

**Accordo tra A&T 2000 S.p.A., le RSU e le OO.SS.
relativo alla definizione e corresponsione del
Premio di Risultato relativo al triennio 2025-2027**

Il giorno 13 gennaio 2025, presso la sede di A&T 2000 S.p.A sita in Pozzuolo del Friuli, via Quarto Genova n. 30; si sono riunite al fine di definire il presente accordo, le seguenti parti:

1. A&T 2000 S.p.A. – rappresentata da Rigotto Alberto (Presidente); Nicola Pascolo (Direttore Tecnico) e Romina Buoni (Responsabile dell'Area Risorse Umane)
2. Le RSU - rappresentate da D'Onofrio Aniello, Godeas Beniamino e Zanon Simonetta;
3. CGIL Funzione Pubblica – rappresentata da Manià Luca
4. FIT-CISL – rappresentata da Lillo Tatiana e Tarlao Romano.

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 dei Servizi Ambientali UTILITALIA (K540) 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 data 09 luglio 2024 è stato sottoscritto il testo unificato del CCNL del settore dei servizi ambientali.

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. Aventi diritto al premio

Gli aventi diritto al PDR sono i dipendenti diretti, esclusi i Dirigenti ed il personale somministrato, in forza nel mese di erogazione.

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 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 6 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.



12

12

du J

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 societario, 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.

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

6. 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 € 1.650,00 euro lordi (Premio Base) con apertura Gate di pagamento pari ad un valore positivo del RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE già conteggiando il premio base presunto costo azienda (comprensivo di contributi), ma al lordo di eventuali fondi ed accantonamenti sia in caso di movimenti positivi o negativi di risultato complessivo.

$$\text{PDR} = [(\text{IP} \cdot 80\% \cdot \text{Premio base} + \text{C.I.P.} \cdot 20\% \cdot \text{Premio base}) \cdot \text{IR}]$$

dove:

"IR" - indicatore di redditività (parametro aziendale)

L'indicatore di redditività prenderà in considerazione il valore "RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE" al lordo di eventuali fondi, accantonamenti e al lordo del premio di risultato stesso, così come individuato nel Conto Economico del Bilancio d'esercizio.

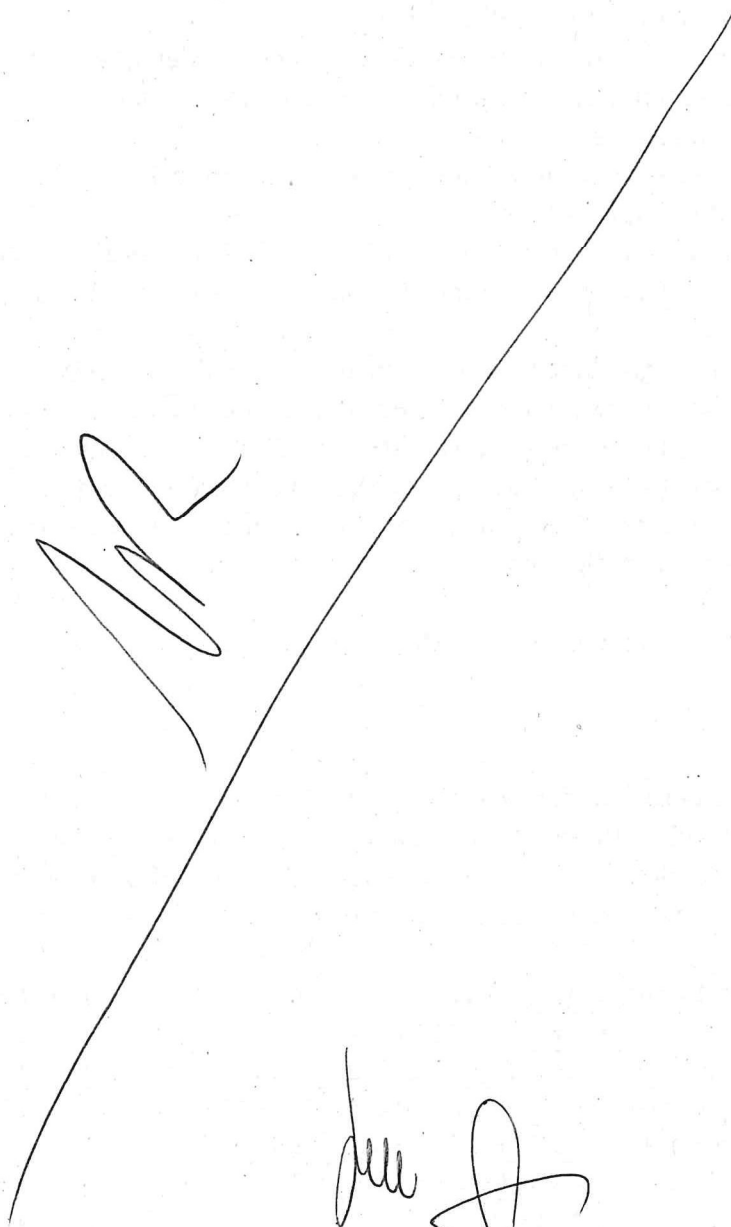
* RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	Valore % IR su premio base
Maggiore o uguale a € 500.000	130% Premio Base
maggiore o uguale a € 250.000 ed inferiore a € 500.000	120% Premio Base
Maggiore o uguale a € 100.000 ed inferiore a € 250.000	100% Premio Base
Maggiore o uguale a € 50.000 ed inferiore a € 100.000	50% Premio Base
Risultato positivo ed Inferiore a € 50.000	30% Premio Base
Negativo	Premio non erogabile

"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,

[Handwritten signatures and initials]



June 2

avverrà unitamente alla retribuzione della mensilità immediatamente successiva all'approvazione del progetto di bilancio dall'Organo Amministrativo della Società.

"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, i permessi, i permessi compensativi, i permessi L. 104/92, le malattie oltre i 3 giorni ed i permessi sindacali (contrattazione e assemblee).

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

- 1 richiamo scritto → riduzione del 10%;
- multa (ad esclusione di Art. 68, comma 2, lett B), ipotesi a) → riduzione del 30%;
- sospensione (ad esclusione di Art. 68, comma 2, lett C), ipotesi a) → riduzione del 80%

Per ciascun ulteriore provvedimento al PDR viene applicata una penale del 10%.

7. Quota Welfare

Nel caso in cui il lavoratore decida di convertire in welfare una quota percentuale del proprio PDR si riconoscerà una quota aggiuntiva in welfare pari a:

- 100% PDR convertito in welfare => QUOTA AGGIUNTIVA 150€
- 50% PDR convertito in welfare => QUOTA AGGIUNTIVA 50€
- 0%PDR convertito in welfare => QUOTA AGGIUNTIVA 0 €

8. Comunicazione scelta Welfare

La scelta di destinazione della premialità dovrà avvenire entro il 28 febbraio di ogni anno, tramite modulistica inviata dall'Ufficio Risorse Umane.

9. Mancato utilizzo dei Servizi Welfare in Piattaforma

I dipendenti potranno utilizzare i servizi welfare sino al 31 ottobre dell'anno successivo a quello della messa a disposizione del premio sulla piattaforma welfare.

In caso di mancato utilizzo entro predetto termine, o al termine del rapporto di lavoro, il corrispondente valore lordo decurtato dalla percentuale di maggiorazione premiale di cui al precedente comma, verrà riconvertito in premio di risultato in denaro, assoggettato quindi a contribuzione e trattenuta fiscale vigente al momento di erogazione, ed erogato con la busta paga del mese successivo alla scadenza.



[A long, thin, slightly curved line, possibly a signature or a decorative stroke.]

Jim J

In caso di mancata attivazione della piattaforma di flexible benefit le quote aggiuntive verranno comunque riconosciute ai dipendenti che hanno scelto la destinazione welfare del 100%.

10. 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 secondo Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 presso la ITL competente.

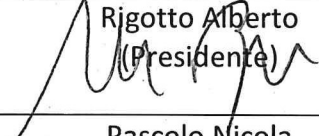
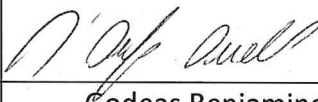
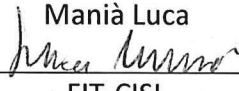
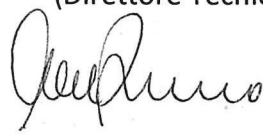

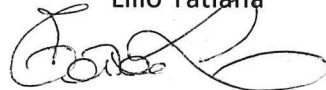
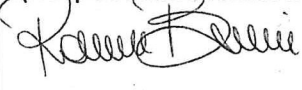
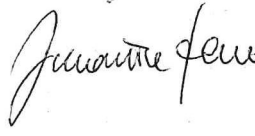
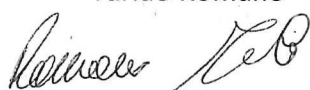
Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., le Parti convengono che per le somme riconosciute a titolo di premio di risultato, il regime contributivo delle erogazioni previste dal PDR, così come costituito dal presente accordo, è quello stabilito dall'art. 2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

Il presente accordo, pur avendo validità triennale, definisce unicamente i parametri e gli obiettivi per il pdr 2025 (allegato A).

I parametri e gli obiettivi degli anni successivi, di cui all'allegato A dei successivi PDR, saranno oggetto di successiva contrattazione entro il 31 marzo di ogni anno.

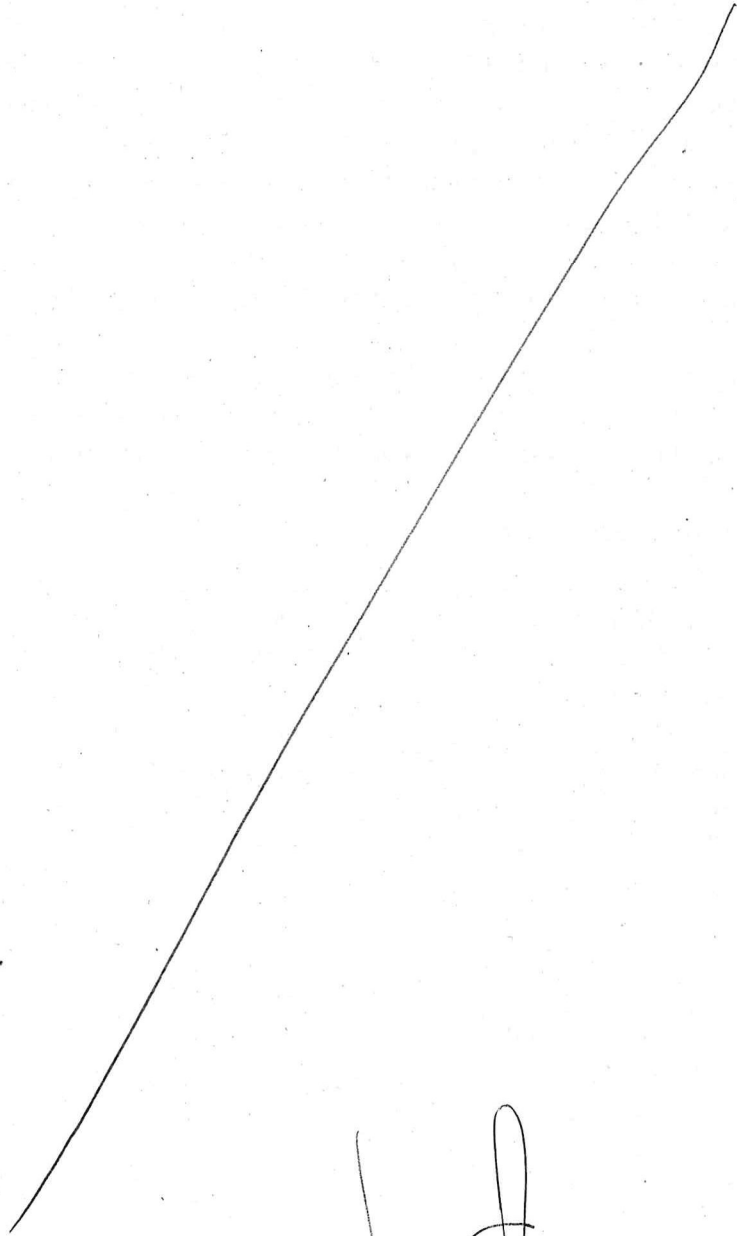
L'accordo rimarrà valido per tutto il personale di A&T 2000 S.p.A. anche in caso di ristrutturazioni societarie di qualsiasi natura (ivi comprese le fusioni per incorporazione); fatti salvi eventuali accordi migliorativi per il personale stesso, da valutarsi con le OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

A&T 2000 S.p.A.	Le RSU	Le OO.SS.
 Rigotto Alberto (Presidente)	 D'Onofrio Aniello	 FP-CGIL Manià Luca
 Pascolo Nicola (Direttore Tecnico)	 Godeas Beniamino	 FIT-CISL Lillo Tatiana
 Buoni Romina (Responsabile Risorse Umane)	 Zanon Simonetta	 FIT-CISL Tarlao Romano







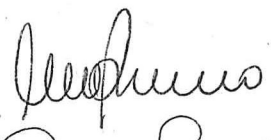

Jan 8

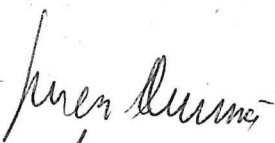




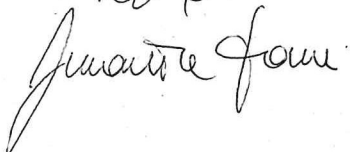
Nota a verbale:

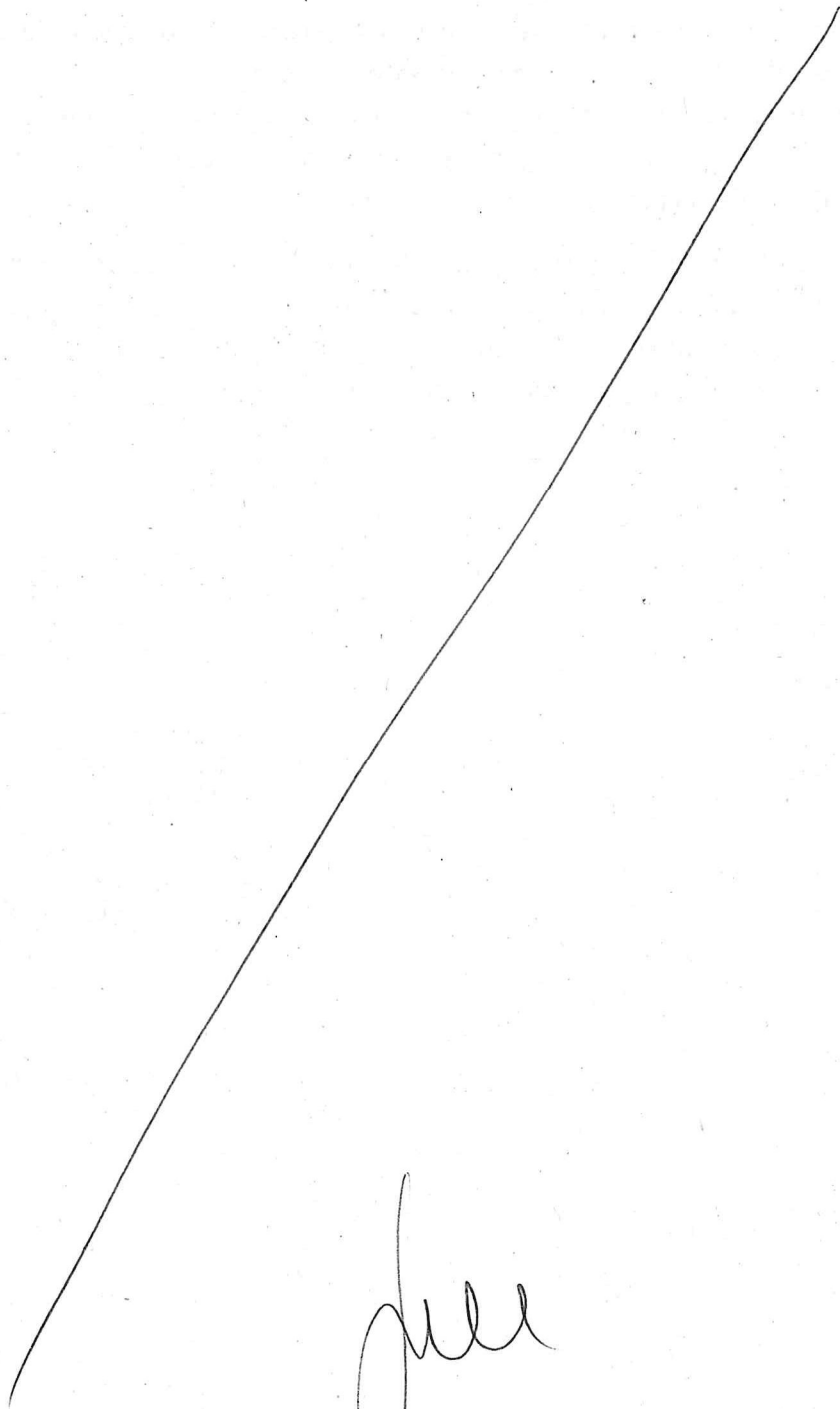
considerato che:

- la finalità di una Società a totale partecipazione pubblica non è il profitto, ma la fornitura di servizi pubblici essenziali in modo efficiente ed efficace;
- il gate di ingresso potrebbe non essere raggiunto per cause non imputabili ai lavoratori, ma derivanti da cause di forza maggiore e/o dal mancato riconoscimento di eventuali maggiori costi nelle tariffe da parte degli enti regolatori,

le RSU e le OO.SS. ritengono doveroso specificare che nell'iniziale proposta di accordo PDR per il triennio 2025/2027 avevano inserito una clausola di salvaguardia che prevedesse l'erogazione del premio al primo bilancio utile (dove i risultati economici permettessero l'erogazione del premio di risultato non erogato), non accettata dalla Società.


Roberto Senni


Fp CGIL 
RSU 
RSU 
FTI CISL 

RSU 



Full