

ACCORDO
PREMIO DI PRODUZIONE ANNO 2023
Prot. 8450/2023

In data 21 dicembre 2023 tra SEA Ambiente S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Unico dott. Matteo Trumpy e le Organizzazioni Sindacali Territoriali stipulanti il CCNL Utilitalia presenti all'incontro:

- FP-CGIL
- FIT-CISL
- UILTRASPORTI
- FIADEL

Premesso che:

- nel corso dell'anno 2022 è stato rinnovato il contratto CCNL – Utilitalia servizi ambientali che in merito alla contrattazione aziendale del premio di risultato ha confermato la durata triennale dell'accordo collegandolo oltre che ad incentivi economici, incrementi di produttività, di qualità e di efficienza organizzativa anche ad elementi quali il rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciali come definiti da ARERA ;
- in data 20 ottobre 2022 prot. 7034 veniva siglato tra le parti l'accordo per l'erogazione del premio di Produzione per il solo anno 2022;
- nel verbale dell'11.07.2023 prot. 4425, le OO.SS. concordarono con l'ex. l'Amministratore unico avv. Fabrizio Miracolo che a settembre del 2023 sarebbero **iniziate** le trattative per la definizione del premio di risultato triennio 2023-2025;
- tra il precedente Amministratore unico e le OO.SS. non sono state fissate date per ulteriori incontri in cui poter discutere e confrontarsi in merito all'Accordo sul premio di risultato per le fasi connesse all'avvicendamento del rappresentante legale di SEA Ambiente S.p.A. iniziate ad agosto 2023;
- l'Amministratore Unico dott. Matteo Trumpy è stato nominato nell'assemblea dei soci il 13 novembre 2023;

Considerato quindi che

- è urgente definire tale accordo e che non ci sono i tempi per una rivisitazione dei contenuti dell'accordo dell'anno 2022
- nelle linee guida del CCNL il Pdr è collegato al MOL (Margine Operativo Lordo) moltiplicato per indici di "produttività";
- il CCNL fornisce come indirizzo di riferimento per la determinazione del Premio di risultato anche un coefficiente K moltiplicato per il differenziale tra il MOL dell'anno di riferimento ed il MOL dell'anno precedente precisando che tale coefficiente può assumere valori pari a 1/10 e fino ad un massimo di 1/3 per le aziende ad alto impegno di mano d'opera come i servizi PAP e lo spazzamento;
- il CCNL fornisce alcuni spunti per andare individualmente a determinare la distribuzione del premio di risultato (presenza, sinistri, provvedimenti disciplinari, etc.....) già in uso in azienda;
- le linee guida del CCNL per la determinazione del PdR non hanno carattere di obbligatorietà tra le parti;
- Il sistema di riconoscimento del premio di risultato adottato nell'anno 2022 già coglieva diversi parametri e lo spirito previsto dal rinnovato CCNL quale il Δ MOL moltiplicato per coefficienti di produttività e criteri di ripartizione fra il personale dipendente (ore lavorate, provvedimenti disciplinari ecc.);

Tutto ciò premesso le parti convengono che:

1. Per il Premio di Produzione per l'anno 2023 si applica lo stesso Metodo di calcolo del Pdr dell'anno precedente già correlato al Mol ed ad un fattore K pari a 0,25 e di mantenere gli stessi criteri di distribuzione convenendo di addivenire nel prossimo anno a sistemi di premialità aderenti anche alle indicazioni del socio unico Reti Ambiente spa.
2. il Premio di produzione anno 2023 sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati faranno riferimento alle risultanze societarie dell'esercizio 2023;
3. di determinare secondo le seguenti metodologie l'ammontare del Premio di produttività per l'anno anno 2023 e la distribuzione individuale ai lavoratori :
 - mantenere una parte fissa **Qf** derivata dallo storico dei MOL come media dei DMOL dei precedenti 3 anni [es: con riferimento al PdR2023 si ha $(MOL_{2022}-MOL_{2019})/3$]
 - far assumere valore **Qf = 0** se questo assume valori negativi
 - mantenere una parte variabile **DMOL** quale differenza tra MOL anno corrente e quello dell'anno precedente [es: con riferimento al PdR2023 si ha $(MOL_{2023}-MOL_{2022})$] corretta con MOL/35 se la $DMOL < MOL/35$.

Premio di Produttività correlato al MOL

(Metodo di calcolo)

$$PdR = P \times W$$

dove

$$K = 0,25$$

e

$$P = Qf \times K + 0,5 \times DMOL \times K \quad \text{se } DMOL > MOL/35 \text{ (caso 1)}$$

$$P = Qf \times 0,25 + MOL/35 \quad \text{se } DMOL \leq MOL/35 \text{ (caso 2)}$$

e

$$W = 1,3 - 0,1 \cdot D/35.000 - 0,2 \cdot I/879$$

dove:

W rappresenta un coefficiente incentivante/disincentivante relativo ai danni per sinistri con colpa e al numero giorni infortuni $D = DA \cdot 1,10$ dove DA sono i danni in euro causati agli automezzi per sinistri contabilizzati da parte del responsabile Officina (nel 2022 sono stati pari a circa € 20.300)

I = gg infortuni (nel 2022 sono stati pari 1.151 giorni di assenza),

Il premio PdR 2023 non potrà comunque essere inferiore a **MOL/15**

Distribuzione del Premio

(Criteri)

Fatto T il totale di ore lavorate da tutto il personale nell'anno di riferimento

e Td il totale di ore lavorate dal personale a tempo determinato

L'importo P è suddiviso tra $PI = (T-Td)/T \cdot P$ per il personale a tempo indeterminato

e $PD = Td/T \cdot P$ per il personale a tempo determinato

Per il personale a tempo indeterminato per ciascun dipendente viene definito un coefficiente di produttività **Cj** così definito

$$Cj = V_{1j} + V_{2j} + V_{3j}$$

V1 valore assegnato in base alle ore lavorate

- 1 punto per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato meno di 500 ore nell'anno
- 2 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato tra 500-1000 ore nell'anno
- 4 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato tra 1001-1250 ore nell'anno
- 6 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato tra 1251-1400 ore nell'anno
- 8 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato tra 1401-1500 ore nell'anno
- 10 punti per il personale a tempo indeterminato che ha lavorato oltre le 1500 ore nell'anno

V2 valore assegnato in base alla adattabilità alle mansioni

- 10 punti ai dipendenti che svolgono le mansioni previste dal livello di inquadramento, e che non abbiano avuto nel corso di tutto l'anno alcuna limitazione di turnazione o di prestazioni lavorative per prescrizione mediche;
- 8 punti dipendenti le cui attività, per impedimenti giustificati, non contemplano la totalità delle mansioni di cui al livello di inquadramento e/o divergono dalla programmazione aziendale ma che non abbiano limitazioni di turnazioni diretta o indiretta.
- 5 punti dipendenti che abbiano avuto per qualsiasi motivazione limitazione di turnazione diretta o indiretta.

V3 valore assegnato in base a provvedimenti disciplinari

- 1 punto per richiamo scritto
- 2 punti per multa o sospensione fino a 1 giorno
- 3 punti per sospensione superiore a 1 giorno e inferiore a 5 giorni
- 5 punti per sospensione superiore a 5 giorni

Per il **personale a tempo indeterminato** il premio viene **definito singolarmente** secondo la formula $P_j = C_j / \sum C_j \cdot PI$

Per il **personale a tempo determinato** per ciascun dipendente viene definito un **coefficiente di produttività** C_y così definito

$$C_y = V_{4y} + V_{5y} + V_{6y}$$

V4 valore assegnato in base alle ore lavorate

- 1 punto per il personale a tempo determinato che ha lavorato meno di 200 ore nell'anno
- 2 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato tra 200-400 ore nell'anno
- 4 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato tra 401-500 ore nell'anno
- 6 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato tra 501-600 ore nell'anno
- 8 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato tra 601-700 ore nell'anno
- 10 punti per il personale a tempo determinato che ha lavorato oltre le 700 ore nell'anno

V5 valore assegnato in base alla adattabilità alle mansioni

- 10 punti ai dipendenti che svolgono le mansioni previste dal livello di inquadramento per il quale sono stati assunti e che non abbiano avuto nel corso di tutto l'anno alcuna limitazione di turnazione o di prestazioni lavorative per prescrizione mediche;
- 8 punti ai dipendenti le cui attività, per impedimenti giustificati, non contemplano la totalità delle mansioni di cui al livello di inquadramento e/o divergono dalla programmazione aziendale ma che non abbiano limitazioni di turnazioni diretta o indiretta.
- 5 punti ai dipendenti che abbiano avuto per qualsiasi motivazione limitazione di turnazione diretta o indiretta.

V₆ valore assegnato in base a provvedimenti disciplinari

- 2 punti per richiamo scritto
- 4 punti per multa o sospensione fino a 1 giorno
- 7 punti per sospensione superiore a 1 giorno

Per il personale a tempo determinato il premio viene definito singolarmente secondo la formula

$$P_y = C_y / \Sigma C_y \cdot PD$$

4. Le Parti concordano che nelle ore ordinarie lavorate entrano gli infortuni sul lavoro, i permessi L. 104/92, i permessi donazione sangue, i permessi sindacali (*si intendono ivi compresi anche le aspettative retribuite per motivi sindacali concesse alle OO.SS. stipulanti il CCNL*) permessi per citazione a testimoniare, espletamento di funzioni di giudice popolare, permessi per decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, ore di malattia per Covid-19 se certificata, le ore di quarantena debitamente certificate, malattia oncologica se certificata eventuali ore di distacco presso altre aziende, il periodo di maternità obbligatoria e il congedo matrimoniale.
5. Le Parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili al fine del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto);
6. In relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL Servizi Ambientali vigente il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di redditività e di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio;
7. Le Parti danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva e alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;
8. Le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;
9. L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di luglio dell'anno 2024.
10. Ai lavoratori con contratto part-time di durata superiore a 8 mesi annui verranno applicati i criteri dei lavoratori a tempo indeterminato; ai lavoratori con contratto part-time di durata inferiore o uguale 8 mesi annui verranno applicati i criteri dei lavoratori a tempo determinato;
11. Il premio viene elargito anche ai lavoratori a tempo determinato calcolando il periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine, nelle modalità sopra specificate;
12. A coloro che cessarono il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL ed alla prassi aziendale.

Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

SEA Ambiente S.p.A.

L'amministratore unico

dott. Matteo Trumpy.....

OO.SS. Territoriali stipulanti il CCNL Utilitalia

CGIL (Massari Michele)

(Moriconi Giuseppe).....

FIT CISL (Mannini Luca)

(Tarabella Simone).....

(Antoni Maurizio).....

(Antoni Roberto Gionata).....

UILTRASPORTI (Colaiacono Patrizia).....

FIADEL (Ferrari Filippo)

(Niccoli Marco).....