

**ACCORDO SINDACALE
PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2022**

Oggi, venerdì 17 giugno 2022, presso la sede amministrativa di Gestione Ambientale S.r.l., Via Trento e Trieste 165, Arezzo,

tra

la Società **Gestione Ambientale S.r.l.**, rappresentata dall'Amministratore Unico Marzio Lasagni, autorizzato alla sottoscrizione del presente accordo in virtù dei poteri attribuiti dal vigente statuto sociale

e

le seguenti OO.SS. aderenti al CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali:

- a) F.P. C.G.I.L., rappresentata da Alessandra Ricciarini e Massimo Tanganelli, entrambi autorizzati dalla struttura territorialmente competente;
- b) F.I.T. C.I.S.L., rappresentata da Giovanni Gianni, segreteria FIT CISL Toscana;

premesse che

- a) l'art. 2 del CCNL Utilitalia, nell'ambito della contrattazione aziendale di 2° livello a contenuto economico prevede un compenso strettamente correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività;
- b) la copertura degli oneri derivanti per la Società dalla sottoscrizione del presente accordo deriva da risparmi conseguiti dal raggiungimento degli obiettivi raggiunti di cui all'art. 1 del presente accordo da parte del personale di Gestione Ambientale;
- c) l'Azienda, in analogia a quanto previsto dall'art. 63 del D.L. 18/2020, ha voluto prevedere un premio di risultato aggiuntivo, per l'esercizio 2022, dedicato al personale dipendente che ha prestato fisicamente la propria attività lavorativa presso le sedi aziendali durante la fase di emergenza sanitaria dovuta al COVID-19;

tutto ciò premesso,

si concorda quanto segue:

Art. 1 - Obiettivi e determinazione importi massimi del premio ordinario

Per l'anno 2022 l'entità economica del Premio di Risultato di cui all'art 2 del CCNL Utilitalia è commisurato ai benefici conseguiti per effetto dell'incidenza e del concorso del fattore lavoro sui risultati economici complessivamente raggiunti dall'Azienda a seguito dell'incremento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e qualità. Il premio sarà determinato a consuntivo annuale, sulla base di idonei indicatori, che sono concordemente individuati come segue.

Pertanto l'entità complessiva del Premio di Risultato potrà variare in più in o in meno, fino anche ad azzerarsi, sulla base degli indicatori e dei criteri di calcolo riportati nella tabella seguente.

Pos.	Obiettivo	Importo massimo aziendale destinato al premio (euro)	Modalità di calcolo dell'indice	Criterio di calcolo dell'importo erogabile
1	Incremento su base annua delle quantità di rifiuti oggetto di intermediazione e	2.000	L'indice si calcola come rapporto tra i quantitativi di rifiuti oggetto di	Con un indice pari o inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice

	commercio		intermediazione e commercio nel 2022 e i quantitativi di rifiuti oggetto di intermediazione e commercio nel 2021. Nell'anno 2021 sono state oggetto di intermediazione e commercio 4.091,84 tonnellate di rifiuti.	pari o superiore a 2 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1 e 2.
2	Ottimizzazione delle attività di verifica delle lavorazioni dei cantieri per i quali è stata affidata la gestione e supervisione a Gestione Ambientale	1.600	L'indice si calcola come rapporto tra il numero di visite in cantiere e il numero di giorni di durata del cantiere tra gli anni 2021 e 2022. Nell'anno 2021 il rapporto tra il numero di visite in cantiere e il numero di giorni di durata del cantiere è stato pari a 0,45	Con un indice pari o inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o superiore a 1,30 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1 e 1,30.
3	Migrazione e implementazione dell'applicativo gestionale per le attività di ispezione ambientale su piattaforma web	1.100	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori per il completamento degli interventi per l'automazione della procedura di emissione dei formulari di trasporto rifiuti nel 2022 rispetto all'esercizio 2021. L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2021 e il 31.12.2022. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2021 era pari a zero.	In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.12.2022 (cioè conclusione lavori entro il 31.12.2022) sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2022 inferiore al 100% oppure in caso di completamento successivo al 31.12.2022 (cioè conclusione lavori dopo il 31.12.2022).
4	Incremento su base annua del fatturato aziendale relativo ai servizi di carattere ambientale	1.600	L'indice si calcola come rapporto tra il fatturato relativo ai servizi di carattere ambientale nel 2022 e il fatturato relativo ai servizi di carattere ambientale nel 2021. Nell'anno 2021 il fatturato relativo ai servizi di	Con un indice pari o inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o superiore a 1,2 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1

			carattere ambientale è stato pari a 187.000,00	e 1,2.
5	Attivazione di un sistema di qualità certificabile ISO 9001 (IAF 34 Studi di consulenza tecnica, ingegneria)	2.300	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori per l'attivazione del sistema qualità certificabile ISO 9001 (IAF 34) nel 2022 rispetto all'esercizio 2021. L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2021 e il 31.12.2022. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2021 era pari a zero. Lo stato di avanzamento dei lavori verrà certificato da un soggetto terzo abilitato.	In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.12.2022 (cioè attivazione del sistema qualità entro 31.12.2022) sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2022 inferiore al 100% oppure in caso di completamento successivo al 31.12.2022 (cioè attivazione del sistema qualità oltre il 31.12.2022)
	TOTALE	8.600,00		

Il totale massimo collettivamente erogabile di cui sopra è stato calcolato sulla base di 8 dipendenti. Ai fini del calcolo premio, resta inteso fra le parti che la cifra di cui sopra è proporzionale, sia in incremento che in decremento, al numero di dipendenti medio annuo effettivo dell'anno di riferimento. Ad esempio, se nell'anno di riferimento il numero annuo medio di dipendenti è di 10 unità, la cifra massima erogabile viene modificata come segue: (Cifra massima erogabile di Tabella1)/8 = x
Nuova cifra massima erogabile nell'anno di riferimento = x * 10.

Art. 2 – Modalità di calcolo del premio di risultato ordinario

La distribuzione del totale del Premio di Risultato ordinario, così come determinato ai sensi dell'art. 1, avverrà considerando le ore annuali di lavoro ordinario effettive pro capite effettuate da ciascun dipendente in servizio (compreso in modalità "agile") a cui si sommano le ore recuperate come riposi compensativi attraverso l'istituto della "Banca delle Ore" per un totale massimo di 48 ore e le eventuali ore di maternità obbligatoria. Nel computo delle ore di lavoro ordinario sono compresi anche i turni di lavoro festivi, purché non in straordinario.

La quantificazione della quota parte, spettante individualmente, del Premio di Risultato corrispondente a ciascun dipendente sarà data dal totale del Premio di Risultato massimo erogabile, così come determinato ai sensi dell'art. 1, diviso per il totale complessivo delle ore annuali di lavoro ordinario effettive svolte da tutto il personale dipendente, moltiplicato per il numero delle ore annuali di lavoro ordinario effettive svolte individualmente da ciascun dipendente.

I lavoratori che nel corso dell'esercizio di competenza non raggiungono il limite di 800 ore di lavoro ordinario, oppure sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari che hanno comportato sanzioni per oltre 5 giorni nel corso dell'anno di riferimento, anche non consecutivi, sono esclusi dalla distribuzione del Premio di Risultato, così come determinato ai sensi dei precedenti articoli e le ore lavorate dai medesimi lavoratori non concorrono alla determinazione degli scaglioni di cui sopra. A questi lavoratori viene riconosciuto un premio di euro 12,50 ogni mese di lavoro effettivo inteso quest'ultimo con lo svolgimento

di almeno 79 ore lavorative ordinarie. Il premio distribuito a tutti gli altri lavoratori sarà conteggiato al netto dell'importo di cui al precedente capoverso.

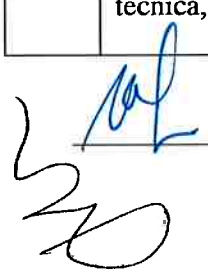
Art. 3 - Obiettivi e determinazione importi massimi del premio COVID

A seguito dell'emergenza sanitaria COVID-19, le parti concordano di riconoscere un ulteriore premio di risultato (di seguito premio COVID), aggiuntivo rispetto al premio di risultato di cui all'art. 1 del presente accordo, a valere esclusivamente per l'anno 2022, la cui entità economica è commisurata ai benefici conseguiti per effetto dell'incidenza e del concorso del fattore lavoro sui risultati economici complessivamente raggiunti dall'Azienda a seguito dell'incremento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e qualità.

Il valore del premio COVID sarà determinato a consuntivo annuale sulla base degli idonei indicatori che sono concordemente individuati come segue.

L'entità complessiva del premio COVID potrà variare in più in o in meno, fino anche ad azzerarsi, sulla base degli indicatori e dei criteri di calcolo riportati nella tabella seguente.

Pos.	Obiettivo	Importo massimo aziendale destinato al premio (euro)	Modalità di calcolo dell'indice	Criterio di calcolo dell'importo erogabile
1	Ottimizzazione delle attività di verifica delle lavorazioni dei cantieri per i quali è stata affidata la gestione e supervisione a Gestione Ambientale	520	L'indice si calcola come rapporto tra il numero di visite in cantiere e il numero di giorni di durata del cantiere tra gli anni 2021 e 2022. Nell'anno 2021 il rapporto tra il numero di visite in cantiere e il numero di giorni di durata del cantiere è stato pari a 0,45	Con un indice pari o inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o superiore a 1,30 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1 e 1,30.
2	Incremento su base annua del fatturato aziendale relativo ai servizi di carattere ambientale	520	L'indice si calcola come rapporto tra il fatturato relativo ai servizi di carattere ambientale nel 2022 e il fatturato relativo ai servizi di carattere ambientale nel 2021. Nell'anno 2021 il fatturato relativo ai servizi di carattere ambientale è stato pari a 187.000,00	Con un indice pari o inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o superiore a 1,2 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1 e 1,2.
3	Attivazione di un sistema di qualità certificabile ISO 9001 (IAF 34 Studi di consulenza tecnica, ingegneria)	760	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori per l'attivazione del sistema qualità certificabile ISO 9001 (IAF 34) nel 2022	In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.12.2022 (cioè attivazione del sistema qualità entro 31.12.2022) sarà erogato



			rispetto all'esercizio 2021. L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2021 e il 31.12.2022. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2021 era pari a zero. Lo stato di avanzamento dei lavori verrà certificato da un soggetto terzo abilitato.	l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2022 inferiore al 100% oppure in caso di completamento successivo al 31.12.2022 (cioè attivazione del sistema qualità oltre il 31.12.2022)
	TOTALE	1.800,00		

Il totale massimo collettivamente erogabile di cui sopra è stato calcolato sulla base di 8 dipendenti. Ai fini del calcolo premio, resta inteso fra le parti che la cifra di cui sopra è proporzionale, sia in incremento che in decremento, al numero di dipendenti medio annuo effettivo dell'anno di riferimento. Ad esempio, se nell'anno di riferimento il numero annuo medio di dipendenti è di 10 unità, la cifra massima erogabile viene modificata come segue: (Cifra massima erogabile di Tabella1)/8 = x
Nuova cifra massima erogabile nell'anno di riferimento = x * 10.

Art. 4 – Modalità di calcolo del premio COVID

La distribuzione del totale del Premio COVID, così come determinato ai sensi dell'art. 3, avverrà considerando le giornate di lavoro ordinario effettive pro capite effettuate da ciascun dipendente che abbia prestato servizio nelle sedi aziendali (sede legale o sede amministrativa) nel corso dell'esercizio 2022, e che pertanto ha contribuito a garantire la piena operatività dell'Azienda.

Il calcolo del numero di giornate di lavoro ordinario pro capite fisicamente svolte nelle sedi aziendali verrà effettuato con le stesse modalità previste per il bonus di cui all'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. Decreto Cura Italia) e pertanto saranno esclusi dal computo le giornate di lavoro dei dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa in modalità di lavoro agile, nonché le giornate di assenza a qualsiasi titolo del personale dipendente (ferie, malattia, congedo).

Nel computo delle giornate di lavoro ordinario sono compresi anche i turni di lavoro festivi, purché non in straordinario.

La quantificazione della quota parte, spettante individualmente, del Premio COVID corrispondente a ciascun dipendente sarà data dal totale del Premio COVID, come determinato ai sensi dell'art. 3, diviso per il totale complessivo delle giornate di lavoro ordinario svolte da tutto il personale dipendente nelle sedi aziendali, moltiplicato per il numero delle giornate individuali svolte da ciascun dipendente nelle sedi aziendali.

I lavoratori che nel corso dell'esercizio di competenza sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari che hanno comportato sanzioni per oltre 5 giorni nel corso dell'anno di riferimento, anche non consecutivi, sono esclusi dalla distribuzione del Premio COVID, così come determinato ai sensi dei precedenti articoli e le giornate lavorate dai medesimi lavoratori non concorrono alla determinazione del premio COVID di cui sopra.

Art. 5 – Beneficiari



I contenuti del presente accordo hanno valore per tutti i dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato, part-time o full-time, in organico alla data di erogazione del premio, oltre ai dipendenti collocati a riposo nell'annualità di competenza del premio.

Art. 6 - Computo del Premio

Le Parti hanno inteso consensualmente qui definire i criteri per la determinazione dell'importo del premio spettante in ragione annua complessiva e onnicomprensivo di ogni propria incidenza; pertanto detto premio non avrà ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il T.F.R., in ordine al quale le Parti, ex art. 2120, II comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Art. 7 - Deposito dell'accordo

Così come prescritto dalla normativa di riferimento, Gestione Ambientale provvederà a depositare il presente accordo all'Ispettorato Territoriale del Lavoro attraverso l'apposita piattaforma del Ministero del Lavoro.

Art. 8 - Detassazione

Le Parti dichiarano altresì che ai fini dell'applicazione della trattamento fiscale previsto dalla normativa vigente il premio di risultato aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al D.M. 25 marzo 2016 n. 15 e all'art. 1 commi 182-191 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i..

Art. 9 – Modalità di erogazione del premio – Conto Welfare

Premesso che la normativa vigente prevede importanti misure in materia di welfare aziendale a favore del personale dipendente, unitamente alla possibilità di consentire al datore di lavoro di erogare somme e servizi a favore dei lavoratori esente da imposizione fiscale, le parti hanno concordato di sviluppare e promuovere un sistema di Welfare aziendale (c.d. Conto Welfare) in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente.

Le parti danno pertanto atto che i dipendenti con imponibile fiscale, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio, inferiore a 80.000 euro, potranno richiedere in tutto o in parte l'erogazione del valore del premio aziendale sotto forma di Welfare. Al personale dipendente che richiederà l'erogazione del premio in Conto Welfare sarà applicata una maggiorazione del 15% sulla sua spettante quota del premio, calcolato secondo l'art. 2 del presente accordo. Qualora tutti i dipendenti optino per l'erogazione del premio in Conto Welfare l'importo massimo erogabile del premio (premio di risultato ordinario più premio COVID) è pertanto rideterminato in un importo massimo, calcolato sulla base di 8 dipendenti, pari ad € 11.960,00.

Le parti danno atto che Gestione Ambientale prevede di avvalersi di società specializzate per la gestione e l'erogazione dei servizi in Conto Welfare, anche tramite piattaforme web che consentano al personale di utilizzare il premio di risultato per benefit sotto forma di welfare, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il valore relativo al premio erogato in Conto Welfare sarà corrisposto e quindi messo a disposizione dei dipendenti a partire dal mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022.

Gli eventuali importi che residueranno in Conto Welfare al termine dell'anno di corresponsione saranno a disposizione del dipendente anche nell'esercizio successivo su piattaforma web, fatta salva diversa indicazione da parte del dipendente da far pervenire all'Azienda entro il 31 dicembre 2023.


Qualora il dipendente non opti per il Conto Welfare, la sua quota spettante calcolata secondo i parametri di cui agli artt. 2 e 4 del presente accordo, verrà erogato in denaro nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio d'esercizio 2022, ed assoggettato alla tassazione prevista dalla normativa vigente.

Art. 10 - Decorrenza e durata

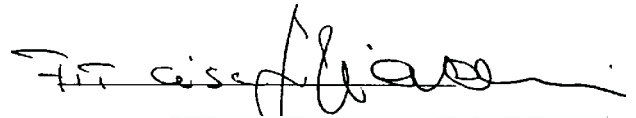
Le Parti convengono di attribuire efficacia al presente accordo dal 1 gennaio 2022 a tutto il 31 dicembre 2022 e concordano integralmente su tutti i contenuti del presente atto, che condividono ed accettano. Il presente accordo, pertanto, supera e sostituisce ogni altro precedente accordo sindacale relativo a quanto trattato

Letto, approvato e sottoscritto

Per GESTIONE AMBIENTALE SRL



Per le OO.SS.



FP CGIL Alessandro Ricciolini

FP CGIL Longuello
