

ACEA Pinerolese Industriale S.p.A.

ACCORDO AZIENDALE

In data 06/04/2023

TRA

ACEA Pinerolese Industriale S.p.A.,

E

le Rappresentanze Sindacali FP CGIL, FIT CISL,
UILTRASPORTI e FIADEL

si è pervenuti ad un accordo aziendale sul seguente oggetto:

PREMIO DI RISULTATO 2023

Premesso che:

- In ottemperanza all' art. 2 lettera C del vigente CCNL di settore si è convenuto di stabilire per l'anno 2023, un'erogazione variabile collegata a parametri di redditività, produttività, efficienza e qualità definita "premio di risultato 2023" (di seguito PdR), per la quale trova applicazione il regime normativo della c.d. defiscalizzazione ai sensi della legislazione vigente.
- La validità del presente accordo, della sua articolazione normativa e dei parametri economico-quantitativi ha validità per l'anno 2023.
- L'erogazione del PdR è finalizzato ad ottenere una stretta correlazione tra i risultati aziendali e le prestazioni dei lavoratori, in un'ottica di un consapevole coinvolgimento, al fine di riconoscere l'apporto dei lavoratori al miglioramento della produttività del lavoro nonché agli incrementi di redditività e competitività dell'Azienda.
- Il valore economico del presente PdR recepisce quanto previsto a livello di normativa ai sensi dei commi 182-190 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n° 208 ed alle condizioni previste dalla circolare 28/E del 15/06/2016 e dalla circolare 5/E del 29/03/2018.

si conviene che

OBIETTIVI:

Le parti hanno individuato gli obiettivi annuali quantitativi di redditività e produttività, in ottica di ottemperare all'articolo 2 lettera C del vigente CCNL di settore. Per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016), come modificato dalla Legge 197/2022, all'art.1, comma 63, è necessario che sia realizzato

l'incremento di uno dei 4 obiettivi di seguito specificati ed alternativi tra loro. Qualora ciò non accada, il Premio di Risultato non potrà fruire del regime fiscale agevolato ai sensi della sopra citata normativa.

1. Il primo obiettivo in termini di redditività è che il MOL ottenuto nell'anno di riferimento, sia superiore al MOL previsto a budget. Per l'anno 2023 il MOL previsto a budget è di 3.942.686 EURO. Come MOL si intende la differenza tra la somma dei ricavi delle vendite, delle prestazioni, delle rimanenze finali e degli incrementi e la somma dei costi delle materie prime, dei costi per servizi, dei costi di godimento dei beni di terzi, dei costi del personale e degli altri costi del personale.
2. Il secondo obiettivo in termini di produttività è il rapporto tra le tonnellate raccolte e spazzate nell'anno di riferimento e le ore di lavoro del personale addetto alla raccolta e spazzamento nell'anno di riferimento, che dovrà essere superiore rispetto all'anno precedente. Per l'anno 2022, il rapporto è stato di 334.
3. Il terzo obiettivo in termini di produttività è la quantità (in kg) di rifiuti organici (FORSU e mercatale) trattati nell'anno di riferimento, e che dovrà essere superiore rispetto ai dati previsti a budget. Per l'anno 2023, la quantità di rifiuti trattati dovrà essere superiore a 52.000.000 kg.
4. Il quarto obiettivo in termini di produttività è la quantità di megawattora prodotti dall'impianto di biometano, e che dovrà essere superiore rispetto ai dati previsti a budget. Per l'anno 2023, la quantità di megawattora prodotti dovrà essere superiore a 34.000.

- **DISTRIBUZIONE:**

1. Il raggiungimento degli obiettivi fissati per il periodo di vigenza dell'accordo, costituisce la condizione necessaria per la corresponsione del PdR e determina l'ammontare dell'importo di riferimento da utilizzare come base di calcolo per l'erogazione effettiva del PdR. La Direzione e le RSU esamineranno in sede aziendale, quadrimestralmente, gli obiettivi ed i risultati parziali, valutandone l'andamento tendenziale. Gli obiettivi e gli indicatori sono contenuti nella tabella allegata (All. n°1), che costituisce parte integrante dell'accordo.
2. Ad ogni obiettivo è associata una quota di premio figurativa proporzionale al peso assegnato all'obiettivo medesimo. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporterà la riduzione della corrispondente quota di premio figurativa. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo in una misura superiore a quanto stabilito come target minimo, comporterà viceversa l'azzeramento della corrispondente quota di premio. Con riferimento agli obiettivi fissati dal presente accordo, le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2024 per esaminare i risultati a consuntivo. In tale occasione verrà esaminato lo stato degli investimenti aziendali.
3. L'importo teorico (di cui all'Allegato n°2, che costituisce parte integrante di questo accordo) verrà rimodulato in base al raggiungimento degli obiettivi ed in proporzione all'effettiva presenza in servizio, considerando come tale ai fini del presente accordo anche le assenze giustificate dovute alle seguenti

causali: infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue ed astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio. (All. n°3, che costituisce parte integrante di questo accordo).

4. Il 50% delle somme non erogate ai sensi del comma 3 (di seguito saving), esclusivamente per assenze giustificate dovute alla causale “malattia”, verranno ridistribuite pro capite esclusivamente al personale la cui effettiva presenza, ai sensi del comma 3, nel corso dell’anno di riferimento sarà stata del 100%.
5. La rimodulazione dell’importo individualizzato in proporzione all’effettiva presenza in servizio, dovrà comunque rispettare il minimale di 150 euro.
6. Nel caso in cui le giornate di assenza non previste nel comma 3 dovessero superare i 180 giorni, il PdR verrà erogato secondo il minimale previsto al comma 5.
7. Il PdR verrà erogato ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato/somministrazione con più di 9 mesi di lavoro svolti nell’anno di competenza (proporzionato per mesi di assunzione ed orario di lavoro). Il PdR verrà inoltre erogato anche ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato/staff leasing, presenti per più di 6 mesi nell’anno di competenza, anche se non più in forza all’atto dell’erogazione del premio, in proporzione al periodo di servizio prestato nell’anno di riferimento.
8. I lavoratori incorsi nel provvedimento disciplinare del licenziamento sono esclusi dalla corresponsione del premio di risultato.
9. L’azienda procederà al pagamento del premio di risultato dell’anno di competenza con la mensilità di luglio dell’anno successivo.
10. Il Premio concordato non avrà alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo (diretto, indiretto, differito), anche ai fini del TFR, ai sensi e per gli effetti dell’articolo 2120, comma 2, del Codice Civile.
11. Qualora l’obiettivo legato al MOL non raggiunga il valore target del 70% e/o in presenza di un risultato di bilancio non positivo, il Premio non verrà erogato. La Direzione dichiara sin d’ora la propria disponibilità ad avviare un esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali per la valutazione della situazione al fine di verificare la possibile erogazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pinerolo, 06/04/2023

L’Azienda

Le R.S.U.