

VERBALE DI ACCORDO
PREMIO DI RISULTATO BIENNIO 2020/2021

Tra

la Società A&T2000 SpA rappresentata dal Presidente rag. Luciano Aita
e gli RSU aziendali

ROC / LA / RB

SP / B.G.

premessò che

l'azienda applica il CCNL dei Servizi Ambientali – UTILITALIA;

il CCNL dei Servizi Ambientali – 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;

dal mese di marzo scorso perdura l'emergenza COVID-19 che potrebbe potenzialmente protrarsi nel 2021;
a causa della richiamata emergenza il contesto si è dovuto provvedere tempestivamente ad una diversa organizzazione del lavoro;

considerato che

la struttura ha reagito in maniera encomiabile all'emergenza COVID-19 in atto, garantendo continuità ai servizi ai cittadini, nel rispetto dei D.P.C.M. e delle raccomandazioni dell'I.S.S. in vigore;

inoltre

a partire dal 1° gennaio 2021 i 28 Comuni dell'UTI Carnia entreranno nella compagine societaria di A&T2000 SpA;

a seguito delle intese raggiunte dall'esame congiunto tra Azienda ed organizzazioni Sindacali in merito alla definizione del premio di risultato si è deciso pertanto di definire un premio di risultato per il biennio 2020/2021;

richiamati

in particolare i precedenti incontri in cui si sono valutati gli obiettivi aziendali e nuovi criteri di produttività e premialità già adottati;

si conviene che

1. Nel corso del 2021 verrà corrisposto ai dipendenti un premio una-tantum per l'ingresso dei Comuni carnici nella compagine societaria. Tale premio verrà corrisposto sotto forma di welfare aziendale.

2. Venga istituito il coefficiente di qualità aziendale, in sostituzione del coefficiente di redditività, che verrà determinato sulla base di una percentuale dei seguenti parametri nel biennio di riferimento:
- Valorizzazione dei materiali derivanti da R.D., sia per quanto riguarda i proventi delle raccolte distribuiti ai Comuni Soci, sia per quanto riguarda la cessione dei materiali di altri comuni/enti in uscita dagli impianti di proprietà;
 - Piano degli investimenti;
 - Contributi diretti ed indiretti (ovvero, destinati a comuni/enti) derivati da progetti sviluppati internamente;
 - Percentuale di raccolta differenziata a livello di bacino;
 - Coefficiente di riparametrazione aziendale (compreso tra il valore 0,8 e 1,2)
3. il premio di risultato sia determinato dal raggiungimento degli obiettivi:
- ✓ Aziendale (pari ad una percentuale del coefficiente di qualità aziendale, definita in trattativa sindacale successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio 2021) – nella misura del 35%
 - ✓ Produttività, comprendente obiettivi di area (35%) + obiettivi personali (30%) – nella misura complessiva del 65%
4. Venga corrisposto per il biennio 2020 - 2021, ai sensi e per gli effetti del CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia del 10/07/2016 sottoscritto in data 18/06/2018, a tutto il personale ricompreso nel presente accordo (esclusi dirigenti e quadri), assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato, ovvero tramite le agenzie per il lavoro con contratto di somministrazione un importo pari a **3.000 euro** che dovrà
- ✓ essere moltiplicato per il punteggio ottenuto sommando i coefficienti di qualità aziendale e di produttività che saranno determinati come stabilito dai parametri sottoscritti alla stessa data (Allegato 1);
 - ✓ essere rapportato alle giornate di effettiva presenza nell'anno, comprese quelle svolte in smartworking/telelavoro (con l'esclusione dal calcolo delle assenze delle giornate di ferie, permessi, permessi ai sensi della Legge 104/92, permessi sindacali, astensione obbligatoria per maternità, periodi di infortunio e periodi di malattia superiori ai 20 giorni continuativi);
5. I dipendenti che nel corso del biennio 2020 - 2021 avranno ricevuto provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 68 del C.C.N.L. Federambiente saranno soggetti alle seguenti riduzioni del premio di risultato:
- ✓ 1 provvedimento disciplinare: riduzione del 20%
 - ✓ 2 provvedimenti disciplinari: riduzione del 30%
 - ✓ 3 provvedimenti disciplinari: riduzione del 40%
6. Per il biennio 2020, - 2021 si formalizza inoltre che l'acconto del premio di risultato pari al 33% del valore base sarà erogato con la mensilità del mese di dicembre 2020 (in pagamento il 20 del mese di dicembre), un secondo acconto, pari al 33% sarà erogato con la mensilità del mese di settembre 2021 (in pagamento il 10 del mese di ottobre) ed il saldo sarà erogato con la prima mensilità utile successiva all'approvazione del bilancio di esercizio 2021 da parte dell'assemblea dei soci. Fatta eccezione nei casi di assenze di lungo periodo, per i quali il premio sarà erogato interamente a saldo.

L'acconto 2020 viene erogato sulla base della gestione COVID-19 da parte dei singoli lavoratori.

Una quota del premio potrà essere erogata sotto forma di welfare aziendale, fatto salvo l'assenso dell'assemblea dei lavoratori.

7. Nel caso in cui il lavoratore termini il rapporto di lavoro nel corso del biennio 2020 - 2021 prima dei termini previsti per l'erogazione degli acconti, il premio verrà erogato in un'unica soluzione con l'ultima mensilità utile, previa verifica da parte del referente del raggiungimento degli obiettivi ai fini del soddisfacimento dei requisiti di produttività. Nel caso in cui il lavoratore termini il rapporto di lavoro nell'anno solare, successivamente all'erogazione degli acconti, il saldo del premio verrà liquidato con l'ultima mensilità utile. In entrambi i casi, il premio verrà corrisposto sulla base di quanto riportato nei punti 1 e 2, fissando al 35% il coefficiente di qualità aziendale.
8. Il premio di produzione è valido anche per il personale assunto nel corso del biennio 2020 - 2021, successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, rapportandolo alle giornate di effettiva presenza; in caso di nuove assunzioni e/o cambi di area/mansioni da parte di singoli lavoratori, l'Allegato 1 viene aggiornato con cadenza semestrale. Resta inteso che l'Allegato 1 potrà essere perfezionato negli obiettivi a seguito della presentazione del nuovo piano industriale, in via di redazione.
9. Nel caso in cui il lavoratore sottoscriva più contratti a termine nel corso dell'anno, ancorché s'interponga una pausa temporale tra una prestazione lavorativa e l'altra, per la valutazione del superamento del periodo lavorativo minimo per accedere al premio verrà conteggiata la sommatoria dei giorni previsti nei singoli contratti.
10. Nel caso di dimissioni volontarie nel caso di contratti a tempo indeterminato, a termine o di somministrazione, il premio viene riconosciuto, in rapporto al periodo lavorato, fatto salvo il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
11. Il raggiungimento degli obiettivi definiti nell'allegato 1 verranno valutati, per i dipendenti di ciascuna area, dai rispettivi capi area. Il raggiungimento degli obiettivi dei capiarea verrà valutato dal dirigente.

Letto, approvato e sottoscritto

Pasian di Prato, 09/12/2020

A&T2000 SpA

I RSU