

Accordo tra A&T 2000 S.p.a. e le OO.SS. per la definizione e corresponsione del Premio di Risultato relativo al triennio 2022-2024

Il giorno 15 dicembre, presso la sede di A&T 2000 S.p.a. sita in Pozzuolo del Friuli, via IV Genova n. 30 si sono riunite al fine di definire il presente accordo:

1. A&T 2000 S.p.A. – rappresentata Alberto Rigotto (Presidente), Paola Bertoli (Responsabile dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Affari Societari) e Nicola Pascolo (Direttore Tecnico);
2. CGIL Funzione Pubblica - rappresentata da Luca Manià e Beniamino Godeas;
3. FIT-CISL – rappresentata da Antonio Pittelli

in seguito definite le parti.

Premesso che:

- le parti considerano il PDR quale valido strumento di premialità per i risultati aziendali ottenuti;
- i contenuti normativi ed economici risultano in linea, per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo, con quanto previsto dalla legge;

è stato raggiunto e stipulato il seguente accordo.

1. Premessa

A&T 2000 S.p.A. applica il CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali e lo stesso prevede, all'art. 2, lett. c) che la contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a 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.

In data 18 maggio 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Verbale di Accordo di Settore che definisce le linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL.

In questo scenario è interesse delle parti definire un sistema incentivante e partecipativo per i lavoratori dipendenti di A&T 2000 S.p.A. che garantisca uno strumento di premialità per i risultati ottenuti.

2. Aveni diritto al premio

Gli aventi diritto al PDR sono i dipendenti, esclusi i Dirigenti, e i somministrati in forza nel mese di erogazione o in ogni caso non cessati dopo il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del premio. Le somme comunque maturate e non erogate ai beneficiari verranno destinate al Fondo Focs, che sarà oggetto di prossima revisione, in accordo tra le parti, al fine di definirne il funzionamento.

La quota del PDR maturato competerà ai dipendenti che abbiano prestato servizio - anche considerando eventuali periodi in regime di somministrazione - in tutto il periodo di maturazione del premio di risultato.

Nel caso in cui la durata della prestazione lavorativa nell'anno di maturazione del PDR sia stata inferiore ai 12 mesi ma pari o superiore ai 4 mesi, si procederà all'erogazione del PDR alla data prevista in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati, considerando come mese intero la frazione pari o superiore ai 15 giorni.

3. Determinazione degli obiettivi

Nella scelta degli obiettivi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione;
- determinazione di obiettivi condivisi e raggiungibili;
- notorietà dei valori del premio di risultato conseguibile (da "0" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

4. Procedura di informazione e di verifica

Si terranno incontri periodici tra le parti nel corso dei quali A&T 2000 S.p.A. fornirà i dati sull'andamento aziendale, in modo da analizzare congiuntamente l'evoluzione della situazione e valutarne le conseguenze.

In tali occasioni le parti si scambieranno le relative informazioni e le eventuali osservazioni in merito all'andamento dei singoli indicatori.

A&T 2000 S.p.A., laddove ricorrano situazioni eccezionali e/o non prevedibili al momento della stesura dell'accordo e/o segnalate dalle OO.SS., si impegna a valutare ed eventualmente apportare, in accordo con le OO.SS., modifiche ai 2 valori dei parametri tecnici.

In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute durante gli incontri periodici le OO.SS. si impegnano sin d'ora al rispetto della più assoluta riservatezza.

5. Individuazione degli obiettivi e meccanismo di calcolo del PDR

In caso di piena realizzazione di tutti i parametri di seguito indicati il premio sarà pari ad 1.500,00 euro lordi (Premio Base).

$$PDR = (IP * 0,80 * \text{Premio base} + C.I.P. * 0,2 * \text{Premio base}) * IR$$

dove:

"IR" - **indicatore di redditività** (parametro aziendale)

L'indicatore di redditività prenderà in considerazione lo scostamento percentuale sull'EBITDA dell'anno di riferimento del premio con l'EBITDA dell'anno precedente secondo la seguente tabella di riferimento:

| scostamento EBITDA di bilancio su anno precedente | Valore % IR su premio base |
|---|----------------------------|
| Scostamento positivo oltre + 20% | 110% Premio Base |
| Scostamento entro + o - 20% | 100% Premio Base |
| Scostamento negativo oltre -20% | 80% Premio Base |

"IP" - **indicatore di produttività** - (parametro di area)

Indicatore delle performance legato alle singole aree, come identificate nell'allegato A ed incidente sul premio base nella misura dell'80%.

La valorizzazione dei risultati conseguiti, previa valutazione del positivo andamento degli indicatori e dello stato di avanzamento dei progetti assegnati (**Allegato A**), avverrà successivamente al termine di ogni anno di riferimento e la conseguente corresponsione del premio di risultato, ove dovuto, avverrà unitamente alla retribuzione della mensilità immediatamente successiva all'approvazione del bilancio di esercizio.

"C.I.P." - **coefficiente individuale di presenza** - (parametro individuale)

La quota relativa al C.I.P., ed incidente sul premio base nella misura dell'20%, sarà determinato moltiplicando il valore del premio base per un coefficiente che determina il rapporto tra ore lavorate e ore lavorabili del singolo lavoratore nel periodo di riferimento.

Tale parametro (C.I.P. = coefficiente individuale di presenza) si modula secondo la seguente tabella:

- CIP = 1,25 => h lavorate/h lavorabili = 1
- CIP = 1,15 => h lavorate/h lavorabili = 0.99 - 0.95
- CIP = 1,00 => h lavorate/h lavorabili = 0.94 - 0.90
- CIP = 0,90 => h lavorate/h lavorabili = 0.89 - 0.85
- CIP = 0,75 => h lavorate/h lavorabili = 0.84 - 0.80
- CIP = 0,50 => h lavorate/h lavorabili = < 0.80

Nelle ore lavorate sono comprese le ore ordinarie, le ore straordinarie, le ferie, le malattie oltre i 3 giorni, i permessi L.104/92 ed i permessi sindacali (contrattazione e assemblee).

Il PDR determinato con le modalità sopra indicate, sarà ulteriormente ricalcolato in presenza di provvedimenti disciplinari:

- a) 1 richiamo scritto → riduzione del 10%;
- b) multa → riduzione del 30%;
- c) sospensione → riduzione del 50%

Per ciascun ulteriore provvedimento al PDR verrà applicata una penale del 5%.

6. Quota Welfare

Nel caso in cui il lavoratore decida di convertire in welfare una quota percentuale del proprio PDR e a patto che l'Azienda riesca a dotarsi in tempo utile di una piattaforma di flexible benefit, si riconoscerà una quota aggiuntiva in welfare pari a:

- 100% PDR convertito in welfare => QUOTA AGGIUNTIVA 100 €
- 50% PDR convertito in welfare => QUOTA AGGIUNTIVA 50€
- < 50 %PDR convertito in welfare => QUOTA AGGIUNTIVA 0 €

In caso di mancata attivazione della piattaforma di flexible benefit le quote aggiuntive verranno comunque riconosciute e destinate al Fondo Focs, che sarà oggetto di prossima revisione, in accordo tra le parti, al fine di definirne il funzionamento.

Ai sensi dell'art. 12 del D.L 115/2022 (Decreto Aiuti bis) e della circolare n.35/E 2022 dell'Agenzia delle Entrate, le parti, considerato l'impegno profuso dai dipendenti di A&T 2000 s.p.a. nel garantire sempre la piena operatività dell'Azienda e la puntuale erogazione dei servizi all'utenza, anche in fase di riorganizzazione e durante le attività di allestimento e trasferimento presso la nuova sede, definiscono di erogare, in coincidenza con le festività natalizie, euro 300,00 in prestazioni welfare a tutto il personale dipendente e somministrato, presente in Azienda alla data di erogazione e che sia stato in forze per almeno 4 mesi nel corso dell'esercizio 2022.

7. Clausole finali

A tal fine, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della L. 402/96 e successive integrazioni e modificazioni, il presente accordo sarà depositato a cura della Società presso la competente D.P.L. e presso la sede degli Enti assistenziali e previdenziali competenti.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., le Parti convengono che per le somme riconosciute a titolo di premio di risultato, il regime contributivo delle erogazioni previste dal PDR, così come costituito dal presente accordo, è quello stabilito dall'art. 2 del D.L. n. 67 del 25.3.1997 convertito con modificazioni nella legge 23.5.1997, n. 135 e successive integrazioni e modificazioni.

Il presente accordo, pur avendo validità triennale, definisce unicamente i parametri e gli obiettivi per il PDR 2022 (allegato A).

I parametri e gli obiettivi degli anni successivi, di cui all'allegato A dei successivi PDR, saranno oggetto di successiva contrattazione. Così come gli obiettivi e i parametri, anche l'importo del premio (nel suo valore di base) verrà definito in sede di contrattazione dei futuri PDR al fine di adeguare l'importo dello stesso all'aumento del costo della vita.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per A&T 2000 S.p.A.

Alberto Rigotto

Nicola Pascolo

Paola Bertoli

Ali Rigotto
Nicola Pascolo
Paola Bertoli

per le OO.SS.

Luca Mania

Beniamino Godeas

Antonio Pittelli

Luca Mania
Beniamino Godeas
Antonio Pittelli

Allegato A) all'accordo sul premio di risultato 2022-2024

| Area | Obiettivo |
|--------------------|--|
| Amministrazione | definizione di un piano di contabilità analitica |
| IT | cyber security - definizione di piano di sicurezza informatica con determinazione di azioni interne e/o esterne |
| Tariffa | completamento accertamenti |
| Appalti | attuazione di una soluzione di appalto per la Carnia in sostituzione dell'attuale servizio svolto da Sangalli |
| Impianti/Patrimoni | completamento analisi stato di fatto discarica di Fagagna |
| o | |
| Servizi Operativi | stesura documento standard utile per la progettazione di CDR al fine dell'elaborazione di un budget di spesa e di un layout di massima delle richieste autorizzative e della richiesta di contributo regionale |
| Comunicazione | razionalizzazione di un nuovo sito internet efficace ed efficiente per la gestione interna e per fruibilità per gli utenti, |
| HR | definizione progetto Smart Working |
| Ambiente | definizione procedura di inserimento dati e quadratura delle prestazioni dei costi relativa ai servizi industriali |
| Extraurbani | costruzione di scheda di vendita unificata per servizi prodotti che determina il prezzo di vendita in funzione di costi diretti/ indiretti e costi fissi. |

Pozzuolo del Friuli, 15 dicembre 2022