



ACCORDO SUI CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' PREMIANTE

Addì 28 del mese di settembre anno duemilaventi, presso la sede di Società Trattamento Rifiuti S.r.l., località Cascina del Mago, Sommariva Perno (CN) si sono incontrati:

Società Trattamento Rifiuti S.r.l. rappresentata dall'ing. Piero Giuseppe Bertolusso, in qualità di Direttore Generale, di seguito "Azienda"

e

RSA sig.ra Cuccu Daniela, dipendente dell'Azienda

Alla presenza del rappresentante sindacale FP CGIL, sig. De Conti Luca

premesse

Che l'art 1 comma 182, della L.28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), così come modificato dalla L. 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di stabilità 2017), ha previsto che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e della addizionali regionali e comunali pari al 10%, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili:

Che i successivi commi da 183 a 186 prevedono che la suddetta detassazione trovi applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme a titolo di premio di risultato, a euro 80.000;

Che il comma 187 dello stesso articolo prevede che, ai fini dell'applicazione delle anzidette disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del d. lgs 15 giugno 2015, n. 81;

Che il decreto interministeriale del 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;

Che le eventuali norme sopravvenute di pari oggetto in materia di defiscalizzazione del premio di produzione sono da intendersi automaticamente recepite dal presente accordo

Le parti concordano che il presente accordo riguarda i dipendenti che nel Contratto di Lavoro hanno un premio di risultato e che abbiano raggiunto gli obiettivi individuali.

Si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto interministeriale sopra richiamato e dalla normativa in materia di "detassazione" fino ad ora emanata.

premesse inoltre che:

- a) L'azienda applica il CCNL UTILITALIA (ex. Federambiente)
- b) Il premio è riferito all'attività lavorativa dell'anno solare a valere sulle annualità dal 2020 al 2022 comprese
- c) L'indennità premiante (o premio di produttività) viene elargita con il fine di motivare i lavoratori


1



- d) Il premio viene riconosciuto ai dipendenti della Società, sia a tempo determinato che indeterminato, in ragione delle frazioni di anno per le quali i dipendenti hanno prestato servizio, compresi i lavoratori reclutati con agenzia di somministrazione temporanea, che abbiano lavorato per la Società per tutto l'anno di riferimento senza interruzioni superiori a 15 gg naturali e consecutivi e che siano in forza alla Società allorchè la stessa riconosce il premio.
- e) Per i lavoratori che non hanno maturato il premio di produttività in relazione al presente accordo di secondo livello, spetta il minimo previsto da CCNL in caso di assenza di accordo di secondo livello
- f) Il premio verrà riconosciuto al lavoratore, secondo una valutazione che viene redatta tenendo conto dei seguenti parametri oggettivi di validità generale, adeguati, ove necessario, in base alle mansioni prevalenti (per prevalente si intende la mansione per la quale nel corso dell'anno solare il lavoratore ha dedicato la maggior parte in percentuale delle ore lavorative)
Il premio è da considerarsi soggetto a regimi previdenziali più favorevoli per i dipendenti.
- g) **L'entità massima del premio** di produzione è stabilita dall'Azienda di anno in anno per tutti i lavoratori, pari alla paga lorda onnicomprensiva risultante alla voce "totale spettante" del cedolino del mese di dicembre dell'anno di competenza, al netto della tredicesima mensilità ed eventuali rimborsi spese.
- h) Il premio di produzione è calcolato in dodicesimi, sulla base di effettiva prestazione lavorativa.

**Tutto ciò premesso e richiamato quale parte integrante del presente accordo,
le parti concordano i seguenti criteri generali di assegnazione dell'indennità premiante:**

1. **RISULTATI ECONOMICI AZIENDALI (APPLICABILE A TUTTE LE MANSIONI):**

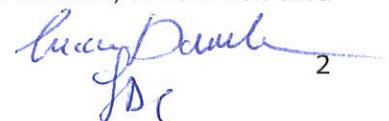
Viene definito come obiettivo economico aziendale il raggiungimento di un margine EBIDTA, come da tabella seguente per la correlazione dei risultati in termini percentuali di risultato (grado di raggiungimento obiettivo) e le percentuali dell'entità massima del premio, in relazione alle performance di risultato aziendale raggiunte.

RISULTATI AZIENDALI		OBIETTIVO	PERCENTUALE DI ENTITA' MAX PREMIO
EBIDTA		1.600.000 €	20
GRADI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO		EBDTA D'ESERCIZIO	% CONSEGUITA
1	>= 80%	>= (1.280.000 €)	20
2	>=60% < 80%	>= (960.000 €)	10
3	< 60%	< (960.000 €)	5

L'importo dell'EBDTA potrà essere aggiornato dal Direttore Generale, previa audizione tra le parti sottoscrittenti il presente accordo, di anno in anno in relazione alla variazione prevista del volume d'affari della Società, ovvero anche nel caso di situazioni anomale ed impreviste.

2. **DILIGENZA NELL'UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI (APPLICABILE A TUTTE LE MANSIONI):**

Verrà attribuita una quota pari al 10% (diecipercento) dell'entità massima del premio al lavoratore che avrà utilizzato con diligenza i beni aziendali in uso o in custodia, ovvero non avrà


2



Verrà valutato il rispetto delle tempistiche per i termini per gli adempimenti civilistici di diritto societario, fiscale e contabile e della tenuta del protocollo aziendale e dell'archiviazione, il cui esito deve essere positivo per almeno il 95% dei casi.

4. DISPONIBILITA' A COPRIRE TEMPORANEE ASSENZE DI COLLEGHI (APPLICABILE INDISTINTAMENTE PER TUTTE LE MANSIONI)

Verrà attribuita una quota pari al 10% (dieci per cento) dell'entità massima del premio al lavoratore che non avrà rifiutato di sostituire colleghi. Viene concesso un numero minimo di 2 richieste di sostituzione che, qualora non eseguite dal dipendente, non comporteranno la perdita della suddetta quota di premio e non verranno conteggiate nell'applicazione della penalità sotto specificata.

Ai lavoratori che avranno rifiutato le sostituzioni oltre la tolleranza sopra indicata non verrà riconosciuto il 10% (dieci per cento) dell'entità massima del premio annuo.

Ai fini del rifiuto alla sostituzione viene considerato equivalente la mancata partecipazione alle sessioni formative aziendali.

5. ASSENZE DAL LAVORO PER MALATTIA (APPLICABILE INDISTINTAMENTE PER TUTTE LE MANSIONI)

Verrà attribuita una quota pari al 20% (venti per cento) dell'entità massima del premio al lavoratore che non avrà registrato assenze superiori o uguali a 14 (quattordici) giorni lavorativi.

Al lavoratore che avrà registrato assenze superiori a 14 (elevabile a 18 in caso di unico evento) e sino a 20 (elevabile a 24 in caso di unico evento) giorni lavorativi verrà riconosciuto il 60 % (sessantaper cento) del premio spettante in relazione a tutti i criteri di valutazione.

Al lavoratore che avrà registrato assenze superiori a 20 (elevabile a 24 in caso di unico evento) e sino a 24 (elevabile a 28 in caso di unico evento) giorni lavorativi verrà riconosciuto il 30 % (trentaper cento) del premio spettante in relazione a tutti i criteri di valutazione.

Assenze superiori a 24 (elevabile a 28 in caso di unico evento) giorni lavorativi determineranno il minimo previsto da CCNL in caso di assenza di accordo di secondo livello.

In ogni caso, qualora le assenze siano caratterizzate da un numero di eventi a ridosso di festività superiore al 40% del totale, il limite massimo di cui ai commi precedenti è ridotto da 24 a 15 giorni.

6. RICHIAMI O SANZIONI FORMALI (APPLICABILE INDISTINTAMENTE PER TUTTE LE MANSIONI)

Verrà attribuita una quota pari al 20% (venti per cento) dell'entità massima del premio al lavoratore che non avrà avuto sanzioni di entità superiori al richiamo verbale.

Al lavoratore che avrà avuto sanzioni più gravose del richiamo verbale e non superiore al richiamo scritto verrà attribuita una quota pari al 10% (dieci per cento) dell'entità massima del premio.

luciano
lsc ⁵



**sviluppo
tecnologia
ricerca**

S.T.R. Società Trattamento Rifiuti S.r.l.

Sede legale: Piazza Risorgimento 1 - 12051 Alba CN

www.strweb.biz - str@pec.it - tel: 0173 364891

Capitale Sociale € 2.500.000,00 i.v.

C.F., P.IVA, R.I. di Cuneo: 02996810046 - REA: 253897

Al lavoratore che avrà avuto sanzioni maggiori al richiamo scritto verrà riconosciuto il minimo previsto da CCNL in caso di assenza di accordo di secondo livello, a prescindere dalle quote di premio determinate dalle voci precedenti.

Ad integrazione di quanto sopra, il Direttore Generale ha facoltà di assegnare una maggiorazione, non superiore al 30% del premio lordo, ai dipendenti che, oltre ad avere riportato un giudizio complessivo pari al 100%, si sono contraddistinti per attività necessarie agli scopi aziendali pur non rientranti specificatamente nei compiti di proprio istituto (nel rispetto del CCNL vigente), dimostrando capacità di partecipazione ed intraprendenza.

Lo stesso Direttore Generale potrà definire il premio, nel rispetto dei principi di risultato come sopra definiti per tutti i lavoratori, alle figure apicali non inquadrare con contratto dirigenziale, ovvero anche a collaboratori esterni responsabili di servizio.

Per Società Trattamento Rifiuti S.r.l.

Il direttore generale

Piero Giuseppe Bertolusso



la RSA

Cuccu Daniela

FP - CGIL

De Conti Luca