



ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO ANNO 2022

In data 25 luglio 2022, presso la sede legale di AmAmbiente S.p.A., al fine di effettuare il confronto riguardante il Progetto di incentivazione della produttività, per l'anno 2022 per il personale con applicazione del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico, si sono incontrati il Direttore generale di AmAmbiente S.p.A. (per brevità **Società**), le Organizzazioni Sindacali e le RSU aziendali, nelle persone dei signori:

FILTEM CGIL – Franco Weber
UILTEC UIL – Giuseppe Di Chiara
FLAEI CISL – Piergiorgio Polignano
RSU – Diego Carlin e Claudio Polo

Insieme anche denominati "*le Parti*".

1. Premessa

La misurazione dei risultati e la verifica della loro incrementalità è effettuata sui dati consuntivati, per i vari obiettivi, a chiusura del periodo di riferimento e maturazione del premio come regolato dal presente accordo, vale a dire dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022. I risultati conseguiti in tale periodo dovranno risultare incrementali rispetto ai corrispondenti risultati del periodo congruo di riferimento, ossia l'anno 2021. Tale misurazione e verifica saranno effettuate in tempo utile per consentire l'erogazione del premio con lo stipendio del mese di luglio 2023.

Ai fini della verifica dell'incrementalità dei risultati relativi agli obiettivi indicati nel presente accordo, si precisa che gli stessi sono fra loro alternativi e pertanto è sufficiente il raggiungimento incrementale anche di uno solo di essi.

Con riferimento e secondo quanto disposto dall'art. 44 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico in materia di incentivazione della produttività, il presente accordo pone in correlazione il previsto beneficio economico all'incremento quanti/qualitativo del servizio svolto dalla Società, nonché al conseguimento di obiettivi aziendali fissati in sede previsionale.

Quanto stabilito dal presente accordo, soggiace alle disposizioni contrattuali (art. 44 citato) e ad eventuali normative, di Legge o contrattuali, in materia vigenti o che dovessero sopravvenire.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28.12.2015 n. 208 come successivamente modificati ad opera della Legge 232/2016, art.1, comma 160, al Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, alle circolari Agenzia delle Entrate n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018, alla Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 78/E 2018, ai fini delle agevolazioni previste.

2. Determinazione dell'incentivazione

2.1. Generalità

L'incentivazione è legata sia ad obiettivi generali d'impresa (indicatori di redditività) sia ad obiettivi gestionali che interessano la generalità dei dipendenti.

La metodologia di calcolo tiene conto di:

- a. **Obiettivo generale**, legato all'incremento di redditività. Ad esso è attribuito un punteggio massimo di **30 punti** percentuali;
- b. **Obiettivi gestionali**, legati a miglioramenti quali/quantitativi conseguenti alla realizzazione di obiettivi rivolti a tutti i dipendenti. Il punteggio massimo attribuibile all'insieme di tali obiettivi è di **70 punti** percentuali.



2.2. Modalità di calcolo

Per entrambe le tipologie di obiettivi sono stabilite soglie minime di risultato, il cui raggiungimento è da considerarsi presupposto indispensabile per dar luogo all'erogazione del premio.

Eventuali risultati al di sopra della soglia massima prevista non producono ulteriori aumenti del premio di risultato, che è fissato come valore massimo al 100% dell'importo sotto indicato come "massa salariale erogabile".

2.3. Obiettivo generale

Il dato di bilancio considerato per questo obiettivo è il miglioramento della differenza tra valore e costi della produzione (A – B) rispetto alla media del quadriennio precedente (media esercizi 2018-2021).

Soglia : miglioramento del valore A – B superiore all'1%, confrontato con la media del quadriennio precedente, al netto dei valori relativi ai comparti ceduti nell'arco del quadriennio di osservazione e degli eventuali elementi straordinari (positivi e/o negativi) derivanti da tali operazioni.

Il raggiungimento della soglia comporta l'attribuzione di **30** punti. Per valori intermedi, il punteggio è determinato per interpolazione lineare con approssimazione alla prima cifra decimale.

2.4. Obiettivi gestionali

Gli obiettivi individuati sono diretta conseguenza della programmazione gestionale aziendale, al fine del miglioramento in termini sia quantitativi che qualitativi per quanto riguarda produttività, redditività, qualità, innovazione ed efficienza.

Gli obiettivi sono definiti con riferimento alla generalità dei dipendenti, sono chiaramente individuabili, conseguibili, ed il loro raggiungimento è legato al lavoro del personale dipendente inteso come gruppo e/o come singolo.

RELAZIONE FRA IL NUMERO DI OBIETTIVI RAGGIUNTI E LA PERCENTUALE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DA CORRISPONDERE

ID	AMBITO	OBIETTIVO	SPECIFICA
a.	Miglioramento (individuale)	Ottenere da parte dei dipendenti la compilazione dei moduli relativi a situazioni di potenziale pericolo (sicurezza e/o ambiente), mancati incidenti e migliorie.	L'obiettivo è individuale ed è raggiunto se viene effettuata annualmente almeno una segnalazione di miglioramento o di potenziate pericolo. Punti 30
b.	Approvvigionamenti (settori e uffici) <ul style="list-style-type: none"> Settore elettricità automazione informatica Servizi amministrativi (Amministrazione, finanza e controllo; Qualità sicurezza ambiente; Risorse umane e segreteria) 	Diminuzione del numero di DDT relativi ad acquisti rapidi nell'anno. I singoli dipendenti che necessitano di effettuare un prelievo di materiale presso terzi si confronteranno con il proprio responsabile di coordinamento operativo per valutare le quantità di materiale da prelevare.	L'obiettivo è raggiunto, per la quota massima, se il numero di DDT relativi ad acquisti rapidi verrà ridotto del 5% rispetto al valore rilevato al 31.12.2021 (come da tabella allegata). Punti 20
c.	Formazione (settori e uffici) <ul style="list-style-type: none"> Settori Fluidi telecalore progettazione Settore elettricità automazione informatica Servizi amministrativi (Amministrazione, finanza e controllo; Qualità sicurezza ambiente; Risorse umane e segreteria) 	Rispetto della programmazione della formazione	Per ogni settore/ufficio, l'obiettivo è raggiunto se il rapporto $R_p = \frac{(n \cdot \text{iniziative effettuate da programma}) - (n \cdot \text{iniziative effettuate fuori programma})}{n}$ iniziative programmate è compreso tra un minimo dell'85% e un massimo del 90%. Per valori inferiori ai minimi il premio non è erogato, per valori uguali o superiori ai massimi il premio è corrisposto interamente, per valori intermedi tra i minimi e i massimi il punteggio è determinato per interpolazione lineare con approssimazione alla prima cifra decimale. Punti 20
d.	Settori Fluidi telecalore progettazione	Sostituzione misuratori	Soglia minima: n. 800 Soglia massima: n. 900 Verranno assegnati 10 punti se raggiunta



		<p>la soglia minima di 800 e verranno assegnati 20 punti se raggiunta la soglia massima di 900.</p> <p>Per valori intermedi il punteggio verrà determinato per interpolazione lineare con approssimazione alla prima cifra decimale.</p>
--	--	--

3. Massa salariale

La massa salariale è determinata come previsto dalla circolare Federelettrica di data 27/06/1997.

Incorpora, oltre alla retribuzione base (minimo contrattuale integrato), tutti gli elementi ulteriori compresi nella retribuzione base (minimo contrattuale integrato), tutti gli elementi ulteriori compresi nella retribuzione, effettivamente erogati con la mensilità di dicembre dell'anno precedente (anno 2021) a quello di competenza del premio corrispondente ad € 114.971,62.

Per l'erogazione, è utilizzata la seguente formula:

$(\text{Massa salariale}/n^{\circ} \text{ medio dip}) : (\text{Parametro Aziendale}) = X : (\text{Parametro categoria di appartenenza})$

Eventuali importi destinati, da rinnovi contrattuali a livello nazionale, ad incremento del premio di risultato saranno recepiti automaticamente nel presente accordo.

4. Decurtazioni

Il premio risultante dal conteggio generale è decurtato, per singolo dipendente, in caso di provvedimenti disciplinari (art. 25 CCNL), secondo i criteri di riproporzionamento e riduzione previsti dal CCNL (art. 44, commi 17 e 18). L'importo complessivo di riduzione da ciò derivante sarà redistribuito al personale non soggetto a tali decurtazioni in proporzione al premio spettante.

Letto, accettato e sottoscritto.

AmAmbiente S.p.A. – Roberto Bortolotti

FILTEM CGIL – Franco Weber

UILTEC UIL – Giuseppe Di Chiara

FLAEI CISL – Piergiorgio Polignano

RSU – Diego Carlin

Claudio Polo



AMBIENTE-2022-00096
del 02/08/2022