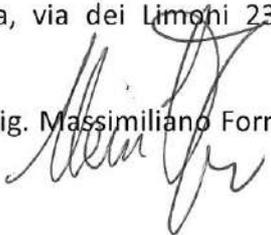


ACCORDO

PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

TRIENNIO 2022 – 2024

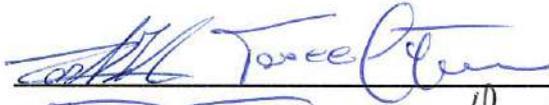
L'Azienda ASMIU srl, con sede legale ed amministrativa in Massa, via dei Limoni 23, P.IVA. 00660130451,

rappresentata, a tutti gli effetti di legge, dall'Amministratore Unico sig.  Massimiliano Fornari, C.F. FRNMSM76T06F023X

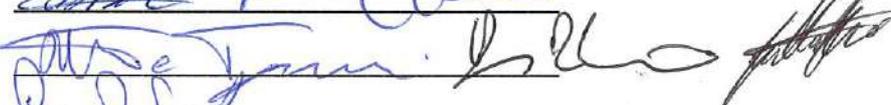
e

le Segreterie Provinciali di Categoria, che operano in assenza della RSU aziendale, rappresentate dai signori:

per CGIL



per CISL



per UIL



per FIADEL



Il giorno 21 ottobre 2022, presso la sede di ASMIU srl, in via dei Limoni 23 a Massa, si sono incontrate le Parti sopra identificate, per redigere il presente Accordo di secondo livello relativo al Premio di Risultato, di seguito PDR.

Premesse

A fronte degli obiettivi ambiziosi che Asmiu intende raggiungere per il miglioramento continuo dell'attività svolta sul Territorio, cercando costantemente l'innovazione per il servizio alla Cittadinanza, è interesse congiunto realizzare un sistema di relazioni industriali trasparente che, nell'ambito delle rispettive autonomie, persegua la finalità di rendere coese le sinergie lavorative dell'azienda, permettendo il conseguimento di obiettivi condivisi.

Il sistema di relazioni industriali fa riferimento alle norme e procedure stabilite dal CCNL e dagli accordi interconfederali sottoscritti.

In relazione a quanto sopra, l'Azienda annualmente, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello monitorato per gli indicatori afferenti al P.D.R, informerà le Rappresentanze Sindacali in ordine alla situazione economica e produttiva, illustrando i principali indicatori di bilancio, evidenziando in particolare i programmi di investimento, le prospettive commerciali,

produttive ed occupazionali nonché le eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro e conseguenti iniziative formative.

Ove ritenuto necessario le Parti potranno promuovere la costituzione di commissioni paritetiche, che supportino tecnicamente il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Il presente Accordo di PDR è stato redatto sulla base delle linee guida redatte nella contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL, di cui al CAPITOLO 1, ARTICOLO 2 – Assetti contrattuali, lettera c) *Contrattazione aziendale a contenuto economico: premio di risultato*, così come innovato nell'Accordo di Settore del 18 maggio 2022.

L'elaborazione e l'individuazione degli obiettivi sotto descritti ha avuto inizio nell'incontro tenutosi c/o i locali di ASMIU in data 17/05/2022.

Alla data di sottoscrizione del presente accordo il raggiungimento degli obiettivi sotto descritti, risulta tuttora incerto ed indeterminato.

Le parti concordano:

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e di dare nuova centralità al ruolo stesso delle responsabilità sociale di impresa;
- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni;
- di perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto del PdR che è quella di incentivare la produttività del lavoro e i miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività aziendale.

Le parti concordano altresì che il presente accordo assorbe e fa proprio quanto previsto nel Verbale di Accordo di Settore del 18 maggio 2022, punto 1) PARTE ECONOMICA, lettera d. *Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)*.

Così come previsto dalle Linee Guida sopra richiamate il PDR deve essere riferito al Margine Operativo Lordo MOL o (EBITDA). Inoltre lo stesso MOL potrà essere incrementato o diminuito in relazione a obiettivi specifici propri della tipologia di società quali:

- la valorizzazione del parametro $b_a(1+U_a)$ di cui al metodo MTR, così come calcolato dall'Autorità di Ambito Toscana Costa;
- la valorizzazione del parametro X_a di cui al metodo MTR, così come calcolato dall'Autorità di Ambito Toscana Costa;
- il livello di soddisfazione degli utenti;
- la riduzione dello straordinario;
- oltre ad altri indicatori tecnici.

La corresponsione del PdR è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri sotto descritti, così come previsto e richiamato dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n° 36/E del 26 giugno 2020.

DETERMINAZIONE DEL PREMIO

L'ammontare del premio si determina quale prodotto della seguente formula:

$$P = K \cdot (X \cdot b_a(1+U_a) + Y \cdot X_a) \Delta \text{ MOL}$$

Dove

- K** vale 1/3 trattandosi di società che eseguono la raccolta;
- $\Delta \text{ MOL}$** differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio e il MOL dell'anno precedente;
- X** peso dell'obiettivo $b_a(1+U_a)$
- Y** peso dell'obiettivo X_a

*Nel caso che la determinazione del Premio "P", così come sopra indicata, sia inferiore ad € 1.000 * numero delle unità aventi diritto, ed il bilancio della società dell'esercizio precedente abbia generato un ragionevole margine, le parti assumo che il valore "P" possa essere determinato di anno in anno tra un valore minimo di € 1.000,00 e massimo di € 1.200,00 per il numero delle unità aventi diritto nell'anno di riferimento, in relazione all'andamento dell'esercizio contabile in corso.*

DISTRIBUZIONE DEL PREMIO

La distribuzione del Premio ai singoli dipendenti deve essere correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale. Per la distribuzione del premio individuale saranno considerati i seguenti indicatori:

- P** ammontare del Premio di Risultato aziendale come sopra determinato;
- fm** unità aventi diritto nell'anno di riferimento;
- p** determinazione del premio individuale calcolato come $P/fm = p$. Nel caso p può assumere un valore intermedio nell'intervallo determinato nel paragrafo precedente.
- V1** parametro legato alla **presenza** così come calcolato con la tabella di seguito riportata;
- V2** parametro legato ai **provvedimenti disciplinari** così come calcolato di seguito;
- V3** parametro legato ai **sinistri e corretta condotta e del mezzo** così come calcolato di seguito;
- V4** parametro legato alla **valutazione della prestazione individuale** così indicato di seguito;
- v1, v2, v3, v4** indicatori individuali.

I pesi dei diversi parametri sono stati inseriti nella formula che segue.

p_{ind} è il valore del premio individuale calcolato con la formula che segue:

$$p_{ind} = p \cdot (0,5 \cdot v1 + 0,1 \cdot v2 + 0,1 \cdot v3 + 0,3 \cdot v4)$$

Determinazione dell'indicatore legato alla PRESENZA

L'indicatore della Presenza lo si determina dalla tabella che segue, come i giorni di assenza nell'anno solare al netto di:

- Singolo evento morboso di almeno 30 gg consecutivi anche a cavallo dei due anni;
- ferie;
- infortuni;
- permessi sindacali;
- permessi previsti dalla Legge n. 104/1992;
- permessi per allattamento;
- permessi previsti dalla Legge n. 151/2000 (congedi parentali);
- permessi per decesso congiunti (padre, madre, sorelle/fratelli);
- Malattia connessa alla pandemia COVID debitamente autocertificata;
- malattia e permessi straordinari legati a patologia cronica certificata contestualmente all'evento e caratterizzata da un lungo decorso, fino ad un max di 30 gg, anche non consecutivi.

Giorni di assenza	Primo Anno		Secondo Anno		Terzo Anno	
	Impiegati	operativi	Impiegati	operativi	Impiegati	operativi
da 0 a 7 gg	1	1	1	1	1	1
da 8 a 10 gg	0,95	1	0,93	1	0,9	1
da 11 a 12 gg	0,9	1	0,87	0,93	0,85	0,9
da 13 a 17 gg	0,8	0,8	0,75	0,75	0,7	0,7
da 18 a 21 gg	0,7	0,7	0,65	0,65	0,6	0,6
da 22 a 24 gg	0,6	0,6	0,55	0,55	0,5	0,5
da 25 a 28 gg	0,5	0,5	0,45	0,45	0,4	0,4
da 29 a 30 gg	0,4	0,4	0,35	0,35	0,3	0,3
da 31 in poi	0	0	0	0	0	0

Nota: per la distinzione tra impiegati ed operativi si farà riferimento all'inquadramento INAIL

La quantificazione del PDR del singolo lavoratore sarà effettuata esclusivamente per i periodi effettivamente lavorati, si considerano lavorate anche le giornate relative a:

- ferie;
- infortuni;
- permessi sindacali;

L'azienda si riserva di fare verifiche a campione sulle autocertificazioni COVID.

Determinazione dell'indicatore legato ai provvedimenti DISCIPLINARI

Per la determinazione dell'indicatore legato ai provvedimenti disciplinari, si procede come segue:

	Primo Anno	Secondo Anno	Terzo Anno
➤ Nessuno provvedimento	v2 = 1	v2 = 1	v2 = 1
➤ 1° provvedimento	v2 = 0,8	v2 = 0,7	v2 = 0,5
➤ 2° provvedimento	v2 = 0,5	v2 = 0,3	v2 = 0,0

Determinazione dell'indicatore legato ai SINISTRI E CORRETTA CONDOTTA E DEL MEZZO

Per la determinazione dell'indicatore sinistri e corretta condotta e del mezzo, vanno considerati diversi aspetti tra cui:

- Sinistri attivi;
- Mancata verifica preliminare del mezzo prima del servizio;
- Mancata verifica del mezzo a fine servizio;
- Mancata redazione della scheda di bordo;
- Rotture del mezzo a seguito di guida non prudente.

Nel caso siano addebitati al dipendente uno o più delle condotte/sinistri sopra richiamati, l'indicatore si determina come si seguito:

	Primo Anno	Secondo Anno	Terzo Anno
➤ Nessuno sinistro	v3 = 1	v3 = 1	v3 = 1
➤ 1° sinistro	v3 = 0,80	v3 = 0,70	v3 = 0,60
➤ 2° sinistro	v3 = 0,70	v3 = 0,60	v3 = 0,40
➤ 3° sinistro	v3 = 0,40	v3 = 0,30	v3 = 0,20

Determinazione dell'indicatore legato alla VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

La determinazione della valutazione della prestazione lavorativa verrà effettuata sulla base dei seguenti comportamenti individuali osservabili, differenziati per il personale esterno e per gli impiegati esecutivi come di seguito riportato.

Servizi Esterni

- | | |
|--|--------|
| 1. Puntualità in ingresso, evitare rientri anticipati non giustificati | pt. 30 |
| 2. Flessibilità operativa | pt. 20 |
| 3. Provvedimenti disciplinari sanzionati | pt. 30 |
| 4. Sinistri e corretta compilazione schede di bordo | pt. 20 |

Impiegati Esecutivi

- | | |
|--|--------|
| 1. Flessibilità negli orari e disponibilità al rientro | pt. 30 |
|--|--------|

- | | |
|--|--------|
| 2. Valutazione dei provvedimenti disciplinari | pt. 10 |
| 3. Gestione delle direttive e degli obiettivi dati | pt. 20 |
| 4. Rispetto dei tempi e delle scadenze prefissate | pt. 40 |

Si allegano di seguito le schede di valutazione.

DETERMINAZIONI ACCESSORIE

1. Le parti concordano che, il p_{ind} di ciascun dipendente non potrà essere inferiore al valore di € 350,00. Tale valore minimo garantito, è assorbente anche dell'istituto previsto nel Verbale di Accordo di Settore del 18 maggio 2022, punto 1) PARTE ECONOMICA, lettera d. *Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)*.
2. Le parti concordano che eventuali somme residue dopo l'assegnazione effettuata secondo i parametri di cui sopra saranno ridistribuite ai dipendenti aventi diritto secondo i medesimi parametri. Ulteriori somme che dovessero residuare saranno accantonate per l'esercizio successivo o, in alternativa, a seguito di separato accordo tra le parti saranno erogati sotto forma di liberalità ad istituto od ente no profit.
3. Le parti concordano che per incentivare il WELFARE aziendale, almeno il 50% del premio individuale assegnato dovrà essere erogato mediante buoni di spesa. Per semplificare l'erogazione si concorda che la prima parte del premio, entro la quota sopra specificata e comunque fino al limite che la normativa di anno in anno in vigore permette di defiscalizzare, saranno erogati mediante buoni spesa o altro strumento che sarà previsto dalla normativa in vigore. Rimane nella possibilità di ciascun dipendente la possibilità di richiedere all'azienda la corresponsione della quota del WELFARE in denaro con la conseguente tassazione.
4. Il premio eventuale sarà erogato unitamente alla retribuzione del mese di Agosto o Settembre, nell'anno successivo a quello di competenza e riferimento.
5. Nel mese di marzo dell'anno di erogazione la Direzione darà informativa alle Rappresentanze Sindacali degli andamenti preconsuntivi dei parametri di cui sopra, in occasione di quest'informativa si potranno integrare i parametri di misurazione della produttività/Qualità del servizio anche con l'ausilio del software nel frattempo implementato per l'adempimento legato agli obblighi derivanti dall'applicazione della delibera n.15 del 18/01/2022 di ARERA (TQRIF).
6. Il premio competerà a tutti i lavoratori a tempo indeterminato e a quei lavoratori che hanno lavorato a tempo determinato, anche se in somministrazione, per un periodo pari o superiore a sei mesi nell'anno di riferimento. Ai lavoratori assunti in corso dell'anno di riferimento e a quelli con rapporto a tempo determinato il premio sarà corrisposto pro quota in rapporto ai mesi interi o superiore a 15 giorni di servizio prestati.
7. Le parti si impegnano già sin d'ora a concertare entro la fine dell'anno 2024 l'accordo riguardante il PDR per il triennio successivo.
8. Le parti danno atto del prossimo passaggio all'interno della società Retiambiente Spa come socio unico di ASMIU e pertanto che la validità del presente accordo sarà subordinata ad eventuali verifiche ed approvazione del nuovo socio.

SCHEDA DI VALUTAZIONE – SERVIZI ESTERNI

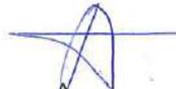
Parametro	Valutazione
1a) Puntualità in ingresso	(Max p.ti 15)
1b) Evitare rientri anticipati non giustificati	(Max p.ti 15)
2) Flessibilità operativa Disponibilità del lavoratore a coprire urgenze e altre postazioni lavorative derivante dal rilevamento di situazioni impreviste a copertura di mansioni o postazioni che mettano in difficoltà contingente i servizi.	(Max p.ti 20)
3) Provvedimenti disciplinari sanzionati (non si considera provvedimento disciplinare il richiamo verbale)	(Max p.ti 30)
4a) N. sinistri	(Max p.ti 10)
4b) Costante e corretta compilazione schede di bordo	(Max p.ti 10)
TOTALE	(Max. p.ti 100)






Massa, _____

Il Responsabile di Area



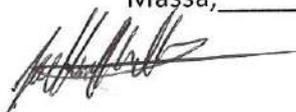

SCHEDA DI VALUTAZIONE – IMPIEGATI ESECUTIVI

Parametro	Valutazione
1) Flessibilità negli orari e disponibilità al rientro	(Max p.ti 30)
2) Valutazione dei provvedimenti disciplinari	(Max p.ti 10)
3) Gestione delle direttive e degli obiettivi dati	(Max p.ti 20)
4) Rispetto dei tempi e delle scadenze prefissate	(Max p.ti 40)
TOTALE	(Max. p.ti 100)

TE
UPE
RIP
A
RL

7

Massa, _____



Il Responsabile di Area
