

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2018

Il giorno 6 aprile 2018 presso la sede amministrativa di Aisa Impianti SpA, Via Trento e Trieste 165, Arezzo,

TRA

la Società AISA Impianti Spa (di seguito definita anche semplicemente "La Società"), rappresentata dal Consigliere Enrico Galli, autorizzato dal Consiglio di amministrazione della Società alla sottoscrizione del presente accordo

E

le seguenti OO.SS. aderenti al CCNL Federambiente:

- F.P. C.G.I.L., rappresentata da Marco Rossi, in qualità di RSU;
- F.I.T. C.I.S.L., rappresentata da Massimiliano Porcellotti, in qualità di RSU;
- F.I.T. C.I.S.L. Toscana, rappresentata da Giovanni Giannini;

si stipula quanto segue.

Art. 1 - Premesse

Premesso che:

- l'art. 2 del CCNL Federambiente, 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;
- la copertura degli oneri derivanti per la Società dalla sottoscrizione del presente accordo deriva principalmente dai risparmi conseguiti dallo svolgimento da parte del personale di AISA IMPIANTI delle attività di cui all'art. 2 del presente accordo;
- le parti si sono incontrate più volte per raggiungere il presente accordo sulla corresponsione del premio di risultato relativo all'esercizio 2018;

Le premesse fanno parte integrante del contratto

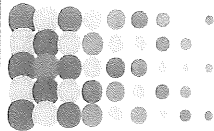
Art. 2 - Obiettivi e determinazione importi massimi del premio

Per l'anno 2018 l'entità economica del Premio di Risultato di cui all'art 2 del CCNL Federambiente 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, 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.

Indici di incremento

Pos.	Indice	Importo economico massimo erogabile (euro)	Modalità di calcolo dell'indice	Criterio di calcolo dell'importo erogabile
1	Riduzione del consumo di gasolio per l'incenerimento in marcia regolare. Sono quindi	2.482,00	Quantitativo di gasolio utilizzato nell'anno 2018	Con quantitativo superiore a 54,6 mc non sarà corrisposto alcun importo.

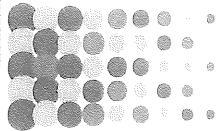


	esclusi i consumi per: 1) spengimento e accensione del forno, 2) mantenimento della Tcpc con rifiuti con umidità nei fumi superiore al 16%, 3) problemi all'alimentazione avanzamento e scarico del rifiuto nonché a qualsiasi altra parte della linea di incenerimento		rispetto al quantitativo utilizzato nell'anno 2017 (nell'anno 2017 sono stati utilizzati 54,6 mc di gasolio)	Con un quantitativo compreso tra 54,6 mc e 34,6 mc sarà erogato un premio pari a 124,10 €/mc per ogni mc in meno rispetto a 54,6 mc fino all'importo massimo.
2	Incremento della produzione della linea di compostaggio	5.482,00	Quantitativo di rifiuti avviati a compostaggio nell'anno 2018 rispetto al quantitativo avviato a compostaggio nell'anno 2017 (nell'anno 2017 sono stati avviati a compostaggio 21.475 t di rifiuti)	Con quantitativo pari o minore a 21.475 t non sarà corrisposto alcun importo. Per un quantitativo compreso tra 21.475 t e 22.975 t sarà erogato un premio pari a 3,655 €/t per ogni tonnellata oltre le 21.475 t fino all'importo massimo, fatto salvo il caso in cui l'Azienda sia costretta a riprogrammare i propri obiettivi di produttività del compostaggio. In tal caso le parti si incontreranno per stabilire un nuovo quantitativo massimo di riferimento
3	Incremento della produzione del generatore di vapore	4.590,00	Media vapore prodotto dell'anno 2018 rispetto alla media vapore prodotto dell'anno 2017 (nell'anno 2017 la media vapore prodotto è 13.953 kg/h)	Con portata pari o minore a 13.953 kg/h di vapore non sarà corrisposto alcun importo. Per un quantitativo compreso tra 13.953 e 14.953 sarà erogato un premio pari a 4,59 € / kg/h per ogni kg/h di media vapore prodotto in più oltre la media di 13.953 kg/h fino all'importo massimo.
4	Riduzione dei tempi di risoluzione dei guasti da parte della manutenzione interna	2.601,00	Numero di interventi evasi oltre 21 giorni naturali e consecutivi dalla	Con numero di interventi evasi oltre i 21 giorni naturali e consecutivi pari o maggiore a 60 non sarà corrisposto alcun importo.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.



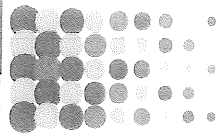


			richiesta di intervento (ad esclusione degli interventi effettuabili solamente in fermata programmata)	Con un numero di interventi evasi oltre i 21 giorni naturali e consecutivi compreso tra 60 e 20 sarà erogato un premio pari a 65,025 €/intervento per ogni intervento evaso in meno rispetto a 60 fino all'importo massimo.
5	Riduzione dei tempi di risoluzione dei guasti da parte della manutenzione interna con l'ausilio di ditte esterne	3.200,00	Numero di interventi evasi oltre 70 giorni naturali e consecutivi dalla richiesta di intervento (ad esclusione degli interventi effettuabili solamente in fermata programmata)	Con numero di interventi evasi oltre i 70 giorni naturali e consecutivi pari o maggiore a 60 non sarà corrisposto alcun importo. Con un numero di interventi evasi oltre i 70 giorni naturali e consecutivi compreso tra 60 e 20 sarà erogato un premio pari a 80,00 €/intervento per ogni intervento evaso in meno rispetto a 60 fino all'importo massimo.
6	Indice di rendimento energetico della linea di termovalorizzazione secondo la definizione di cui al D.Lgs. 152/2006, arte IV, allegato C, per il riconoscimento della qualifica R1	4.220,00	Indice di rendimento energetico calcolato secondo la definizione di cui al D.Lgs. 152/2006, arte IV, allegato C, per il riconoscimento della qualifica R1 (il valore dell'indice per il 2017 è stato 0,628)	Con un indice pari o inferiore a 0,628 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice sia pari a 0,630 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,628 e 0,630.
7	riduzione dei giorni di mancato funzionamento dello SME per guasti o manutenzioni durante la marcia regolare della linea di incenerimento	4.500,00	numero di giorni di mancato di funzionamento dello SME (per guasti o manutenzioni) durante la marcia regolare della linea di incenerimento	Con un numero di giorni pari o superiore a 9, non sarà corrisposto alcun importo, l'importo sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale fra 8 e 5. Con 5 giorni viene corrisposto l'importo massimo
8	Riduzione dei costi per gli	3.055,00	Rapporto tra i	Con un indice pari o

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.



	interventi ordinari di assistenza tecnica all'ufficio amministrativo		costi a consuntivo 2018 e i costi a consuntivo 2017 per gli interventi di assistenza tecnica all'ufficio amministrativo (nel 2017 i costi sono stati pari ad euro 15.764 €)	superiore ad 1 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice sia pari o inferiore a 0,64 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,64 e 1
	TOTALE	30.130,00		

Il totale massimo erogabile di cui sopra è stato calcolato sulla base di 30 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 31,5 unità, la cifra massima erogabile viene modificata come segue: (Cifra massima erogabile di Tabella1)/30 = x
Nuova cifra massima erogabile nell'anno di riferimento = x * 31,5

Art. 3 – Modalità di calcolo del premio di risultato

La distribuzione del totale del Premio di Risultato, così come determinato ai sensi dei precedenti articoli, avverrà considerando le ore annuali di lavoro ordinario effettive pro capite effettuate da ciascun dipendente in servizio, a cui si sommano le ore recuperate come riposi compensativi attraverso l'istituto della "Banca delle Ore" per un totale massimo di 48 ore, le ore di maternità obbligatoria (5 mesi) e le ore utilizzate per permesso sindacale retribuito da parte della R.S.U. aziendale.

Per ciascun dipendente il monte annuo delle ore così determinato sarà suddiviso in 4 scaglioni, a seconda del quantitativo totalizzato dal singolo dipendente:

- 1° scaglione: da 0 a 1050 ore;
- 2° scaglione: da 1051 a 1260 ore;
- 3° scaglione: da 1261 a 1470 ore;
- 4° scaglione: oltre 1471 ore.

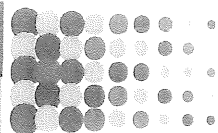
Il totale delle ore raggruppate in ciascun scaglione sarà rivalutato moltiplicandolo per il rispettivo coefficiente di rivalutazione, che viene stabilito come segue:

- 1° scaglione: 1;
- 2° scaglione: 1,5;
- 3° scaglione: 3;
- 4° scaglione: 6.

La quantificazione della quota parte del Premio di Risultato corrispondente a ciascun scaglione sarà data dal totale del Premio di Risultato, come determinato ai sensi dei precedenti articoli, diviso per il totale complessivo delle ore rivalutate dai 4 scaglioni di ripartizione, moltiplicato per il totale parziale delle ore rivalutate corrispondenti a tale scaglione.

Il valore orario ponderato del Premio di Risultato corrispondente ad ogni scaglione sarà quindi dato dall'importo parziale del Premio di Risultato relativo a tale scaglione, diviso per il totale delle ore non rivalutate raggruppate in tale scaglione.

A ciascun dipendente sarà corrisposto un Premio di Risultato pari alla sommatoria dei prodotti del valore orario ponderato del Premio di Risultato di ciascun scaglione per il numero delle ore individuali rientranti in quello scaglione.



In aggiunta a ciò:

- al fine di garantire la prosecuzione del regolare svolgimento delle attività produttive si riconosce una maggiorazione di 12,50 euro per ogni turno domenicale lavorato nell'anno 2018;
- al fine di garantire il corretto avvicendamento del personale turnista, condizione indispensabile per la sicurezza degli impianti e delle attrezzature, nonché il rispetto delle norme sull'orario di lavoro, al personale turnista che viene chiamato ad entrare in servizio in luogo di un altro dipendente turnista (assente per cause impreviste e non programmate) con un preavviso non superiore a 12 ore vengono riconosciute le seguenti indennità:
 - a) chiamata per sostituzione di un turno diurno feriale: € 38,00
 - b) chiamata per sostituzione di un turno notturno feriale: € 44,00
 - c) chiamata per sostituzione di un turno diurno festivo: € 48,00
 - d) chiamata per sostituzione di un turno notturno festivo: € 50,00

I lavoratori che nel corso dell'esercizio di competenza non raggiungono il limite di 1.050 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.

Ai fini della distribuzione del premio di risultato, saranno computati:

- i lavoratori assunti a tempo indeterminato presenti in organico alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza;
- i lavoratori collocati a riposo durante la stessa annualità;
- i lavoratori a tempo determinato che hanno svolto servizio effettivo nel corso dell'anno di competenza.

Art. 4 – Modalità di erogazione del premio – Conto Welfare

Premesso che la normativa vigente ha introdotto importanti novità normative con lo scopo di ampliare la platea dei lavoratori che possono usufruire di benefit aziendali vantaggiosi, unitamente alla possibilità di consentire al datore di lavoro di erogare somme e servizi a favore dei lavoratori in esenzione 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 si 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 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 è pertanto rideterminato in un importo massimo pari ad € 34.650.

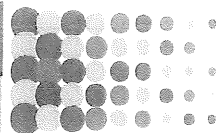
Le tipologie dei servizi in Conto Welfare attualmente erogati sono riportati nella tabella allegata sotto la lettera A) al presente accordo che ne costituisce parte integrante e sostanziale. Aisa Impianti potrà comunque avvalersi di società specializzate per la gestione e l'erogazione dei servizi in Conto Welfare.

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 2018. Qualora il personale dipendente intenda utilizzare l'importo a disposizione, anche parzialmente, per i servizi per i quali è previsto un rimborso delle spese di cui alla tabella allegata sotto la lettera A), saranno ammissibili giustificativi di spesa sostenuti tra il 01/01/2018 e il 31/12/2018.

Fede e

Devar

Emilio Jelli



Qualora alla data del 31 dicembre dell'anno di corresponsione dovessero residuare importi sul Conto Welfare, il valore residuo sarà erogato, con cedolino paga del mese di gennaio dell'esercizio successivo all'anno di corresponsione, al netto della maggiorazione del 15% di cui sopra.

Qualora il dipendente non opti per il Conto Welfare, la sua quota spettante calcolata secondo i parametri di cui all'art. 2 del presente accordo, verrà erogato nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio d'esercizio 2018.

Le Parti dichiarano altresì che il premio di risultato aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del D.M. 25 marzo 2016 n. 15.

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, anche collocati a riposo nella stessa annualità in organico ad Aisa Impianti SpA e sostituisce e supera ogni altro accordo aziendale precedente relativo alla natura trattata.

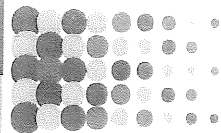
Art. 6 - Deposito dell'accordo

Così come prescritto dalla normativa di riferimento, Aisa Impianti Spa provvederà a depositare il presente accordo presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Arezzo.

Letto, approvato e sottoscritto

Per AISA IMPIANTI SPA

Per le OO.SS.



Phaner

**ALLEGATO A) ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO RELATIVO
ALL'ESERCIZIO 2018
ELENCO SERVIZI IN CONTO WELFARE**

BENEFICIARI	TIPOLOGIE DI SERVIZI	MODALITA' DI FRUIZIONE	LIMITI DI SPESA
FAMILIARI A CARICO DEL DIPENDENTE	Rimborso di rette per di iscrizione ad asili nido, scuole materne, primarie, secondarie, università e master	Rimborso spese previa presentazione dei giustificativi	Senza limiti di spesa (valore massimo del premio erogabile)
	Rimborso campus estivi ed invernali/vacanze studio	Rimborso spese previa presentazione dei giustificativi	
	Rimborso dei testi scolastici	Rimborso spese previa presentazione dei giustificativi	
	Rimborso costi per mense scolastiche e prescolastiche	Rimborso spese previa presentazione dei giustificativi	
	Rimborso gite didattiche, visite d'istruzione e servizi di baby-sitting	Rimborso spese previa presentazione dei giustificativi	
	Rimborso per servizi di assistenza ad anziani non autosufficienti	Rimborso spese previa presentazione dei giustificativi	
DIPENDENTE E FAMILIARI A SUO CARICO	Rimborso spese per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	Rimborso spese previa presentazione dei giustificativi	Senza limiti di spesa (valore massimo del premio erogabile)
DIPENDENTE E FAMILIARI A SUO CARICO	Assistenza sanitaria integrativa	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	Limite annuale di € 3.615,20 comprensivi del premio già pagato dall'azienda e di eventuali contributi versati dal dipendente
DIPENDENTE	Buoni spesa	Consegna voucher al dipendente	Limite annuale di € 258,23
	Buoni carburante	Consegna voucher al dipendente	
DIPENDENTE	Contributi integrativi a forme di previdenza complementare	Versamento da parte dell'azienda	Limite annuale di € 5.164,57 comprensivo dei versamenti già effettuati dall'azienda e dal dipendente
DIPENDENTE	Buoni per beni e servizi per finalità di formazione e ricreazione	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	Senza limiti di spesa (valore massimo del premio erogabile)
	Abbonamento a riviste	Pagamento diretto da parte dell'azienda previa stipula convenzionate	
	Abbonamento a strutture sportive	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	
	Buoni viaggi per vacanze	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	
	Corsi di formazione	Pagamento diretto da parte dell'azienda presso strutture convenzionate	

Caricofolli

