

**VERBALE DI ACCORDO**  
**PREMIO DI RISULTATO ANNO 2019**

|                              |
|------------------------------|
| <b>A &amp; T 2000 S.p.A.</b> |
| <b>27 SET. 2019</b>          |
| Prot. N. <u>4134</u>         |

Tra

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

Premesso

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

che, a seguito delle intese raggiunte dall'esame congiunto tra Azienda ed organizzazioni Sindacali in merito alla definizione del premio di risultato per l'anno 2019

richiamati

in particolare i precedenti incontri del 12/04/2019 e del 24/07/2019 in cui si sono valutati gli obiettivi aziendali e nuovi criteri di produttività già adottati

si conviene che

1. il premio di risultato sia determinato dal raggiungimento di due obiettivi:

- ✓ Aziendale (coefficiente di redditività)
- ✓ Area (coefficiente di produttività)

2. Venga corrisposto in dodicesimi, 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 superiore a mesi 3, un importo pari ad € 1.400,00 che dovrà:

- ✓ essere moltiplicato per il punteggio ottenuto sommando il coefficiente di produttività e il coefficiente di redditività che saranno determinati come stabilito dai parametri sottoscritti alla stessa data (*allegato 1*);
- ✓ essere rapportato alle giornate di effettiva presenza nell'anno (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);

3. I dipendenti che nel corso dell'anno solare 2019 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%

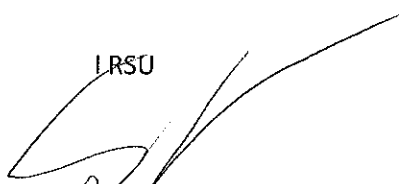


4. Si formalizza inoltre che l'acconto del premio di risultato pari al 50% del valore base sarà erogato con la mensilità del mese di settembre (in pagamento il 10 del mese di ottobre), mentre il saldo sarà erogato con la prima mensilità utile successiva all'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'assemblea dei soci. Fatta eccezione nei casi di assenze di lungo periodo, per i quali il premio sarà erogato interamente a saldo.
5. Nel caso in cui il lavoratore termini il rapporto di lavoro nel corso dell'anno 2019 prima dei termini previsti per l'erogazione dell'acconto, 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 dell'acconto, 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 40% il coefficiente di redditività.
6. 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.
7. 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.
8. 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, 27/09/2019

  
A&T2000 SpA

IRSU  
  
Alm  
Bm