

**ACCORDO AZIENDALE**  
**Premio di risultato**  
**Ipotesi di accordo**

Il 31.03.2023, nel comune di Valenza (AI), si sono incontrati:

per la società a responsabilità limitata **AMV Igiene Ambientale**, nel seguito, per brevità, anche "la Società" o AMV, l'amministratore unico dott.ssa Anna Maria FERRANDO, assistita dal consulente del lavoro dott. Stefano Cavallaro

**Ultrasporti UIL** il Segretario Responsabile sig. Pasquale FATA, sig. Vittorio PANIZZA ed il sig. Diego PRESTIFILIPPO

**F.P. CGIL** il funzionario sig.ra Francesca VOLTAN CGIL e la sig.ra Serena VERONESE:

**FIT CISL** il coordinatore regionale, sig. Francesco TUTONE e la segretaria provinciale di Alessandria sig.ra Manola SCHIRINZI ed il sig. Luciano CAVALLI

(congiuntamente denominati "le Parti").

\* \* \*

**PREMESSE**

Le Parti si sono incontrate il 19 settembre, il 26 ottobre ed il 17 novembre c.a. al fine di addivenire al rinnovo del contratto collettivo aziendale di secondo livello, correlato alla produttività, di cui all'art. 2 del primo capitolo del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del settore dei Servizi Ambientali.

AMV Igiene Ambientale, nel corso della trattativa per la stipula del presente contratto aziendale, ha ampiamente ed esaustivamente rappresentato le condizioni della propria operatività, gli andamenti aziendali e le prospettive a breve e medio periodo.

Le Parti, richiamando i contenuti del contratto collettivo nazionale, ribadiscono che la contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività deve perseguire l'obiettivo di collegare incentivi economici per i Lavoratori ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Ciò anche per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, e variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.

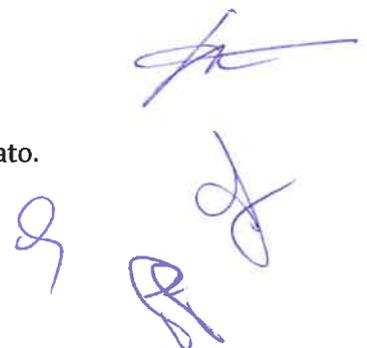
\* \* \*

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto nel seguito specificato.









## 1. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti hanno convenuto a proposito della opportunità di addivenire alla stipula di un contratto di secondo livello che preveda il riconoscimento di un premio di risultato per gli anni 2023 e 2024 - d'importo variabile - commisurato ad indicatori di efficienza, produttività, qualità, redditività ed altri elementi di competitività, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2 del primo capitolo del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del settore dei Servizi Ambientali.

La quota individuale del premio medesimo sarà inoltre parametrata ai livelli di assiduità e risulterà inversamente proporzionale al tasso di assenteismo.

## 2. OBIETTIVI ED IMPORTO DEL PREMIO

Il valore complessivo annuale di detto premio si comporrà di tre distinte quote: la prima collegata al raggiungimento di un obiettivo collettivo aziendale in termini di redditività; la seconda, anch'essa collettiva, collegata al conseguimento di un obiettivo di efficienza e produttività del servizio di raccolta; la terza differenziata in relazione al ruolo, funzione, ufficio e dipartimento di appartenenza nell'organizzazione aziendale.

Il premio sarà erogato ai soli dipendenti in forza l'ultimo giorno dell'anno cui il premio si riferisce. Ai dipendenti assunti nel corso dell'anno di riferimento il premio spetterà - *pro-rata* - per i soli mesi di effettiva durata del rapporto di lavoro e, così come per tutti gli altri aventi diritto, per i soli mesi di effettiva prestazione resa. A tali fini le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno computate per intero; quelle inferiori o uguali non saranno computate.

I dipendenti assunti *part-time* avranno diritto al premio in misura riproporzionata in relazione al ridotto orario lavorativo, con applicazione della percentuale *part-time*.

Nel rispetto delle vigenti disposizioni di fonte legale e contrattuale il premio verrà riconosciuto, alle medesime condizioni, ad eventuali lavoratori somministrati.

### 2.1. PRIMA QUOTA COLLETTIVA: REDDITIVITA' AZIENDALE (MOL)

Il valore di bilancio preso a riferimento per la determinazione della prima quota del premio è il M.O.L. (Margine Operativo Lordo). Il M.O.L. è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), imposte (gestione fiscale), deprezzamento di beni ed ammortamenti.

Il M.O.L. sarà così determinato:

$$VA = VdP - CedP$$

$$MOL = VA - CdP - AcdS$$

Dove:

VA = valore aggiunto

VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)

CedP = costi esterni di produzione

CdP = costo del personale

ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)

See

SA

SA

SA

SA

SA

SA

SA

M.O.L. = Margine operativo (o EBITDA)

La prima quota (Q1) del premio sarà calcolata come segue:

per l'anno 2023

Mol	Importo annuale del premio, al lordo delle ritenute - Q1
superiore a 550.000,00	euro 400,00
tra 533.500,00 e 550.000,00	euro 200,00
tra 522.500,00 e 533.500,00	euro 100,00

## 2.2. SECONDA QUOTA COLLETTIVA: EFFICIENZA DEL SERVIZIO DI RACCOLTA DIFFERENZIATA.

Una seconda quota (Q2) del premio sarà collegata al conseguimento di un secondo obiettivo collettivo, strategico per l'azienda e sarà calcolata come segue.

per l'anno 2023

Percentuale raccolta differenziata (1)	Importo annuale del premio al lordo delle ritenute - Q2
superiore al 60%	euro 550,00
superiore al 50% e sino al 60%	euro 500,00
tra il 40% ed il 50%	euro 250,00

per l'anno 2024

Percentuale raccolta differenziata (1)	Importo annuale del premio al lordo delle ritenute - Q2
superiore al 70%	euro 600,00
superiore al 60% e sino al 70%	euro 550,00
tra il 50% ed il 60%	euro 200,00

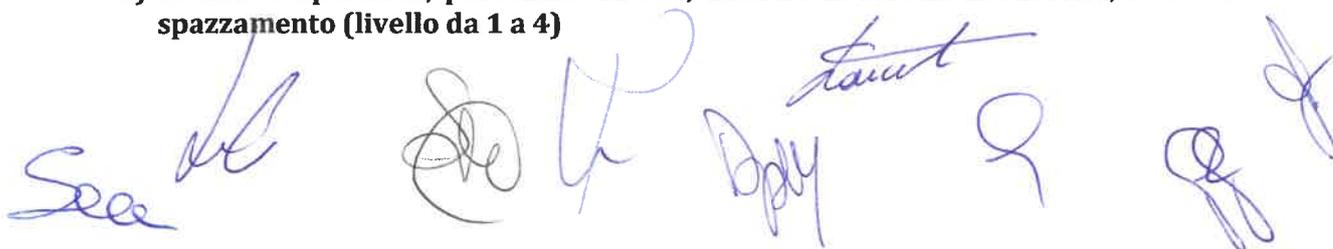
Nota a verbale:

- (1) Poiché la Società ha precisato che, con l'introduzione della nuova organizzazione del servizio di raccolta saranno rilevati i valori e la quantità di rifiuti non differenziati, la percentuale di raccolta differenziata sarà calcolata, ai fini della determinazione della quota del premio maturato, secondo la seguente formula:  $100\% - \text{percentuale raccolta non differenziata}$

## 2.3. TERZA QUOTA: OBIETTIVI DI FUNZIONE/UFFICIO/DIPARTIMENTO.

La terza quota (Q3) del premio sarà determinata come segue.

- a) **Funzione operativa, personale diretto, addetto ai servizi di raccolta, smaltimento e spazzamento (livello da 1 a 4)**



Q3 = euro 700,00 annuali al lordo delle ritenute

Tale quota sarà erogata a tutti i Dipendenti aventi diritto al premio che nell'anno di riferimento non abbiano commesso violazioni sanzionate con il provvedimento della sospensione o del licenziamento e subordinatamente al conseguimento dell'obiettivo di funzione della riduzione del costo per le riparazioni dei mezzi dovute a danneggiamento.

**b) Altro personale con qualifica impiegatizia (livello da 1 a 4)**

Q3 = euro 700,00 annuali al lordo delle ritenute

Tale quota sarà erogata a tutti i Dipendenti aventi diritto al premio che nell'anno di riferimento non abbiano commesso violazioni sanzionate con il provvedimento della sospensione o del licenziamento.

**c) Responsabili di funzione, coordinatori d'ufficio o funzione, personale indiretto (livelli da 5 a Q).**

La quota individuale del premio sarà erogata, negli importi stabiliti dalla sottostante tabella, subordinatamente al conseguimento degli obiettivi di ufficio/funzione specificati nel seguito del presente paragrafo.

Livello d'inquadramento	Importo annuale Q3 (*)
5	euro 1.500,00
6	euro 2.500,00
7	euro 3.000,00
8	euro 3.500,00
Quadri	euro 3.850,00

(\*) indicato al valore annuale al lordo delle ritenute

Funzione	Obiettivo
Responsabile ufficio acquisti e commerciale; responsabile officina	Completamento attività previste dal piano aziendale biennale in tema di acquisti; rispetto degli obiettivi del piano "5+3" entrambi finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo di raccolta differenziata (65%) Ottimizzazione officina con efficientamento delle attività
Coordinatore della funzione operativa	Rispetto dei <i>target</i> del piano aziendale che prevede il raggiungimento, a regime, del 65% di raccolta differenza mediante l'introduzione delle nuove modalità di raccolta
Responsabile elaborati tecnici, statistiche e progetti tecnici	Cartografia ed elaborati della rete in funzione della nuova raccolta differenziata ( 65% )

La valutazione in ordine al conseguimento degli obiettivi è rimessa all'Organo amministrativo della Società e sarà condivisa con gli interessati in apposito colloquio individuale.



### 3. QUOTA INDIVIDUALE DEL PREMIO - RIPROPORZIONAMENTO IN RELAZIONE ALL'ASSENTEISMO

La quota individuale del premio (QI) sarà calcolata moltiplicando il valore collettivo del premio (Q1+Q2+Q3) per il coefficiente individuale di assenteismo annuale (CA), calcolato secondo la formula sottostante:

$$\text{coefficiente assenteismo} = \frac{\text{ore lavorate}}{\text{ore lavorabili}}$$

annuale (CA)

La quota del premio effettivamente dovuta ai Lavoratori aventi diritto (QI) sarà così calcolata

$$QI = CA * (Q1+Q2+Q3)$$

Tra le ore lavorate dovranno computarsi, in aggiunta a quelle di effettiva presenza, le ore di assenza per ferie godute, di permessi per riduzione orario di lavoro goduti, per permessi per ex festività goduti, per festività infrasettimanali godute, le ore di assenza cagionate da eventi infortunistici (infortunio sul lavoro), le ore di riduzione o sospensione del rapporto con intervento degli ammortizzatori sociali, le ore di assenza per congedo di maternità e paternità, le prime 60 ore di assenza per malattia dell'anno e le ore di assenza per permessi sindacali (comprese le ore di permessi spettanti al responsabile dei lavoratori per la sicurezza).

### 4. DECORRENZA, DURATA, PERIODO DI EROGAZIONE, ASPETTI CONTRIBUTIVI E FISCALI

Sottoscrivendo il presente accordo le Parti si danno atto di avere complessivamente definito i meccanismi di determinazione e l'importo del premio di risultato per gli anni 2023 e 2024. I valori esposti al precedente paragrafo 2 s'intendono comprensivi dell'incidenza sui cosiddetti istituti retributivi indiretti e differiti siano essi di fonte legale o contrattuale (a titolo esemplificativo ma non esaustivo ci si riferisce a ferie, festività, mensilità supplementari, indennità per il lavoro straordinario ed in turno, trattamento di fine rapporto, etc.).

Il premio sarà erogato successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio della società, unitamente alle competenze del mese di settembre dell'anno successivo a quello a cui si riferisce.

L'andamento degli indicatori cui il premio è collegato, saranno oggetto di informativa che la società renderà alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del presente accordo entro un mese dall'approvazione del bilancio di esercizio dell'anno a cui il premio si riferisce.

Al fine di consentire l'applicazione dello speciale regime fiscale di cui all'art. 1, comma 182, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 per le quote di premio riferite all'anno 2022 - ove dovessero ricorrere tutte le condizioni previste dalle disposizioni *pro tempore* vigenti - nonché in ragione della clausola di cui al precedente alinea, la Società depositerà il presente contratto per il tramite del portale ministeriale a ciò deputato, nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Con riferimento a quanto statuito al punto 1.2 della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E



del 15 giugno 2016, "Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, (...), è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, (...)." le Parti si danno atto che gli obiettivi di cui ai punti 2.1, 2.2 e 2.3 s'intendono, a tali fini, tra essi alternativi.

Ad ogni buon conto, anche con riferimento ai contenuti della risoluzione 19 ottobre 2018, numero 78/E dell'Agenzia delle Entrate, le Parti si danno atto del fatto che i *target* cui è collegato il premio di risultato sono incrementali rispetto a quelli conseguiti nel precedente periodo che le Parti hanno identificato nel triennio 2018-2020.

Vista la natura sperimentale del presente accordo le Parti hanno convenuto - anche in deroga alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro - che lo stesso ha validità per il biennio 2023-2024.

Letto, confermato e sottoscritto

AMV IGIENE AMBIENTALE S.R.L.  
Dr Ferrando Annamaria

Per le OO.SS.

FP CGIL  
Francesca VOLTAN

Serena VERONESE

UILTRASPORTI UIL

Pasquale FATA

Vittorio PANIZZA

Diego PRESTIFILIPPO

FIT CISL  
Francesco TUTONE

Manola SCHIRINZI

Luciano CAVALLI

