$

ovvero: $(5,21\% + 4,39\% + 4,28\%) / 3 = 4,62\%$

Allegato 3

Definito Ie l'INDICE DI EFFICIENZA dell'anno di riferimento (rispettivamente 2025, 2026, 2027) e definito IeM la MEDIA DELL' INDICE DI EFFICIENZA NEL TRIENNIO PRECEDENTE all'anno di riferimento (rispettivamente i trienni 2022-2023-2024; 2023-2024-2025; 2024-2025-2026)

si determina il parametro Re come il "rapporto di efficienza"

$$Re = (Ie - IeM) / IeM \times 100$$

l'OBIETTIVO 3 si intende raggiunto completamente (100%), con diritto al 100% dell'importo del premio assegnato per l'Obiettivo 3, qualora il valore Re sia negativo.

In caso di peggioramento dell'INDICE DI EFFICIENZA DELL'ANNO DI RIFERIMENTO rispetto alla MEDIA DELL' INDICE DI EFFICIENZA NEL TRIENNIO PRECEDENTE, l'ammontare teorico massimo del premio assegnato per OBIETTIVO 3 viene ridotto in funzione del parametro Re ottenuto, secondo quanto indicato nella tabella C di seguito riportata.

TABELLA C

Parametro Re= $(Ie - IeM) / IeM \times 100$	% premio assegnato per OBIETTIVO 3
< 0 %	100,00%
0% ≤ Re ≤ 20%	95,00%
20% < Re ≤ 50%	90,00%
50% < Re ≤ 70%	85,00%
da > +70%	0

Quanto sopra descritto troverà applicazione anche per il premio 2026 e 2027; in merito, entro rispettivamente febbraio 2026 e febbraio 2027, l'azienda comunicherà alle OO.SS in epigrafe i dati degli "Indici di efficienza" relativi, rispettivamente, del triennio 2023-2024-2025 e 2024-2025-2026 e la relativa media.

SS

7. Criterio di erogazione del Premio

L'entità dell'importo del premio collettivo è determinata dal raggiungimento dei parametri obiettivo nelle misure sopra indicate.

A fronte dell'importo maturato collettivamente in base al raggiungimento degli obiettivi si procederà alla quantificazione del premio individuale sulla base dei criteri individuali di erogazione di seguito descritti.

La differenza tra l'importo maturato in base al raggiungimento degli obiettivi e quanto effettivamente erogato in base ai criteri individuali verrà redistribuita come indicato alla lettera c. che segue:

- a) Il Premio verrà corrisposto interamente a tutti i lavoratori (dipendenti e somministrati esclusi i dirigenti) a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza al 30 novembre dell'anno di maturazione del premio (rispettivamente 30 novembre 2025, 2026 e 2027) e che abbiano prestato attività per almeno 5 mesi nel corso del periodo di riferimento: dal primo gennaio al 30 novembre (rispettivamente 2025, 2026 e 2027); le assenze a titolo di maternità obbligatoria, congedo parentale e congedo obbligatorio del padre sono considerate attività lavorative ai fini della corresponsione del premio.

Le assenze per ricovero ospedaliero con relativa degenza a casa si considerano attività lavorative ai fini della corresponsione del premio.

Per il personale che nel corso dell'anno di maturazione del premio (rispettivamente 2025, 2026 e 2027) risolva il rapporto di lavoro per pensionamento prima del 30/11 dell'anno e nel corso del medesimo abbia

X

Dm

AA

St. El. A

AV

MH AP

lavorato almeno 5 mesi, verrà riconosciuta l'erogazione del premio in proporzione al periodo lavorato nell'anno.

- b) Definito l'importo complessivo del Premio risultante dalla somma dei parametri collettivi raggiunti (denominato "Premio Complessivo"), al fine della quantificazione individuale dello stesso, viene applicato il seguente schema.

- Fino a 84 ore lavorative di assenza per malattia → erogazione del 100%
- Oltre le 84 ore lavorative di assenza per malattia → verrà trattenuto un importo orario pari a 2 euro per ogni ora di assenza.

Ai fini di quanto sopra dettagliato si considerano le assenze per malattia intervenute nel periodo di riferimento della maturazione del premio 1 gennaio -30 novembre (rispettivamente 2025, 2026 e 2027)

Esempio riferito al Premio teorico massimo per l'anno 2025

- Premio massimo, maturato al 100%: 1000 euro lordi (a fronte dell'importo massimo anno 2025 del premio)
- Premio in caso di 100 ore di assenza totali: $(100-84)=16$ ore → decurtazione 16 ore x 2 €/ora = 32 € → premio percepito: $(1000-32)=968$ €
- Premio in caso di 150 ore di assenza totali: $(150-84)=66$ ore → decurtazione 66 ore x 2 €/ora = 132 € → premio percepito: $(1000-132)=868$ €

b) l'applicazione delle trattenute individuali avverrà consentendo il riconoscimento di un importo minimo di € 150 lordi, che pertanto non entreranno nel calcolo della redistribuzione.

Esempio

Premio in caso di 500 ore di assenza totali: premio dovuto uguale 0, importo minimo corrisposto 150 € lordo

Non saranno considerate ai fini del calcolo individuale del Premio Complessivo:

- i ricoveri ospedalieri e convalescenza conseguente
- le malattie croniche sottoposte a terapie salvavita dichiarate con certificato medico
- le malattie professionali conclamate riconosciute dall'INAIL e dichiarate in sede di certificazione medica

- c) Il valore del "PREMIO COMPLESSIVO" raggiunto sulla base dei parametri sopra indicati non erogato ai singoli dipendenti (per effetto della trattenuta di euro 2 per ogni ora di assenza oltre le 84 ore, tenendo conto della corresponsione del trattamento minimo di 150 €) rispetto al massimo conseguito verrà ridistribuito tra i dipendenti che abbiano conseguito il PREMIO senza alcuna trattenuta, in base alla seguente formula.

Valore premio non erogato a seguito applicazione criterio individuale di erogazione/n. dipendenti ai quali NON sia stata applicata alcuna trattenuta=X

Es. 10.000/ 100 dipendenti= 100 euro lordi ciascuno

Il personale con contratto part-time o a orario ridotto, nonché quello assunto nel corso dell'anno di maturazione del premio, maturerà quote di Premio proporzionali ai periodi effettivamente lavorati; la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero, la frazione di mese inferiore ai 15 giorni non sarà computata.

Il premio verrà corrisposto nelle quantità maturate annualmente così come definite dal presente accordo in unica soluzione entro il 12 gennaio rispettivamente negli anni 2026, 2027 e 2028.

8. Condizioni di incrementalità – trattamento fiscale

Le parti confermano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del D.P.C.M 25 marzo 2016 ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art 1 del citato provvedimento.

Con riferimento al premio di risultato previsto dal presente accordo le parti confermano che lo stesso ha le caratteristiche tecniche per esser annoverato tra gli importi potenzialmente beneficiari delle agevolazioni fiscali applicabili alla contrattazione di secondo livello in attuazione di quanto disposto dall'art.1, commi da 182-190, L. 28 dicembre 2015, n. 208 come modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) e dall'art. 55 d.l. 50/2017 convertito con modificazioni nella L.96/2017 e dall'art. 1 commi 28 e 161 L.205/2017 (legge Bilancio 2018) dal d.l. 50/2017 e tenuto conto di quanto descritto nella cir. 5/E Ag. Entrate 29.3.2018.

Per questo motivo, nel rispetto di quanto previsto, le parti stabiliscono che la condizione di incrementalità degli indicatori, ivi prevista, che dà diritto alla tassazione agevolata, sarà verificata in ragione del miglioramento nel periodo di maturazione del premio 1° gennaio -30 novembre (rispettivamente 2025, 2026 e 2027) di almeno uno dei seguenti indicatori rispetto alla MEDIA DEI RISULTATI REGISTRATI DAI MEDESIMI PARAMETRI NEL TRIENNIO MOBILE PRECEDENTE (rispettivamente 2022/2024; 2023/2025; 2024/2026)

a) Indice di partecipazione (obiettivo 1)

$$\text{INDICE DI PARTECIPAZIONE} = \frac{\text{Ore di malattia}}{\text{Ore contrattuali disponibili}}$$

b) indice di qualità (obiettivo 2)

$$\text{VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI} = \frac{\text{quantità di scarto}}{\text{totale rifiuti destinati a triturazione nella linea CSS}}$$

c) Indice di efficienza (obiettivo 3)

$$\text{INDICE DI EFFICIENZA} = \frac{\text{Ore straordinarie e supplementari}}{\text{Ore ordinarie}}$$

ES

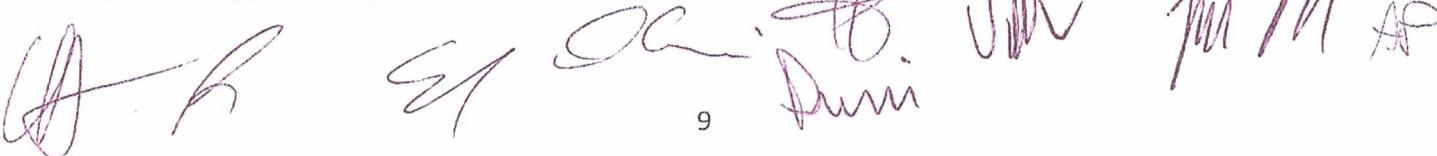
- Il miglioramento nel periodo di riferimento (rispettivamente 1° gennaio -30 novembre 2025, 2026 e 2027) dei suddetti indicatori verrà verificato sulla base dei dati ufficiali riportati dalla contabilità aziendale;
- L'andamento "incrementale" (il miglioramento) dei suddetti indicatori sarà misurato in base alla Media dei risultati registrati dai medesimi parametri nel triennio mobile precedente (rispettivamente 2022/2024, 2023/2025 e 2024/2026) considerando per la valorizzazione dei dati in ciascun anno il periodo 1° gennaio-30 novembre.
- Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale per il premio di risultato 2025 si riportano i valori della Media dei dati succitati indicatori relativi al triennio precedente (2022-2024), già oggetto di verifica fra le parti.

a) Indice di partecipazione (obiettivo 1) :

MEDIA DELL' INDICE DI PARTECIPAZIONE NEL TRIENNIO PRECEDENTE (2022/2024) = (indice di partecipazione 2022 + indice di partecipazione 2023 + indice di partecipazione 2024):3 = 1,27%

Si considera per la valorizzazione dei dati per ciascun anno il periodo 1° gennaio-30 novembre

b) Indice di qualità (obiettivo 2)



MEDIA DEL VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI NEL TRIENNIO PRECEDENTE (2022/2024) = (valore percentuale di rifiuti non valorizzabili 2022 + valore percentuale di rifiuti non valorizzabili 2023+ valore percentuale di rifiuti non valorizzabili 2024): 3= 3,68%

Si considera per la valorizzazione dei dati per ciascun anno il periodo 1° gennaio-30 novembre

c) Indice di efficienza (obiettivo 3)

MEDIA DELL'INDICE EFFICIENZA NEL TRIENNIO PRECEDENTE (2022/2024) = (indice di efficienza 2022 + indice di efficienza 2023+ indice di efficienza 2024): 3 = 4,62%

Si considera per la valorizzazione dei dati per ciascun anno il periodo 1° gennaio-30 novembre

9. Opzione conversione premio in welfare

Al raggiungimento degli obiettivi e sussistendo l'applicabilità del regime di detassazione, il lavoratore avrà facoltà di optare per la destinazione al welfare secondo le disposizioni di cui all'articolo 51 del TUIR per l'intero importo del premio maturato o per una parte dello stesso, utilizzando la piattaforma welfare messa a disposizione dell'azienda.

Per i lavoratori che opteranno per la conversione del premio conseguito in welfare verrà riconosciuto un importo aggiuntivo pari al 10% della quota di premio convertita.

Il lavoratore dovrà manifestare, in via preventiva, entro **il 31 OTTOBRE di ciascun anno di vigenza del presente accordo (2025, 2026 , 2027) tale intenzione, comunicandola per iscritto all'ufficio personale: e.conti@ecosinergie.it**.

Rimane inteso che l'opzione preventivamente manifestata è condizionata de facto al successivo accertamento del raggiungimento degli obiettivi e dell'applicabilità del regime di detassazione.

I lavoratori dipendenti che opteranno per la conversione del premio di risultato in welfare dovranno utilizzare il credito welfare entro il 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione del premio (rispettivamente 2026, 2027e 2028) l'importo che dovesse residuare a tale data verrà versato alla previdenza complementare Previambiente (per tutti i lavoratori con residui).

Nel caso di lavoratori somministrati il credito welfare, derivante da conversione del premio di risultato, dovrà essere utilizzato entro la scadenza dei rispettivi contratti di somministrazione e comunque entro la data ultima indicata al capo che precede. La quota di credito residua ai termini indicati verrà azzerata.

10. Clausole generali

a) il presente accordo di premio di risultato afferisce al triennio 2025-2026-2027 ed è quindi sostitutivo dell'importo CRA previsto dall'art 2 del CCNL Igiene Ambientale con riferimento all'anno 2025, 2026 e 2027 , esaurendo la contrattazione per il periodo indicato.

b) Il premio disciplinato dal presente accordo in virtù di quanto disposto dalla legge 29 Maggio 1982 n. 297 non concorre a determinare il Trattamento di Fine Rapporto, inoltre è onnicomprensivo di ogni propria eventuale incidenza (già tenute in considerazione in sede di quantificazione) su tutti gli istituti contrattuali e di legge (tredicesima, quattordicesima, festività, ferie, lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo ecc.) ai sensi della L. 402 del 29 Luglio 1996.

c) Le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali

Il presente accordo unitamente alla dichiarazione di conformità del medesimo, alle disposizioni di cui al citato DM 25 marzo 2016 ed agli effetti di cui all'art. 14 del Dlgs 151/2015 verrà depositato presso gli Organi competenti.

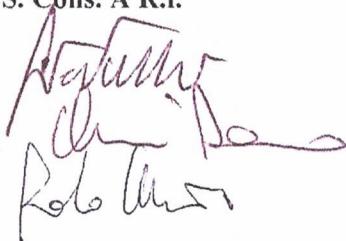
d) Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è inscindibile in tutte le sue parti

11. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL di settore.

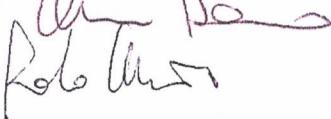
Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Per ECOSINERGIE S. Cons. A.R.I.

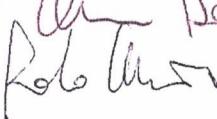
Sig. Stefano Tutchet



Dott. Damiano Quarini



Dott. Paolo Moretto



Per le OO.SS.:

FIADEL – CSA NORDEST

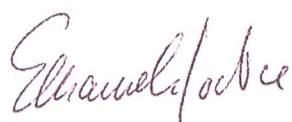
Sig. Maurizio Contavalli



Sig. Dimitri Payan

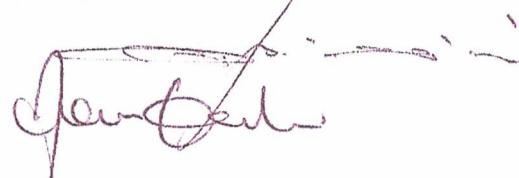
FP CGIL

Sig. Emanuele Iodice

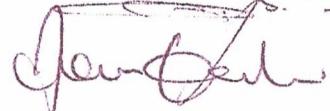


UILTRASPORTI UIL FVG

Sig. Michele Cipriani

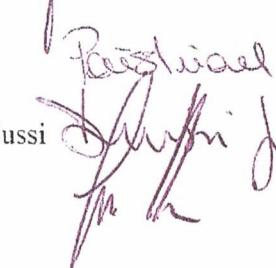


Sig. Patrizia Zambon

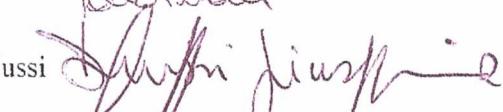


Per le RSU

Sig.ra Arianna Paris



Sig.ra Giuseppina Driussi



Sig. Marco Gregoris



Per CONFINDUSTRIA ALTO ADRIATICO

Dott.ssa Elisabetta Sacilotto



ALLEGATO 1

PARAMETRO COLLETTIVO DI PARTECIPAZIONE (OBIETTIVO 1)

DATI PARTECIPAZIONE TRIENNIO 2022- 2023- 2024 GENNAIO -NOVEMBRE

ORE ASSENZA PER MALATTIA SENZA ASSENZE PER PATOLOGIE GRAVI

ORE ASSENZA GEN-NOV.2022	383,35
ORE ASSENZA GEN-NOV.2023	392,78
ORE ASSENZA GEN-NOV.2024	439,55

ORE ASSENZA GEN-NOV.2022

383,35

ESCLUSI DIRIGENTI

392,78

439,55

	TOT.ORE	INDICE DI PARTECIPAZIONE %
ORE CONTRATTUALI GEN-NOV.2022	1.581,40	32.114,00
ORE CONTRATTUALI GEN-NOV.2023	1.581,40	32.939,60
ORE CONTRATTUALI GEN-NOV.2024	1.604,20	30.866,78
TOTALE	95.920,38	1,42

MEDIA INDICE TRIENNIO %

1,27

ALLEGATO 2

PARAMETRO COLLETTIVO QUALITA' (OBETTIVO 2)

DATI TRIENNIO 2022 - 2023 - 2024 GENNAIO-NOVEMBRE

RIFIUTI NON VALORIZZABILI KG QUANTITA' DI SCARTO	KG	VALORE PERCENTUALE DI RIFIUTI NON VALORIZZABILI
KG QUANTITA' DI SCARTO (QUOTA NON VALORIZZABILE) GEN.-NOV.2022	1.256.110,00	3,26
KG QUANTITA' DI SCARTO (QUOTA NON VALORIZZABILE) GEN.-NOV.2023	1.224.770,00	3,74
KG QUANTITA' DI SCARTO (QUOTA NON VALORIZZABILE) GEN.-NOV.2024	1.111.370,00	4,04
TOTALE	3.592.250,00	
KG QUANTITA' RIFIUTI DESTINATI A TRITURAZIONE GEN.-NOV.2022	KG	MEDIA INDICE TRIENNIO %
KG QUANTITA' RIFIUTI DESTINATI A TRITURAZIONE GEN.-NOV.2023	32.714.300,00	3,68
KG QUANTITA' RIFIUTI DESTINATI A TRITURAZIONE GEN.-NOV.2024	27.501.280,00	
TOTALE	98.733.460,00	

ALLEGATO 3

PARAMETRO COLLETTIVO EFFICIENZA' (OBETTIVO 3)

DATI TRIENNIO 2022 - 2023 - 2024 - GENNAIO - NOVEMBRE

ORE STRAORDINARIE E SUPPLEMENTARI		ESCLUSI DIRIGENTI
ORE STRAORDINARIE E SUPPLEMENTARI GEN.-NOV.2022	1649,70	
ORE STRAORDINARIE E SUPPLEMENTARI GEN.-NOV.2023	1434,20	
ORE STRAORDINARIE E SUPPLEMENTARI GEN.-NOV.2024	1279,95	
TOT.ORE	INDICE DI EFFICIENZA PERCENTUALE	
ORE ORDINARIE GEN.-NOV.2022	31.682,85	5,21
ORE ORDINARIE GEN.-NOV.2023	32.699,50	4,39
ORE ORDINARIE GEN.-NOV.2024	29.924,80	4,28
TOTALE	94.307,15	
MEDIA INDICE TRIENNIO %	4,62	