

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO PER GLI ANNI 2020/2022

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria in corso, le parti il giorno 2 dicembre dell'anno 2020 presso la sede legale di Amag Ambiente Spa alla presenza dell'Amministratore Delegato Ing. Fiorenzo Borlasta, del Presidente del CDA di Amag Ambiente Paolo Arrobbio, dell'Amministratore delegato di Amag Spa Dr. Adelio Ferrari, delle Segreterie provinciali di FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL e CSE FNILT e delle RSU aziendali collegate in video conferenza si sono incontrate per definire il Premio di risultato 2020/2022 che ad ogni effetto, è di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.

In particolare l'importo del premio di risultato:

per l'anno 2020 ammonta a Euro 250.000 lordi di cui Euro 516,46 saranno riconosciuti a tutti i lavoratori dipendenti in rapporto ai mesi lavorati e alla tipologia contrattuale di lavoro (tempo pieno o tempo parziale) sottoforma di fringe benefits e servizi usufruibili a partire dal mese di marzo 2021 attraverso una piattaforma dedicata welfare (AON). In particolare è possibile usufruire dei seguenti servizi: spese mediche, salute, spese socio assistenziali, fondo pensione, cultura, long term care, spese scolastiche, spese trasporti, sport, tempo libero, viaggi e vacanze, voucher.

Rif.to normativo art. 51 commi 2 e 3 del TUIR 917/86.

Si precisa che qualora un dipendente chiedesse per iscritto il pagamento della quota di premio pari a Euro 516,46 lordi in busta paga, detto importo sarà erogato nel mese di aprile 2021 e soggetto a tassazione e contribuzione ai sensi della normativa vigente.

Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati dalla somma dei criteri aziendali e dei criteri soggettivi secondo la seguente formula:

$$\text{PdR} = \text{CRa (50\%)} + \text{CRp (50\%)}$$

Il parametro di redditività condiziona il parametro di produttività; vale a dire che il parametro di produttività, anche se raggiunto pienamente verrà decurtato della percentuale di eventuale mancato raggiungimento della parte di redditività.

Nota chiarimento: In merito all'EBIT di cui all'accordo del 27/03/2019 il riferimento è il valore dell'EBIT al lordo degli accantonamenti in ossequio alle politiche definite a livello di gruppo.

CRITERIO AZIENDALE - INCIDENZA PER IL 50%

Miglioramento Redditività incidenza per il 50%: l'indicatore applicabile per la valutazione della redditività della Società è l'EBIT * lordo accantonamenti in ossequio alle politiche definite a livello di gruppo. Per questo indicatore è stato individuato il valore massimo in corrispondenza del quale sarà erogato il premio in misura piena. Si stabilisce la scala sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio corrispondente. Per il corrente anno l'indicatore di riferimento è l'EBIT del budget di riferimento così come approvato dall'Assemblea dei Soci in data 24/11/2020 alla voce Forecast 2020 anche se tale valore potrà essere rivisto in occasione del revised budget.

Curetti
U.I.L.T.

Eventuali costi connessi ad operazioni straordinarie od imposte da cambiamenti di normativa verranno specificatamente valutati, attraverso un confronto tra le Parti, in sede di determinazione dell'indicatore.

Il premio sarà riconosciuto in base alla seguente scala di valori:
Ebit raggiunto tra il 76% ed il 100% del budget il premio è = 100%
Ebit raggiunto tra il 50% ed il 75% del budget il premio è = 75%
Ebit raggiunto tra il 30% ed il 49% del budget il premio è = 30%
Ebit raggiunto inferiore o uguale al 29% del budget il premio è = 0%

Qualora il valore dell'EBIT a consuntivo dovesse superare del 10% quello a budget l'Azienda riconoscerà un aumento della parte di premio legata alla redditività pari a 5%.
In base alla % di raggiungimento del presente indicatore aziendale si andranno a riconoscere i sottoelencati criteri di produttività.

CRITERI DI PRODUTTIVITA' - INCIDENZA PER IL 50%

a) Miglioramento del criterio di produttività aziendale relativo ai sinistri occorsi (Incidenza del 20%)

Considerato il costante aumento dei sinistri, Amag Ambiente ritiene di monitorare la media dei sinistri passivi relativi al biennio precedente.

In particolare, il periodo di osservazione per l'anno 2020:

n. sinistri del 2018 n. 35 + numero sinistri del 2019 n. 38 / 2 = media sinistri = 36

I sinistri sono riferiti ai mezzi aziendali, alla proprietà, responsabilità civile e cristalli con responsabilità del personale

- Se il numero complessivo dei sinistri è superiore a 36 non sarà riconosciuto nulla.
- Tra 28 e 36 sarà riconosciuto il 50%
- Se il numero dei sinistri è inferiore a 28 sarà riconosciuto il 100% del premio.

b) Miglioramento del livello di servizio aziendale (Incidenza del 20%)

Il calcolo del livello di servizio sarà sviluppato con il seguente metodo:

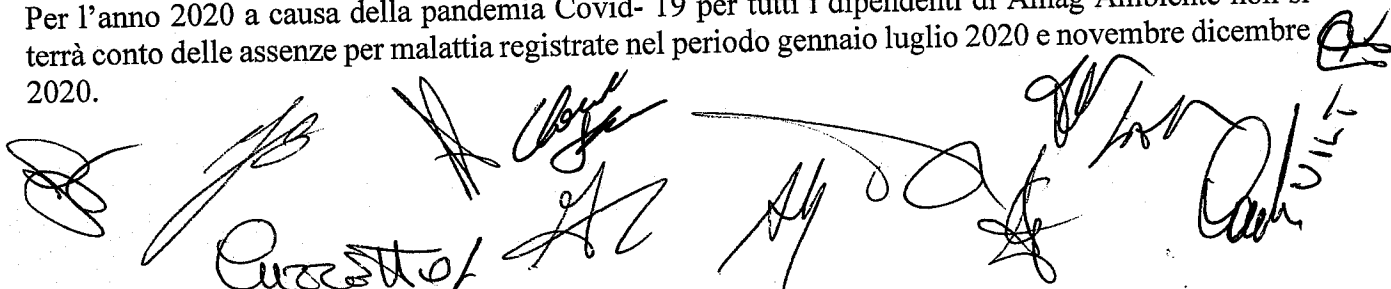
1° presenza ore lavorate/ore lavorabili (*le ore lavorabili si intendono al netto delle ferie annue) peso 60%

2° riduzione: (ferie godute/ferie fruibili) peso 40%

Scala valori (dato di partenza: risultato anno precedente):

< 0,80 premio = 0
≥ 0,80 premio = 100%

c) Presenza incidenza per il 30 %: Si considerano assenze le seguenti causali (malattia, decessi, giorni di ricovero ospedaliero). Si stabilisce la scala sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio corrispondente man mano che aumenta la % di assenza. Per l'anno 2020 a causa della pandemia Covid- 19 per tutti i dipendenti di Amag Ambiente non si terrà conto delle assenze per malattia registrate nel periodo gennaio luglio 2020 e novembre dicembre 2020.



Malattia	
100%	A da 0 a 14 gg
75%	B da 15 a 24 gg
50%	C da 25 a 30 gg
25%	D da 31 a 35 gg
0%	E oltre 36 gg

Il premio non attribuito alle fasce C, D, E viene ridistribuito soltanto a coloro che appartengono alla fascia A.

d) Provvedimenti disciplinari incidenza per il 20% Per tutti coloro che nell'anno di riferimento sono stati oggetto di contestazione disciplinare e conseguente applicazione di uno dei seguenti provvedimenti, passati in giudicato anche dopo un eventuale provvedimento di ricorso, l'importo del premio individuale sarà decurtato in base alla tabella sotto indicata.

Provvedimenti disciplinari:

- 100% del premio nessun provvedimento FASCIA A
- 50% del premio se è stata applicata da 1 a 4 ore di multa FASCIA B
- 0% del premio se comminati giorni di sospensione FASCIA C

Il premio non attribuito alle fasce B e C viene soltanto ridistribuito a coloro che appartengono alla fascia A.

e) Valutazione individuale incidenza del 10%

L'Azienda metterà a disposizione un riconoscimento economico ai lavoratori esclusivamente sulla base delle valutazioni individuali effettuate dai Responsabili di servizio.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il premio sarà erogato ai dipendenti con esclusione del personale distaccato all'interno del gruppo e di coloro che ricoprono ruoli chiave per l'organizzazione aziendale che su base volontaria aderiranno al sistema MBO.

Il pagamento avverrà in un'unica tranche, entro il mese di luglio, rispettivamente ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

Il premio potrà essere riconosciuto ai lavoratori cessati in corso d'anno per pensionamenti o dimissioni volontarie e ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso. Non spetta il premio a coloro al momento della sottoscrizione del presente accordo si trovano in aspettativa e/o in permesso non retribuito e a coloro che sono stati licenziati indipendentemente dal motivo.

BENEFICI PREVISTI DALLA LEGGE

L'Azienda provvederà al deposito della presente accordo presso la DTL al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente, in particolare, l'accesso alla detassazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi, tra loro alternativi di produttività. Pertanto, al raggiungimento incrementale di uno solo di questi si applicherà la detassazione su tutto il premio (rif.to Circolare n. 5/E del 29/03/2018 Agenzia delle entrate).

Le OOSS si riservano di informare i lavoratori del presente accordo con le modalità consentite tenuto conto dell'emergenza sanitaria attualmente in corso.
Letto firmato e sottoscritto.

L'Azienda

Le OOSS

2020
 2021
 2022
 2023
 2024
 2025
 2026
 2027
 2028
 2029
 2030