

## VERBALE DI ACCORDO PER IL PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2023

Il giorno 25 settembre 2023 presso la sede di Eco Sinergie soc.cons. a rl, si sono incontrati i Signori

- Il Sig. Turchet Stefano – Presidente del CdA, in rappresentanza dell'Azienda assistita da Confindustria Alto Adriatico nelle persone della Dott.ssa Elisabetta Sacilotto e alla Dott.ssa Maria Grimaldi
- Per le segreterie territoriali delle OO.SS stipulanti il CCNL Unificato del Servizi Ambientali UIL TRASPORTI Sig.ra Patrizia Zambon e il Sig. Michele Cipriani e FP CISL Sig. Montalbano Salvatore

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, si ritiene 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.

Le parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per l'anno 2023. 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 vigenza annuale e sarà erogato secondo quanto concordato di seguito sulla base degli obiettivi raggiunti nell'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. I parametri disponibili nel caso facciano riferimento ad un periodo inferiore all'anno solare, saranno indicizzati al periodo (giorni/mesi) effettivo di rilevamento.
4. Le parti hanno inteso qui consensualmente stabilire l'importo del premio spettante in ragione annua in termini complessivi ed onnicomprensivi di ogni propria eventuale incidenza già tenuta in considerazione in fase di quantificazione, pertanto detto premio non avrà incidenza alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, sia diretti che indiretti, di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti, ex art. 2120, 2° comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

### 5. Criterio di ingresso.

L'ammontare complessivo del Premio sarà erogato in funzione della previsione di bilancio che sarà rilevabile nel periodo di settembre di ogni anno e sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio "almeno in pareggio in base alle determinazioni assunte dal CdA. Eventuali successivi scostamenti non avranno rilevanza ai fini dell'eventuale recupero di quanto già erogato ai dipendenti.

6. L'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi variabili e non predeterminabili a priori e fra di essi indipendenti e alternativi quanto al raggiungimento;  
Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo metodologie indicate ai punti successivi.

## 7. Struttura Del Premio

### 7.1 ammontare teorico del premio di risultato

I parametri collettivi, come descritti nel presente accordo, potranno determinare un importo complessivo massimo pari a euro 800 lordi per singolo lavoratore.

#### a) Parametro Collettivo di partecipazione (OBIETTIVO 1)

Coinvolge operai, impiegati e quadri. Il criterio premiale vuole essere incentivante con la finalità della riduzione dell'assenteismo.

L'OBIETTIVO 1 ha peso del 60 % pari a 480,00 euro lordi. Viene individuato dall' INDICE DI PARTECIPAZIONE (IP), che, espresso in percentuale, è dato dalle ORE DI MALATTIA (M) rapportato alle ORE DISPONIBILI (OD), secondo la formula seguente:

$$IP = M / OD$$

ovvero

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

Dove le ORE DI MALATTIA e ORE DISPONIBILI, sono totali relative a tutti i dipendenti (operai, impiegati e quadri).

Dal computo delle ORE DI MALATTIA sono escluse: le ore di malattia covid accertato; 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 (esemplificazione del CCNL).

Il conteggio delle ore disponibili contrattuali sono stati calcolati tenendo conto della data di assunzione e dell'articolazione dell'orario di lavoro.

Il periodo di riferimento dei dati per la determinazione dell'INDICE DI PARTECIPAZIONE "IP" va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023.

L'OBIETTIVO 1 si intende raggiunto completamente (100%) se l'INDICE DI PARTECIPAZIONE per l'anno di riferimento esprime un miglioramento rispetto alla media degli INDICI DI PARTECIPAZIONE relativi al triennio precedente. Gli indici di partecipazione del triennio precedente sono calcolati per ciascun anno sui dati raccolti dal 1 gennaio al 31 Dicembre ed è rapportato sulle ore disponibili di 12 mesi (vedi allegato 1).

In caso di peggioramento dell'INDICE DI PARTECIPAZIONE "IP" rispetto alla media degli INDICI DI PARTECIPAZIONE relativi al triennio precedente, l'ammontare teorico massimo del premio OBIETTIVO 1 viene ridotto, secondo quanto di seguito descritto.

Definito Ip l'INDICE DI PARTECIPAZIONE PERIODO DI RIFERIMENTO e Ipm la MEDIA INDICI DI PARTECIPAZIONE del TRIENNIO PRECEDENTE

Si determina il parametro R3 come il rapporto

$$R3 = (Ip - Ipm) / Ipm \times 100$$

se l'INDICE DI PARTECIPAZIONE per l'anno di riferimento esprime un miglioramento rispetto al triennio precedente, l'OBIETTIVO 1 si intende raggiunto completamente, viceversa, se esprime un peggioramento rispetto al triennio precedente, l'OBIETTIVO 1 può essere parzialmente raggiunto o non raggiunto. A seconda del valore di "R3" che esprime un valore percentuale, si determina l'ammontare effettivo da distribuire del PREMIO OBIETTIVO 1 secondo la seguente tabella A:

TABELLA A

Parametro R3 = (Ip - Ipm) / Ipm x 100	Percentuale di raggiungimento del parametro
< 0%	100,00%
Da >= 0% a <= +5%	95,00%
da > +5% a <= +10%	90,00%
da > +10% a <= +15%	85,00%
da > +15% a <= +20%	75,00%
da > +20% a <= +25%	65,00%
da > +25% a <= +30%	55,00%
da > +30% a <= +50%	45,00%
da > +50%	0

**b) parametro Collettivo di qualità (OBIETTIVO 2)**

Coinvolge operai, impiegati e quadri. Il criterio premiale vuole essere incentivante con la finalità della riduzione dei provvedimenti disciplinari per danni cagionati a mezzi e attrezzature, per inosservanza delle procedure aziendali e per incuria o negligenza.

L'OBIETTIVO 2 ha peso del 40%, pari a 320,00 euro lordi. Il periodo di riferimento dei dati per la determinazione del PARAMETRO DI QUALITÀ va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023.

L'OBIETTIVO 2 si intende raggiunto completamente (100%) se si riscontra una riduzione del numero dei provvedimenti disciplinari rispetto all'anno 2022, nel quale sono stati comminati complessivamente nr. 3. In caso di peggioramento del numero di provvedimenti disciplinari rispetto all'anno 2022, l'ammontare del premio teorico per l'obiettivo 2 viene ridotto secondo quanto di seguito descritto.

Il periodo di riferimento per la determinazione del numero di provvedimenti disciplinari Npd (i) va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023 dell'anno in corso.

Definito Npd(i) NUMERO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI dell'anno di riferimento e Npd(i-1) il numero dei provvedimenti disciplinari dell'anno 2022

si definisce il rapporto  $Rpd = (Npd(i) - Npd(i-1)) / Npd(i-1) \times 100$

l'ammontare reale da distribuire del PREMIO OBIETTIVO 2 viene definito dalla seguente tabella B in funzione del parametro Rpd ottenuto:

TABELLA B

Parametro Rpd	% premio assegnato per OBIETTIVO 2
< 0 %	100,00%
da >= 0% a <= + 10%	95,00%
da > +10% a <= + 20%	90,00%
da > +20% a <= + 30%	85,00%
da > +30% a <= + 50%	70,00%
da > +50%	0

### 8. Criterio di erogazione del Premio

a) Il Premio verrà corrisposto interamente a tutto il personale (esclusi i dirigenti) e ai lavoratori somministrati in forza al momento dell'erogazione e che abbiano prestato attività per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento, 1-1-2023 / 31-12-2023.

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.

#### Esempio

- Premio massimo, maturato al 100%: 800,00 euro lordi
- Premio in caso di 100 ore di assenza totali:  $(100-84)=16$  ore → decurtazione 16 ore x 2 €/ora = 32,00 € → premio percepito:  $(800-32)=768,00$  €,
- Premio in caso di 150 ore di assenza totali:  $(150-84)=66$  ore → decurtazione 66 ore x 2 €/ora = 132,00 € → premio percepito:  $(800-132)=668,00$  €, lordi

b 1) 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:

- le assenze per "quarantena" o malattia conclamata per "Covid 19" rilevate nel periodo dell'emergenza
- i ricoveri ospedalieri
- 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 e la corresponsione del trattamento minimo di 150 €) rispetto al massimo conseguito verrà redistribuito 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

*Be* *ES* *SP* *SA*

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, 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 così come definite dal presente accordo, in unica soluzione con la) entro il 12 gennaio.

#### **9. Clausola di opzione pagamento 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 o per una parte dello stesso, utilizzando la piattaforma welfare messa a disposizione dell'azienda. Per i lavoratori che operano verrà riconosciuto un importo aggiuntivo pari al 10% del maturato. Il lavoratore dovrà manifestare entro il **31 OTTOBRE** tale intenzione, comunicandola per iscritto al seguente indirizzo mail: [e.conti@ecosinergie.it](mailto:e.conti@ecosinergie.it)

#### **10. Clausole generali**

a) Regime contributivo e fiscale: le parti si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del premio di risultato qui definito persegue gli obiettivi concordati di efficienza, produttività, qualità e redditività, considerato che risulta correlato ad indici di miglioramento di efficienza, produttività, qualità e redditività.

b) Clausola di onnicomprensività

La somma del premio, non inciderà su alcuno degli istituti contrattuali riflessi in quanto per la determinazione dello stesso si è già tenuto conto della relativa percentuale di incidenza ai sensi dell'art. 3 della L. 29.07.96 n. 402, parimenti non sarà considerata ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto così come previsto dalla L. 29.05.82 n. 297.

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

Le parti, qualora dovesse intervenire una variazione della normativa, si dichiarano disponibili a rincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzazione della materia e se necessario precisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione dei più vantaggiosi trattamenti contributivi e 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.

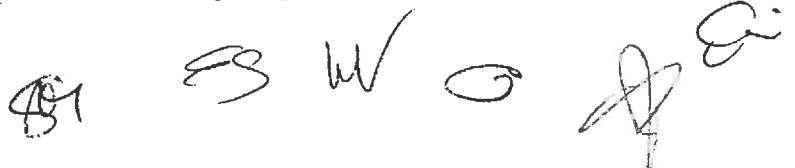
In relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL per il 2023 il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo

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

La presente IPOTESI DI ACCORDO sarà sottoposta all'assemblea sindacale dei lavoratori per ottenere il consenso alla sottoscrizione definitiva dell'intesa.

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.



ALLEGATO 1

**DATI ASSENZA TRIENNIO 2020 - 2022**

ORE MALATTIA SENZA COVID E SENZA ASSENZE PER PATOLOGIE GRAVI		
ORE MALATTIA TRIENNIO 2020 - 2022	2.045,80	ESCLUSI DIRIGENTI

		DIPENDENTI E INTERINALI	TOT.ORE
ORE CONTRATTUALI 2020	1.740,40	18	29.373,10
ORE CONTRATTUALI 2021	1.740,40	20	31.734,40
ORE CONTRATTUALI 2022	1.717,60	22	34.873,37
			95.980,87
		<b>% ASSENZA TRIENNIO</b>	<b>2,13</b>

*Handwritten signatures and initials:*  
Di, Ez, W, F, E, R.

**Note al verbale di accordo premio di risultato 2023 del 25 settembre 2023**

-Il Sig. Stefano Tuchet della società ECOSINERGIE SCARL assistita da Confindustria Alto Adriatico nelle persone della Dott.ssa Elisabetta Sacilotto e alla Dott.ssa Maria Grimaldi

-Il Dott. MONTALBANO SALVATORE in rappresentanza della FIT-CISL;

-Il Sig. CIPRIANI MICHELE e la Sig.a ZAMBON PATRIZIA in rappresentanza della UIL-TRASPORTI;

Dopo ampia discussione riguardo al Premio di Risultato per il 2023, già sottoscritto in data 25 settembre 2023, si concorda quanto segue:

1. In merito ai parametri collettivi di maturazione del premio il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati per l'anno 2023 va dal 1 gennaio 2023 al 30 novembre 2023 (e non da 01/01/2023 a 31/12/2023);
2. Riguardo al criterio di erogazione il periodo di riferimento considerato va dal 1 gennaio 2023 al 30 novembre 2023 (e non da 01/01/2023 a 31/12/2023);
3. L'erogazione del PDR avverrà contestualmente all'erogazione della tredicesima mensilità, ovvero entro il 21 dicembre 2023 (e non al 12 gennaio 2024).
4. Rimangono validi tutti i termini dell'accordo già sottoscritto in data 25 settembre 2023 non in contrasto coi punti 1, 2, 3 sopra elencati.
5. Alla verifica dei risultati di bilancio 2023, EBITDA almeno al 11,00% (diconsi undici/00 per cento), entro il mese di Aprile 2024, la Società metterà a disposizione di tutto il personale in forza a tale data, compresi i somministrati, con un'anzianità aziendale di almeno 6 mesi, un buono acquisto del valore di € 200,00 di cui all'art. 51 c. 3 del TUIR.

ECOSINERGIE SCARL

IL PRESIDENTE

Sig. Stefano Tuchet

Confindustria Alto Adriatico

Dott.ssa Maria Grimaldi

Dott.ssa Elisabetta Sacilotto

OO.SS

FIT- CISL

Dott. Montalbano Salvatore

UIL TRASPORTI

Sig. Cipriani Michele

Sig.a Zambon Patrizia