

OP. 1018

ANCONAMBIENTE S.p.A.  
Via del Commercio, 27-60127 Ancona  
PERVENUTO AL PROTOCOLLO  
IL 09 OTT 2018  
A MAO DEL PONS

ACCORDO SINDACALE AZIENDALE  
PREMIO DI RISULTATO ANNO 2018

AnconAmbiente S.p.A.  
10 OTT 2018  
PROT. 6245

Il giorno 09/10/2018 si sono incontrati ad Ancona presso la Sede dell'AnconAmbiente:

L'AnconAmbiente rappresentata dall'Amministratore Delegato Dott. Roberto Rubegni

AD  
- PASC  
- CARB

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria aziendale composta da:

[Signature] CGIL  
MARINELLI SERGIO ULTRASPORTI  
[Signature]  
[Signature] FIT 2100  
[Signature]  
[Signature] FI ANRC  
[Signature] CGIL

PREMESSO CHE

E' obiettivo dell'Azienda introdurre un sistema di incentivazione collettivo in grado di valorizzare al meglio l'impegno dei lavoratori.

A tal fine particolare rilevanza assumono gli obiettivi in termini di efficientamento della prestazione (vedasi ore ordinarie di lavoro).

Non possono essere oggetto del presente accordo sindacale tutte quelle voci di assenza con esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità che, pur previste e regolamentate dalle norme di legge e di contratto, non incidono sulle ore di lavoro effettivamente prestate.

Tale premio ha la finalità di:

1. coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;

[Signatures]

Prot. n. 0006245 del 10/10/2018 - [UOR: SI000011 - Classif. 0/0] Pag. 1 Annullato: no

2. far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

### LE PARTI PRESO ATTO

Di quanto previsto all'art. 2 "ASSETTI CONTRATTUALI" punto B contrattazione di secondo livello : "accordi collettivi aziendali" del vigente CCNL i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente accordo.

### CONCORDANO

Di determinare il Premio di Risultato per l'anno 2018 come di seguito esplicitato.

Gli indicatori fondamentali vincolanti per l'attribuzione del premio di risultato saranno :

- 1) Il premio di produttività 2018, oggetto del presente accordo, verrà erogato al realizzarsi di entrambi le seguenti condizioni:

al termine dell'esercizio 2018 residuerà un utile netto di bilancio ed il rapporto MOL/valore della produzione sarà positivo tenuto presente che sia l'utile di bilancio che il rapporto MOL/valore della produzione si intendono comprensivi del premio di risultato.

**Pertanto il venir meno delle condizioni di cui al punto 1) non consentirà l'erogazione del premio di risultato nella sua globalità.**

- 2) Il mantenimento dei risultati conseguiti negli anni 2016 e 2017 relativamente alle voci sotto riportate :

- straordinari:

anno 2016 ore consuntivate pro capite per straordinari: ore p.c. 23,09;

anno 2017 ore consuntivate pro capite per straordinari: ore p.c. 17,83

- ferie, festività soppresse e permessi retribuiti:

anno 2016 ore consuntivate pro capite per ferie (163,49) e perm. ex festività (10,93): totale ore p.c. 174,42

anno 2017 ore consuntivate pro capite per ferie (172,93), perm. ex festività (8,52), permessi retribuiti art. 17 (18,67): totale ore p.c. 200,12

In considerazione dei dati consuntivati negli esercizi 2016 - 2017, relativamente alle voci di cui al punto 2), gli obiettivi si intendono conseguiti al realizzarsi dei seguenti risultati:

- a) ore consuntivate pro capite di straordinario anno 2018 obiettivo minimo ore p.c. 20,46: peso 50%;
- b) ore fruite pro capite di ferie, perm. ex festività sopp./permessi retribuiti art. 17 anno 2018 obiettivo minimo ore p.c. 196,62: peso 50%;

L'obiettivo minimo di cui alla precedente lett. a) si intende conseguito nel caso di incremento in misura massima del 14,75% calcolato sulle ore consuntivate pro capite per straordinari nel 2017.

L'obiettivo minimo di cui alla precedente lett. b) si intende conseguito nel caso di riduzione della misura massima del 1,75% calcolato sulle ore consuntivate pro capite per ferie, perm. ex festività/permessi nel 2017.

Le ore pro capite sopra specificate sono determinate escludendo dal n° della forza media e dal teorico delle ore lavorative il personale il cui rapporto di lavoro nel 2018 è sospeso per congedo straordinario ed aspettative a vario titolo.

Il premio di risultato verrà erogato al raggiungimento di ciascun obiettivo degli indicatori di cui al precedente punto 2) con il peso % ad esso attribuito rispettivamente alle lett. a) e b).

Realizzate positivamente le condizioni vincolanti di cui al punto 1) ed al raggiungimento nel 2018 del 100% degli obiettivi stabiliti per ogni indicatore di cui al punto 2), l'ammontare del premio complessivo da erogare sarà determinato nell'importo di quanto corrisposto nell'anno 2017 per premio di risultato pari a € 183.199,82 al lordo di contributi ed imposte a carico lavoratore ed inclusi contributi prev.li, ass.li, ass.vi a carico azienda, o in misura % inferiore da calcolarsi su tale importo in caso di mancato raggiungimento di uno dei due degli obiettivi e secondo il peso ad essi attribuito come sopra specificato; conseguentemente il mancato raggiungimento di entrambi gli obiettivi non consentirà l'erogazione del premio.

Si concorda altresì che qualora vengano realizzate positivamente le condizioni di cui al punto 1) nonché raggiunti entrambi gli obiettivi di cui al punto 2), sarà riconosciuto un ulteriore premio in base all'andamento nel 2018 degli eventi d'infortunio sul lavoro (esclusi infortuni in itinere), come sotto specificato:

- a) riduzione dell'indice di gravità per infortuni sul lavoro (IG: giorni persi per infortuni avvenuti x 1.000/ ore totali lavorate) consuntivati nel 2018, esclusi gli eventi in itinere, non inferiore al 5% dello stesso indice consuntivato nel 2017 pari a 1,24 – obiettivo minimo indice pari a 1,18;
- b) riduzione dell'indice di frequenza per infortuni sul lavoro (IF: numero infortuni avvenuti x 1.000.000/ ore totali lavorate) consuntivati nel 2018, esclusi gli eventi in itinere, non inferiore al 5% dello stesso indice consuntivato nel 2017 pari a 57,17 – obiettivo minimo indice pari a 54,31;

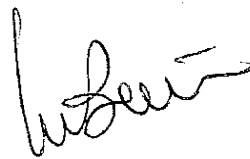
L'ulteriore premio per il raggiungimento di ciascuno degli obiettivi minimi sopra stabiliti sugli infortuni sul lavoro viene quantificato nella misura del 5% da calcolarsi

sull'ammontare del premio complessivo sopra specificato; l'importo di tale ulteriore premio si intende al lordo delle imposte e dei contributi carico dipendente ed inclusi contributi prev.li, ass.li, ass.vi a carico azienda.

Al premio di risultato del 2018 saranno interessati tutti i dipendenti dell'Azienda ad eccezione di coloro che sono regolamentati dall'art. 17 c. 12 del vigente CCNL (7° - 8° - Q) ai quali saranno assegnati specifici obiettivi individuali.

#### LE PARTI CONCORDANO INOLTRE

1. che l'importo del premio complessivo sarà trasformato in valore orario dividendo l'importo per il totale delle ore ordinarie effettivamente lavorate dai dipendenti nell'anno di riferimento (esclusi 7 - 8 - Q) incluse le ore di astensione obbligatoria per maternità e le ore di permessi Rsu, Rsa, Rlssa, il valore così ottenuto sarà moltiplicato per le ore ordinarie effettivamente lavorate da ogni singolo dipendente;
2. che ai lavoratori che saranno risultati assenti per tutte le causali ad esclusione delle ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali retribuiti e astensione obbligatoria per maternità, per un totale ore/anno pari a +/- 500,00 ore, verrà corrisposto solamente il premio minimo previsto dal CCNL art.2 lett.C pari a € 150 annui;
3. che il valore economico scaturito dal prodotto tra la quota oraria ed il totale delle ore di lavoro di coloro che avranno consuntivato +/- 500,00 ore di assenza, al netto del premio minimo previsto dal CCNL (punto 2), sarà ridistribuito tra coloro che avranno consuntivato nell'anno assenze per un periodo massimo di 38 ore; l'importo sarà rapportato alle ore effettivamente lavorate;
4. che al lavoratore che nel corso dell'anno incorra in un provvedimento disciplinare di uno o più giorni di sospensione sarà applicata sul premio di risultato una decurtazione secondo la seguente gradualità: 25% per un giorno di sospensione e 10% su ogni giornata ulteriore di sospensione, qualora il medesimo provvedimento disciplinare venga comminato per più giorni di sospensione; il premio non verrà erogato nel caso in cui allo stesso dipendente saranno applicati ulteriori provvedimenti disciplinari che prevedano sospensioni dal lavoro;
5. che al lavoratore incorso in una modifica della mansione svolta, nei casi previsti dall'art. 67 c. 5 del vigente CCNL, per aver subito ritiro o sospensione della patente, verrà riconosciuto un premio di risultato dedotte le ore relative al periodo di sospensione;
6. che al lavoratore incorso in una modifica della mansione a seguito delle disposizioni di cui all'art. 41 legge 81/2008 e/o dell'art 47 del vigente CCNL verrà riconosciuto un premio di risultato dedotte le ore relative al periodo interessato dalla modifica della mansione;
7. il valore economico scaturito dalle decurtazioni di cui ai precedenti punti 4, 5 e 6, verrà ridistribuito tra coloro che non sono state applicate nessuna delle medesime decurtazioni agli stessi punti 4, 5 e 6; l'importo ridistribuito sarà rapportato alle ore effettivamente lavorate;



8. che qualora non vengano raggiunti gli obiettivi sopraspecificati di cui alle lett. a) e b) del punto 2), relativi alle voci straordinari, ferie, festività soppresse e permessi retribuiti, verrà corrisposto il premio minimo previsto dal CCNL art.2 lett.C pari a € 150 annui.

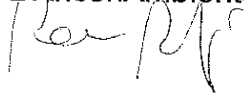
Gli eventi economici di carattere straordinario che dovessero verificarsi nell'esercizio 2018 non compresi nelle impostazioni di budget, tali da influenzare i valori di riferimento di cui al punto 1), verranno esclusi dal computo ai fini del calcolo del premio.

L'Azienda comunicherà trimestralmente alle OO.SS. i dati di report relativi alle ore di straordinario e le ore di ferie/permessi.

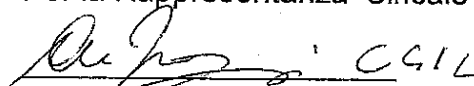





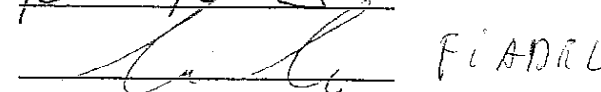
In conformità a quanto previsto dall'art. 2 del vigente CCNL, il premio risultante dall'applicazione del presente accordo sarà erogato sotto forma di "una tantum" non computabile in alcun istituto contrattuale, escluso dalla base di calcolo del T.F.R., unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

LETTO, CONFERMATO, SOTTOSCRITTO

Per L'AnconAmbiente SpA



Per la Rappresentanza Sincale Unitaria aziendale:

 CGIL  
 UCC TRASPORTI  
  
 FIT CISL  
  
  
 FIADRL  
  
