ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO DEL TRIENNIO 2022 - 2024 PER IL PERSONALE NEUTALIA S.RL.

Premessa

Il CCNL AMBIENTE UTILITALIA prevede un premio di risultato con la finalità di coinvolgere attivamente i lavoratori nell'andamento aziendale, nell'importante obiettivo del continuo miglioramento della qualità, produttività, redditività e competitività dell'Azienda stessa, nonché al raggiungimento degli obiettivi di benefit legati al miglioramento della qualità dell'ambiente, della crescita dell'economia circolare sul territorio attraverso un'efficiente gestione delle risorse ambientali, sociali ed economiche.

Allo scopo di migliorare i servizi di Neutalia S.r.l. attraverso strumenti di partecipazione all'andamento aziendale, le Parti concordano sull'istituzione di un "Premio di Risultato" in conformità ai contenuti contrattuali e alle normative vigenti.

1 - Applicabilità dell'accordo

Tra le Parti, costituite dalla Direzione Aziendale e dalle Segreterie Territoriali, si conviene che il presente accordo è stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL Ambiente Utilitalia.
I contenuti del CCNL Ambiente Utilitalia si intendono integralmente richiamati nel presente accordo ed applicabili a tutto il personale Neutalia S.r.l.

Eventuali modifiche che dovessero essere apportate al succitato CCNL, in riferimento alle tematiche del premio di risultato, potranno ricondurre alla rinegoziazione del presente accordo per gli adeguamenti conseguenti.

2 - Durata dell'accordo e periodicità della negoziazione

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2022 a tutto il 31.12.2024.
Le Parti concordano che il sistema di programmi e indicatori finalizzati ad obiettivi di miglioramento aziendale di cui ai successivi articoli, avrà durata triennale.
La valutazione sul raggiungimento e/o non raggiungimento degli obiettivi prefissi avverrà sulla base della comparazione di dati omogenei.

3 - Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio di risultato, derivante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in un'unica soluzione, con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte dei competenti organi Aziendali.

Il premio di risultato verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in relazione alla presenza in servizio come da tabella indicata:

GIORNI LAVORATIVI DI ASSENZA ANNUALE	COEFFICIENTE %
da 0 a 8	100%
da 9 a 15	90%
da 16 a 22	80%
da 23 a 45	50%
Oltre 45	0%

Gli importi non erogati a seguito della decurtazione connessa al parametro "assiduità di servizio" verranno corrisposti in eguale misura a tutti coloro che rientrano nella prima fascia di assenteismo (da 0 a 8 gg di assenza).

Si specifica inoltre che:

- in caso di nuova assunzione il premio verrà erogato in funzione di una permanenza in azienda pari ad un periodo minimo di 6 mesi nell'anno di riferimento; (per mese intero di presenza si intende assunzione fino al 15 del mese).
- in caso di contratti a tempo determinato o di somministrazione, il premio verrà erogato in funzione di una permanenza minima in azienda pari ad un periodo di 6 mesi nell'anno di riferimento (per mese intero di presenza si intende assunzione fino al 15 del mese e cessazione dopo il 15 del mese).
- in caso di cessazione di contratto a tempo indeterminato, il premio verrà erogato in funzione al numero dei mesi effettivi di presenza.
- per i lavoratori part-time il premio verrà calcolato in funzione della percentuale dell'orario di lavoro prestato.
- Non verrà erogato alcun premio ai dipendenti che sono stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

Nell'anno di riferimento sono considerate quale effettiva presenza in servizio:

- permessi sindacali
- permessi scolastici
- ferie / rol / ex- festività
- permessi per donazione sangue
- astensione obbligatoria per gravidanza, gravidanza a rischio e paternità
- permessi per le persone riconducibili alla Legge 104/1992
- assenze per ricoveri ospedalieri opportunamente documentate; NON sarà ritenuta valida ai fini del premio eventuale certificazione di ricovero pervenuta oltre il mese successivo a quello dell'evento stesso.
- assenze per infortuni sul lavoro non in itinere. Eventuali eventi NON riconosciuti dall'Inail verranno convertiti in malattia (gli eventi per i quali i dipendenti inoltreranno ricorso, se favorevolmente accolto dall'Inail e riconvertiti in infortuni, verranno successivamente riconsiderati come tali)
- congedi matrimoniali
- permessi per lutti familiari
- permessi per presenziare in tribunale, se convocati dall'azienda
- permessi per funzioni pubbliche elettive
- assenze per adempimento a funzioni elettorali
- limitatamente ai periodi di "STATO EMERGENZIALE" le assenze per Covid o per quarantena fiduciaria debitamente documentate e trasmesse all' RSPP aziendale.

4 - Definizione della modalità del calcolo ed erogazione del premio risultato 2022 –2024

Il premio di risultato erogabile in ciascun anno del presente accordo assumerà a riferimento il valore definito invariabile pari a € 1.024,00 lordo per dipendente. Le parti concordano che tale importo potrà essere rivisto per il secondo e terzo anno di applicazione dell'accordo medesimo, previo confronto sindacale ad inizio anno.
Gli obiettivi rappresentativi di produttività, qualità, efficienza dell'attività dell'azienda sono i seguenti:

N°	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO %
1	EBIT	40
2	Tonnellate conferite annue	10
3	Tonnellate vapore prodotto annuo	20
4	Obiettivi Benefit	30

I singoli obiettivi sono di seguito descritti:

4.1 DEFINIZIONE DELL' OBIETTIVO N°1

Le Parti si danno atto che il valore di bilancio preso a riferimento è l'EBIT quale indicatore del Reddito Operativo dell'azienda.

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al EBIT (prima colonna) rispetto al valore pianificato nel budget gestionale aziendale al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna).

EBIT = PESO 40% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

EBIT	Percentuale di riconoscimento del premio SOLO per l'anno 2022
EBIT consuntivo ≥ 100% EBIT bgt	100%
95% EBIT bgt ≤ EBIT consuntivo < 100% del EBIT bgt	80%
85% EBIT bgt ≤ EBIT consuntivo < 95% EBIT	65%
75% EBIT bgt ≤ EBIT consuntivo < 85% EBIT	60%
50 % EBIT consuntivo < 75 % EBIT bgt	50%
Ebit consuntivo < 50% Ebit budget	0

EBIT	Percentuale di riconoscimento del premio per gli anni 2023 - 2024
EBIT consuntivo ≥ 100% EBIT bgt	100%
95% EBIT bgt ≤ EBIT consuntivo < 100% del EBIT bgt	80%
85% EBIT bgt ≤ EBIT consuntivo < 95% EBIT	65%
75% EBIT bgt ≤ EBIT consuntivo < 85% EBIT	50%
EBIT consuntivo < 75 % EBIT bgt	0

4.2 DEFINIZIONE DELL'OBIETTIVO N°2

Le Parti si danno atto che il valore di efficienza ed efficacia di esercizio dell'attività preso a riferimento è il quantitativo annuo di rifiuti conferiti presso l'impianto.

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto alle quantità annue conferite di rifiuto (prima colonna) rispetto al valore pianificato nel budget gestionale aziendale al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna).

TONNELLATE CONFERITE ANNUE = PESO 10% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

TONNELLATE CONFERITE ANNUE	Percentuale di riconoscimento del premio SOLO per l'anno 2022
Tonnellate conferite annue consuntivo ≥ 100% Tonnellate conferite annue bgt	100%
95% Tonnellate conferite annue bgt ≤ Tonnellate conferite annue consuntivo < 100% tonnellate conferite annue bgt	80%
85% tonnellate conferite annue bgt ≤ tonnellate conferite annue consuntivo < 95% tonnellate conferite annue bgt	65%
75% tonnellate conferite annue bgt ≤ tonnellate conferite annue consuntivo < 85% tonnellate conferite annue bgt	60%
50% Tonnellate conferite annue consuntivo < 75 % tonnellate conferite annue bgt	50%
Tonnellate conferite annue consuntivo < 50% bgt	0

TONNELLATE CONFERITE ANNUE	Percentuale di riconoscimento del premio per gli anni 2023 - 2024
Tonnellate conferite annue consuntivo ≥ 100% Tonnellate conferite annue bgt	100%
95% Tonnellate conferite annue bgt ≤ Tonnellate conferite annue consuntivo < 100% tonnellate conferite annue bgt	80%
85% tonnellate conferite annue bgt ≤ tonnellate conferite annue consuntivo < 95% tonnellate conferite annue bgt	65%
75% tonnellate conferite annue bgt ≤ tonnellate conferite annue consuntivo < 85% tonnellate conferite annue bgt	50%
Tonnellate conferite annue consuntivo < 75 % tonnellate conferite annue bgt	0%

4.3 DEFINIZIONE DELL'OBIETTIVO N°3

Le Parti si danno atto che il valore di efficienza ed efficacia di esercizio dell'attività preso a riferimento è il quantitativo annuo di tonnellate di vapore prodotto nel processo di trattamento termico dei rifiuti presso l'impianto.

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto alle quantità annue conferite di vapore prodotto (prima colonna) rispetto al valore pianificato nel budget gestionale aziendale al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna).

TONNELLATE VAPORE PRODOTTO ANNUO = PESO 20% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

TONNELLATE VAPORE PRODOTTO ANNUO	Percentuale di riconoscimento del premio SOLO per l'anno 2022
Tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo ≥ 100% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt	100%
95% tonnellate vapore prodotto annuo bgt ≤ Tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo < 100% tonnellate vapore prodotto annuo bgt	80%
85% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt ≤ tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo < 95% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt	65%
75% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt ≤ tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo < 85% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt	60%
50 % Tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo < 75 % Tonnellate vapore prodotto annuo bgt	50%
Tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo < 50% bgt	0

TONNELLATE VAPORE PRODOTTO ANNUO	Percentuale di riconoscimento del premio per gli anni 2023 - 2024
Tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo ≥ 100% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt	100%
95% tonnellate vapore prodotto annuo bgt ≤ Tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo < 100% tonnellate vapore prodotto annuo bgt	80%
85% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt ≤ tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo < 95% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt	65%
75% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt ≤ tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo < 85% Tonnellate vapore prodotto annuo bgt	50%
Tonnellate vapore prodotto annuo consuntivo < 75 % Tonnellate vapore prodotto annuo bgt	0%

4.4. DEFINIZIONE DELL'OBIETTIVO N°4 OBIETTIVI BENEFIT

Le Parti si danno atto che il valore di sostenibilità ed efficacia dell'attività aziendale preso a riferimento è il grado di raggiungimento degli obiettivi declinati nel "Piano Benefit" aziendale.

Ogni anno saranno indicati gli obiettivi specifici da raggiungere sulla base delle determinazioni del CdA. Il Piano Benefit è oggetto di apposita delibera con cadenza annuale.

L'obiettivo viene definito come il rapporto tra il Nr. di obiettivi raggiunti rispetto a quelli declinati annualmente nel Piano Benefit approvato dalla società.

PESO 30% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

Obiettivi Benefit raggiunti	Percentuale di riconoscimento del premio SOLO Anno 2022
Nr. target raggiunti ≥ 90% target a piano	100%
75% target a piano ≤ Nr. target raggiunti < 90% target a piano	80%
50% target a piano ≤ Nr. target raggiunti < 75% target a piano	65%
Nr target raggiunti < 50% target a piano	0%

Obiettivi Benefit raggiunti	Percentuale di riconoscimento del premio Anni 2023-2024
Nr. target raggiunti ≥ 90% target a piano	100%
75% target a piano ≤ Nr. target raggiunti < 90% target a piano	80%
55% target a piano ≤ Nr. target raggiunti < 75% target a piano	65%
Nr. target raggiunti < 55% target a piano	0%

5) DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda Neutalia Srl dichiara che il contratto collettivo notificato alla ITL Varese è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della legge del 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

Letto, confermato e sottoscritto.

Busto Arsizio, 27/06/2022

Per Neutalia S.r.l.

L'Amministratore Delegato S. Migliorini

Il Direttore Tecnico A. Reginato

Il Direttore HR L. Torretta

Per le OO.SS.

FP CGIL
Sig. M. Catella

Sig.ra R. Brancato

Sig. M. Castriotti

FIT CISL
Sig. P. Notaro

Sig. L. Beliusse

Sig. A. La Iacona

FIADEL
Sig. R. Gennaro

Sig. C. Faraci

Sig.ra C. Frigoli

Sig. A. Rossi

Firme apposte sull'originale