

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 01123290312
Ragione Sociale: ISONTINA AMBIENTE SRL
Tipologia Soggetto: Azienda

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 30/12/2019
Tipologia Contratto: Aziendale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 1/2020
A (Mese/Anno) 12/2022
ITL dove è depositato il contratto Trieste - Gorizia

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 288 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: ACCORDO RELATIVO ALLA
CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI
RISULTATO

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 28/01/2020
Codice contratto 20200128142103779

Sezione 5 - Autodichiarazione

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

**Modulo informazioni per il monitoraggio dell'applicazione
della tassazione agevolata dei premi di risultato**

**(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e
ss.mm.ii.)**

Isontina Ambiente S.r.l.

Via Cau de Mezo, 10

Ronchi dei Legionari – Gorizia

* * * * *

**ACCORDO TRA ISONTINA AMBIENTE SRL E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, RELATIVO ALLA DEFINIZIONE
E CORRESPONSIONE DEL "PREMIO DI RISULTATO" RELATIVO AL TRIENNIO 2020 - 2022 (art. 2 lett. c ccnl)**

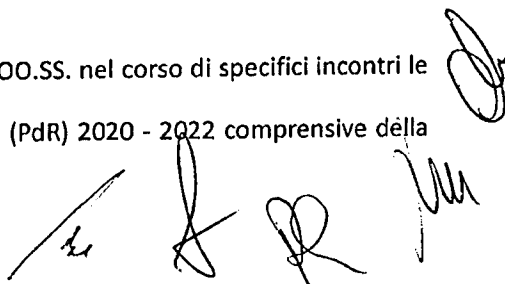
* * * * *

Il giorno 30 del mese di dicembre dell'anno 2019, nella sede legale di Isontina Ambiente s.r.l. in Via Cau de Mezo 10, si sono riunite, al fine della sottoscrizione del presente Accordo, le seguenti Parti

1. **Isontina Ambiente S.r.l.** - rappresentata dall'Amministratore Unico – dott. Giulio Severo Tavella e dal Direttore Generale – ing. Giuliano Sponton
2. **CGIL Funzione Pubblica** – rappresentata dai Sigg.ri Luca Manià e Mauro Pez
3. **FIT – CISL** - rappresentata dal sig. Roberto Simeon
4. **FIADEL** - rappresentata dal sig. Alessandro Sau

Premesso che

1. la Società Isontina Ambiente già nel corso degli incontri precedenti, e in particolare nella riunione del 29 novembre 2017, aveva ravvisato che l'applicazione della metodologia e dei criteri di strutturazione del Premio di risultato, così come previsto dall'accordo dd. 26 agosto 2008, non era più attuabile nell'ambito della nuova organizzazione aziendale in particolare per il venir meno delle condizioni tecniche e operative su cui si fondava il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti e, conseguentemente, la determinazione dei corrispettivi spettanti. Nell'occasione era stato anticipato che *"le modifiche che verranno introdotte consentiranno di correlare il Premio di Risultato con la finalità di incentivare la produttività del lavoro per favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio oltre ad incrementi di redditività e competenza dell'Azienda. In particolare verranno definiti degli "indicatori obiettivo" legati alla riduzione del costo complessivo del servizio, alla presenza individuale e al coefficiente di valutazione conseguito sulla base di nuove schede di valutazione aggiornate"*;
2. il Direttore Generale si è impegnato a sottoporre alle OO.SS. nel corso di specifici incontri le linee guida di determinazione del Premio di Risultato (PdR) 2020 - 2022 comprensive della



bozza di Accordo per giungere all'adozione dello stesso entro e non oltre il 31 dicembre 2019;

3. si ravvisa la necessità di individuare come finalità dell'istituto del PdR l'incentivazione della produttività del lavoro al fine di favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda in quanto solo attraverso questi strumenti e metodologie l'azienda può pienamente mettere a frutto il suo obiettivo di responsabilità ambientale e sociale, mantenendo alti livelli di eccellenza, di competitività e di riferimento per l'innovazione strategica del settore.

Tutto ciò premesso, le Parti

definiscono e convengono quanto segue





- 1) Il presente accordo sostituisce ogni diversa pattuizione tra le parti avente il medesimo oggetto.
- 2) Le Parti convengono di confermare una diversa strutturazione del PdR che si articola sul riconoscimento di una "Quota base" e di una "Quota aggiuntiva".

A. QUOTA BASE

1. La Quota base si fonda sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - i. Obiettivi Aziendali (coefficiente di redditività normalizzato, riduzione del costo del servizio normalizzato);
 - ii. Obiettivi Individuali (valutazione personale, presenza in servizio).
2. Il peso percentuale di ciascuno dei suddetti obiettivi (così come definiti al precedente punto 1 e articolati negli indicatori sotto riportati) corrisponde ai seguenti valori:

Obiettivi Quota base	Peso percentuale
a. Coefficiente di redditività normalizzato	10%
b. Indice di riduzione del costo del servizio normalizzato	15%
c. Indice di valutazione individuale	35%
d. Indice di presenza individuale	40%

3. La quota individuale lorda "base" a disposizione viene definita per l'anno 2020 in Euro 1.000,00 e terrà conto di un "effetto di livello" che prevede l'applicazione di un coefficiente moltiplicatore secondo la seguente tabella:

Livello	Coefficiente moltiplicatore
J - 3	1,0
4 - 5	1,10
6	1,15
7 - 8 - Q	1,20

4. Gli indicatori di cui al punto 2 sono così determinati:

a. Coefficiente di redditività normalizzato

Il coefficiente in questione rappresenta il rapporto tra EBITDA normalizzato conseguito nel corso dell'esercizio di riferimento ed EBITDA normalizzato previsto a budget.

Per EBITDA normalizzato si intende la differenza tra Ricavi e Costi squisitamente caratteristici.

Verrà quindi presa a riferimento la differenza algebrica tra il Totale del Valore della Produzione ed il Totale dei Costi della Produzione risultanti dal bilancio d'esercizio ovvero dal Budget approvato dall'Assemblea dei Soci nell'anno di competenza del PdR (anno "n") e quindi entrambi i documenti riferiti all'anno "n-1", al netto di accadimenti aziendali di carattere straordinario sia in termini di natura che in termini di eccezionalità. A titolo esemplificativo e non esaustivo detta differenza sarà "nettizzata" dalle voci relative ad indennizzi, sopravvenienze attive e passive, plusvalenze attive e passive, ecc.

Qualora il risultato del rapporto sia inferiore all'obiettivo prefissato dell'1,2, la quota corrispondente, derivante dall'applicazione del peso percentuale applicato alla quota individuale lorda a disposizione (di cui al precedente punto 4), viene corretta della percentuale di riduzione rispetto alla perdita sull'obiettivo stesso, con un minimo di soglia per una riduzione della prestazione pari al - 30% cui corrisponde una riduzione della quota spettante pari al 30%. Viceversa, per risultati eccedenti l'obiettivo prefissato, la quota corrispondente viene ricalcolata sulla base pari al doppio della percentuale di miglioramento sull'obiettivo base con una soglia massima di miglioramento del 25%.

b. Indice di riduzione del costo del servizio normalizzato

Tale indice tende a rappresentare l'importanza che riveste per l'Azienda e per i propri Soci la riduzione dei costi dei servizi offerti agli utenti. L'indice è dato dall'insieme dei costi sostenuti

dall'Azienda per fornire il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani nel periodo di riferimento "sterilizzati" da nuovi servizi, incrementi o cessazioni dei medesimi, al fine di renderli confrontabili con gli esercizi precedenti o successivi. Nell'Allegato 1 viene riportato l'elenco delle voci di costo che concorrono alla definizione dell'indice e che partecipano, quindi, al raggiungimento dell'obiettivo. Gli scostamenti percentuali, in aumento o diminuzione, derivanti dal raffronto dell'indice con quello dell'anno precedente, determinano il valore percentuale della quota corrispondente del premio, con un effetto sulla quota disponibile del premio (di cui al precedente punto 4) di seguito riportata (indicando con Δ lo scostamento):

Scostamento costo del servizio anno n/anno n-1	Percentuale su quota disponibile
$< - 2\%$	110%
$- 2\% < \Delta < 0\%$	100%
$0\% < \Delta < +3\%$	60%
$3\% < \Delta < +5\%$	10%
$\Delta > +5\%$	0

Si precisa che lo scostamento percentuale del costo del servizio tra l'esercizio dell'anno n e quello dell'anno n-1 sarà approssimato alla seconda cifra decimale, senza arrotondamenti.

c. Indice di valutazione individuale

Per indice di valutazione individuale si intende il punteggio su base 100 ricevuto individualmente dal proprio responsabile sulla base di una scheda di valutazione predisposta per tipologia di mansione e che forma parte integrante del presente documento (Allegato A). Il correttivo applicato alla quota disponibile in presenza dell'esito della valutazione sarà il seguente:

Valutazione	Correttivo applicato
98 - 100	120%
95 - 97,99	110%
90 - 94,99	105%
85 - 89,99	100%
< 85	Effettiva valutazione percentuale

Il valutatore ed il valutato si confronteranno in merito alla compilazione della scheda. Entro 15 giorni dal ricevimento, il lavoratore che non ritiene congrua la propria valutazione può proporre ricorso alla Direzione anche facendosi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o a cui conferisca specifico mandato indicando le specifiche ragioni per le quali ritiene non adeguata la valutazione. In questo caso, la Direzione verrà affiancata dal Responsabile dell'Area a cui afferisce il lavoratore.

d. Indice di presenza individuale

Per indice di presenza individuale si intende il complemento a 100 del rapporto tra le ore di assenza individuali (calcolate in base ai parametri sotto specificati), sommate alle ore di permesso non retribuite se presenti, nonché ai provvedimenti disciplinari che comportino assenza dal servizio rispetto al monte ore teorico disponibile previsto dal CCNL di riferimento (monte ore lavorativo teorico dell'anno ridotto del monte ore ferie e permessi retribuiti disponibili). Non risulta penalizzata l'assenza che rientri nei termini di normalità media (5%), mentre verrà premiata la presenza "perfetta" e penalizzati i livelli di assenza superiori alla predetta percentuale con i seguenti correttivi:

Presenza	Correttivo applicato
100 %	1,2
98 – 99,99 %	1,1
95 – 97,99%	1,0
93 – 94,99%	0,97
90 – 92,99%	0,95
< 90%	0,9 per effettiva presenza %

Ai fini del calcolo delle assenze si terrà conto di tutte le forme di assenza dal servizio con esclusione delle seguenti tipologie: ricoveri ospedalieri, infortuni con prognosi iniziale superiore alla settimana (> 5 giorni), maternità obbligatoria, donazioni di sangue, permessi sindacali, assemblee sui luoghi di lavoro.



B. QUOTA AGGIUNTIVA

1. La Quota aggiuntiva si fonda sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

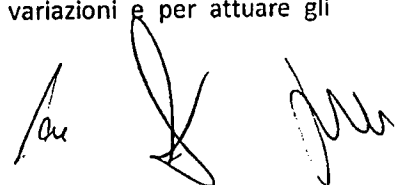
i. Obiettivi di Area definiti dalla Direzione previo confronto con i Responsabili di Area (di cui



all'Allegato B al presente documento) e resi noti e disponibili ad inizio anno dai Responsabili di Area stessi;

- ii. Obiettivi Individuali (valutazione personale, presenza in servizio).
2. L'importo massimo disponibile ed erogabile nell'ambito del riconoscimento della Quota aggiuntiva è pari alla risultante tra quanto non erogato con la Quota base rispetto all'importo potenzialmente disponibile e un importo messo a disposizione annualmente dall'Azienda. Per l'anno 2020 (Premio di Risultato anno 2021) tale importo ammonta ad Euro 60.000 ed è parametrato sulla forza lavoro presente al 31 dicembre 2019. Annualmente si provvederà a riproporzionarlo al modificarsi della dotazione organica.
3. La Quota aggiuntiva a disposizione per ciascuna Area aziendale deriva dall'applicazione del relativo peso percentuale così come determinato in seguito alla valorizzazione di ciascun dipendente di ogni singola Area con i parametri di cui alla Tabella A presente all'art. 27 del CCNL Utilitalia.
4. Ai Responsabili di ciascuna Area viene applicato un peso pari a 1,5; conseguentemente essi assorbono la corrispondente percentuale di Quota aggiuntiva disponibile per l'Area mentre la parte restante viene distribuita tra tutti i lavoratori appartenenti alla medesima Area che abbiano conseguito una valutazione individuale maggiore o uguale alla valutazione media dell'Area di appartenenza corretta in diminuzione del 2%.
5. I lavoratori appartenenti a ciascuna Area che non abbiano conseguito una valutazione individuale maggiore o uguale alla valutazione media dell'Area di appartenenza corretta in diminuzione di un'alea del 2% non percepiranno la Quota aggiuntiva del Premio di Risultato e il Premio di Risultato loro spettante sarà costituito dalla sola Quota Base di cui alla lettera A.
6. Il Premio di Risultato spettante sarà dato dalla somma tra la Quota Base e la Quota Aggiuntiva (qualora il lavoratore ne abbia diritto).
- 3) Fissati gli indici e gli obiettivi come indicati e definiti al precedente punto 2 lettere A. e B., verrà monitorato, con la necessaria continuità, l'evolversi di ciascuno di essi in modo da adottare i possibili correttivi atti a ricondurre sotto controllo le tendenze non positive.

Poiché il sistema retributivo incentivante tiene conto dell'attuale situazione della Società, resta, altresì, convenuto che, ove vi fossero sostanziali modifiche della sopra indicata situazione, le Parti si incontreranno per valutare gli effetti sui premi di tali intervenute variazioni e per attuare gli eventuali adeguamenti.



- 4) Sarà compito dei Responsabili di ciascuna Area acquisire i dati tecnici, contabili e tutte le informazioni necessarie alla dimostrazione del raggiungimento degli obiettivi di cui all'Allegato A al fine di determinare la quota aggiuntiva erogabile a ciascuna Area. Tutti i supporti dovranno essere messi a disposizione della Direzione per le valutazioni del caso entro e non oltre il 31 marzo di ciascun anno.
- 5) I lavoratori che nel corso dell'esercizio a cui fa riferimento il PdR avranno ricevuto provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 68 del CCNL vigente, saranno soggetti alle seguenti riduzioni del premio complessivo così come risultante dall'applicazione degli indici sopra riportati:

Provvedimenti irrogati	Riduzione
Richiamo verbale	Bonus
Ammonizione scritta	25%
Multa	50%
Sospensione	100% riduzione

Nel caso in cui il lavoratore arrechi danni ai mezzi/attrezzature aziendali in condizioni accertate di uso di sostanze alcoliche o simili, il totale del premio sarà uguale a 0 (zero).

- 6) La corresponsione ai dipendenti del "Premio erogabile" individuale avverrà in un'unica soluzione con la corresponsione dello stipendio del mese di maggio (anno "n") successivo all'anno di competenza (anno "n-1").
- 7) Per i lavoratori che venissero assunti o lasciassero l'Azienda nel corso dell'anno, il calcolo del Premio verrà effettuato proporzionalmente ai mesi lavorati, compresi i lavoratori a tempo determinato purché con contratto di durata pari ad almeno 3 mesi nell'anno. La frazione di mese lavorato verrà calcolata come mese intero se superiore a 15 giorni, trascurando le frazioni inferiori. Il Premio verrà proporzionalmente ridotto nell'importo per i lavoratori a tempo parziale rispetto all'orario di lavoro individualmente prestato.
- 8) Il Premio di risultato, per sua natura, è comprensivo ed onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone le Parti tenuto conto in sede di quantificazione dei relativi importi. Il Premio di risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del Premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono

considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo stesso. Il PdR è escluso, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 del CC, dalla base di calcolo del T.F.R.

- 9) Le Parti si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del Premio qui previsto persegue obiettivi di efficienza, produttività, qualità e competitività della Società.

Quanto sopra precisato al fine dell'applicazione regime contributivo e fiscale previsto dalla normativa di riferimento.

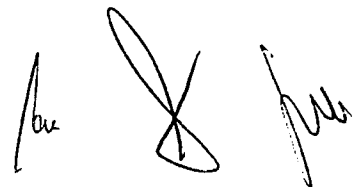
Le Parti, qualora dovesse intervenire una variazione della normativa incidente in tema, si dichiarano disponibili a rincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare la materia e, se necessario, precisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione del più favorevole trattamento contributivo e fiscale.

Le voci premianti di cui al presente accordo potranno essere oggetto di detassazione IRPEF qualora la normativa vigente lo prevedesse.

- 10) Il presente Accordo ha durata triennale, entra in vigore con la corresponsione del Premio di Risultato erogato nell'anno 2021, determinato sulla base degli elementi oggettivi verificatesi nel corso dell'anno 2020, e terminerà con l'erogazione del Premio di Risultato nell'anno 2023 determinato sulla base degli elementi oggettivi verificatesi nel corso dell'anno 2022. La valutazione delle prestazioni di competenza dell'anno 2020 e valide per la determinazione del premio dell'anno 2021 avranno una natura sperimentale.

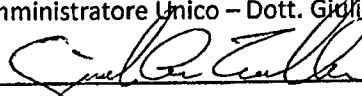
- 11) Il Premio di Risultato erogato nell'anno 2020 e riferito ai risultati conseguiti nel corso dell'anno 2019 verrà corrisposto, ancora e solamente per l'anno 2020, con le stesse modalità finora adottate. In fase di determinazione del premio con le modalità fino ad ora vigenti, verrà comunque simulato l'importo che sarebbe derivato dall'applicazione dei nuovi criteri: in particolare verranno effettuate almeno una simulazione ipotizzando il raggiungimento degli obiettivi al 100% ed una con il raggiungimento degli obiettivi al 70%. Anche in questa occasione, spetterà ai Responsabili di Area acquisire tutti i dati tecnici, contabili e gli elementi necessari per la valutazione degli obiettivi raggiunti e necessari alla determinazione simulata del Premio di Risultato con il nuovo metodo, mettendoli per tempo a disposizione della Direzione per le considerazioni del caso.

Visto, letto e concordato

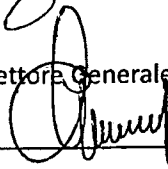


Isontina Ambiente

L'Amministratore Unico – Dott. Giulio Severo Tavella

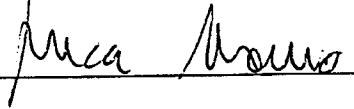


Il Direttore Generale – ing. Giuliano Sponton



CGIL Funzione Pubblica

Il Dirigente Luca Manià




Mauro Pez



FIADEL

Il Dirigente Alessandro Sau



FIT – CISL

Il Dirigente Roberto Simeon

FIT - CISL FVG
SEGRETERIA REGIONALE

