

**ACCORDO SINDACALE
PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2019**

Oggi, 22 febbraio 2019, presso la sede amministrativa di AISA IMPIANTI S.p.A., Via Trento e Trieste 165, Arezzo,

tra

la Società **AISA IMPIANTI S.p.A.**, rappresentata dal Presidente e legale rappresentante Giacomo Cherici e dal Consigliere Enrico Galli, entrambi autorizzati dal Consiglio di Amministrazione della Società alla sottoscrizione del presente accordo

e

le seguenti OO.SS. aderenti al CCNL dei Servizi Ambientali:

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

premesso che

- d) 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;
- e) la copertura degli oneri derivanti per la Società dalla sottoscrizione del presente accordo deriva da risparmi conseguiti dal raggiungimento degli obiettivi raggiunti di cui all'art. 1 del presente accordo da parte del personale di AISA Impianti;
- f) le parti si sono incontrate più volte per raggiungere il presente accordo sulla corresponsione del premio di risultato relativo all'esercizio 2019 e per concordare gli indici di incremento;

tutto ciò premesso,

si concorda quanto segue:

Art. 1 - Obiettivi e determinazione importi massimi del premio

Per l'anno 2019 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. Il premio 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.

Pos.	Indice	Importo massimo aziendale destinato al premio (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 esclusi i consumi per: 1)	1.536,00	Quantitativo di gasolio utilizzato nell'anno 2019 per tali attività rispetto al quantitativo utilizzato	Con quantitativo pari o superiore a 34 mc non sarà corrisposto alcun importo. Con un quantitativo compreso tra 34



AISA IMPIANTI S.p.A.
sede legale: Strada Vicinale dei Mori, snc - Loc San Zeno - 52100 AREZZO
C.F. e P.IVA 02134160510 - R.E.A. di Arezzo n. 164281 - Cap. soc. € 6.650.000,00 i.v.
Tel e Fax 0575 998612 - PEC aisaimpianti@pec.it

[Handwritten signatures]

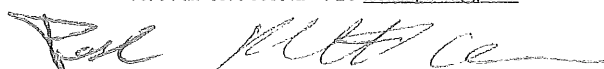
	spengimento e accensione del forno, 2) mantenimento della Tpec con rifiuti con umidità nei fumi superiore al 16%, 3) problemi all'alimentazione avanzamento e scarico del rifiuto in combustione.		nell'anno 2018 (nell'anno 2018 sono stati utilizzati 34 mc di gasolio esclusi consumi per le attività 1), 2), 3))	mc e 20 mc sarà erogato un premio pari a 107,142 €/mc per ogni mc in meno rispetto a 34 mc fino all'importo massimo.
2	Incremento dell'indice di rendimento energetico della linea di termovalorizzazione secondo la definizione di cui al D.Lgs. 152/2006, Parte IV, allegato C, per il riconoscimento della qualifica R1.	4.096,00	Indice di rendimento energetico calcolato secondo la definizione di cui al D.Lgs. 152/2006, Parte IV, allegato C, per il riconoscimento della qualifica R1 (il valore dell'indice per il 2018 è stato 0,627).	Con un indice di rendimento energetico pari o inferiore a 0,627 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice sia pari a o superiore a 0,630 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,627 e 0,630.
3	Riduzione dei consumi di acqua potabile.	2.560,00	Volume di acqua potabile prelevata nel 2019 rispetto al volume prelevato nel 2018 (nel 2018 sono stati prelevati 12.909 mc).	Con volume di acqua potabile prelevata pari o inferiore a 10.000 mc verrà corrisposto l'importo massimo. Con volume di acqua potabile pari o superiore a 12.909 non verrà corrisposto alcun importo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera proporzionale fra 10.000 e 12.909 mc.
4	Incremento delle misure di sicurezza e di protezione del personale e del patrimonio aziendale.	4.096,00	Attivazione di sistema di videosorveglianza perimetrale entro il 31/12/2019.	Erogazione del 100% del premio se il sistema di videosorveglianza sarà attivato entro il 31.12.2019. Nessun importo erogato in caso di mancata attivazione entro tale data.
5	Riduzione dei costi di noleggio a breve termine di mezzi di sollevamento di cose o persone (PLE, camion gru, ecc) utilizzati per le attività di manutenzione di fabbricati ed attrezzature dell'Impianto.	1.024,00	Rapporto tra i costi a consuntivo 2019 e i costi a consuntivo 2018 per il noleggio a breve termine di mezzi semoventi di sollevamento di cose o persone (PLE, camion gru, ecc) utilizzati per le attività di manutenzione di fabbricati ed attrezzature dell'Impianto. Non vengono computati i noleggi per le nuove	Con un indice (rapporto tra i costi 2019 e i costi 2018) pari o superiore ad 1 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice sia pari o inferiore a 0,90 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,90 e 1.



			costruzioni (nel 2018 i costi sono stati pari ad euro 23.017,26 €).	
6	Conseguimento della patente C da parte di tutti gli addetti alla linea di selezione e compostaggio in possesso di idoneità fisica per il suo conseguimento.	3.072,00	Conseguimento per tutti i dipendenti addetti alla selezione e compostaggio, in possesso di idoneità fisica, della patente C. Al 31.12.2018 i dipendenti che non sono in possesso di patente C sono 2.	Con il 100% degli addetti alla selezione e compostaggio al 31.12.2019 (al netto di chi non ha i requisiti fisici per il conseguimento della patente C) verrà erogato l'importo massimo. L'importo del premio verrà calcolato in modo proporzionale per valori tra 0 e 100%.
7	Incremento del rapporto fra ore di funzionamento sotto carico e ore di funzionamento totali del trituratore primario della linea di selezione meccanica.	3.072,00	Incremento del rapporto fra ore di funzionamento sotto carico e ore di funzionamento totali del trituratore primario della linea di selezione meccanica rispetto all'esercizio 2018.	Con un incremento del rapporto fra ore di funzionamento sotto carico (numeratore) e ore di funzionamento totali (denominatore) del trituratore primario della linea di selezione meccanica pari o superiore al 7% verrà erogato l'importo massimo. L'importo del premio verrà calcolato in modo proporzionale per incrementi compresi fra 0% e 7%.
8	Incremento delle ore di attività dei ventilatori di aerazione forzata della linea di compostaggio.	3.072,00	Incremento del monte ore annuo di attività dei ventilatori di aerazione forzata rispetto all'esercizio 2018, al netto di fermi prolungati dei ventilatori per attività di manutenzione (Nel 2018 il monte ore annuo complessivo di tutti i ventilatori di aerazione è stato pari a 48.258 ore).	Con un incremento monte ore annuo di attività dei ventilatori di aerazione forzata pari o superiore al 5% verrà erogato l'importo massimo. L'importo del premio verrà calcolato in modo proporzionale per incrementi compresi fra 0% e 5%.
9	Attivazione nello SME delle curve di QAL2 per i parametri Ossigeno ed Umidità.	3.072,00	Attivazione nello SME delle curve di QAL2 per i parametri Ossigeno ed Umidità entro il 31.12.2019.	Sarà erogato il 100% del premio se saranno attivati entrambi i parametri entro il 31.12.2019. Sarà erogato il 50% del premio se sarà attivato un solo parametro entro il 31.12.2019. Nessun importo sarà erogato in caso di mancata attivazione entro tale data.
10	Riduzione dei costi per gli interventi ordinari di assistenza tecnica all'ufficio	2.690,00	Rapporto tra i costi a consuntivo 2019 e i costi a consuntivo 2018 per gli	Con un indice pari o superiore ad 1 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice







	amministrativo.		interventi di assistenza tecnica all'ufficio amministrativo (nel 2018 i costi sono stati pari ad euro 9.653,75 €).	sia pari o inferiore a 0,70 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,70 e 1.
11	Riduzione dei tempi medi di incasso dei crediti verso clienti extra ATO.	2.560,00	Riduzione della media normalizzata dei giorni intercorrenti tra la fine del mese di competenza del fatturato e la data di incasso dei crediti verso clienti extra ATO rispetto all'esercizio 2018 (Nel 2018 la media normalizzata dei giorni per l'incasso dei crediti verso clienti extra ATO è stata pari a 49 giorni).	Riduzione del 10% del Numero medio normalizzato di giorni per l'incasso dei crediti verso clienti extra ATO. L'importo del premio verrà calcolato in modo proporzionale per incrementi compresi fra 0% e 10%.
	TOTALE	30.850,00		

Il totale massimo collettivamente 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. 2 – 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. Nel computo delle ore di lavoro ordinario sono compresi anche i turni di lavoro festivi, domeniche comprese, purché non in straordinario.

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;



per

4° scaglione: 6.

La quantificazione della quota parte, spettante individualmente, 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.

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.

Art. 3 – Beneficiari

I contenuti del presente accordo hanno valore per tutti i dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato, part-time o full-time, in organico alla data di erogazione del premio, oltre ai dipendenti collocati a riposo nell'annualità di competenza del premio.

Art. 4 - Computo del Premio

Le Parti hanno inteso consensualmente qui definire i criteri per la determinazione dell'importo del premio spettante in ragione annua complessiva e onnicomprensivo di ogni propria incidenza; pertanto detto premio non avrà ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il T.F.R., in ordine al quale le Parti, ex art. 2120, II comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Art. 5 - Deposito dell'accordo

Così come prescritto dalla normativa di riferimento, Aisa Impianti Spa provvederà a depositare il presente accordo all'Ispettorato Territoriale del Lavoro attraverso la piattaforma del Ministero del Lavoro "Cliclavoro".

Art. 6 - Detassazione

Le Parti dichiarano altresì che ai fini dell'applicazione della trattamento fiscale previsto dalla normativa vigente 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 182-191 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del D.M. 25 marzo 2016 n. 15.

Art. 7 – Modalità di erogazione del premio – Conto Welfare

Premesso che la normativa vigente prevede importanti misure in materia di welfare aziendale a favore del personale dipendente, unitamente alla possibilità di consentire al datore di lavoro di erogare somme e servizi a favore dei lavoratori esente 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.



[Signature]

AISA IMPIANTI S.p.A.

sede legale: Strada Vicinale dei Mori, snc - Loc San Zeno - 52100 AREZZO
C.F. e P.IVA 02134160510 - R.E.A. di Arezzo n. 164281 - Cap. soc. € 6.650.000,00 i.v.
Tel e Fax 0575 998612 - PEC aisaimpianti@pec.it

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 in tutto o in parte 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, calcolato sulla base di 30 dipendenti, pari ad € 35.477,50.

Le parti si danno atto che Aisa Impianti prevede di avvalersi di società specializzate per la gestione e l'erogazione dei servizi in Conto Welfare, anche tramite piattaforme web che consentano al personale di utilizzare il premio di risultato per benefit sotto forma di welfare, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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 2019. Qualora alla data del 31 dicembre dell'anno di corresponsione dovessero residuare importi sul Conto Welfare, il valore residuo sarà erogato in denaro, con cedolino paga del mese di gennaio dell'esercizio successivo all'anno di corresponsione, al netto della maggiorazione del 15% di cui sopra, ed assoggettato alla tassazione prevista dalla legge.

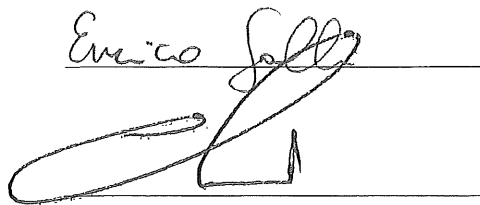
Qualora il dipendente non opti per il Conto Welfare, la sua quota spettante calcolata secondo i parametri di cui all'art. 2 del presente accordo, verrà erogato in denaro nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio d'esercizio 2019, ed assoggettato alla tassazione prevista dalla legge.

Art. 8 - Decorrenza e durata

Le Parti convengono di attribuire efficacia al presente accordo dal 1 gennaio 2019 a tutto il 31 dicembre 2019 e concordano integralmente su tutti i contenuti del presente atto, che condividono ed accettano. Il presente accordo, pertanto, supera e sostituisce ogni altro precedente accordo sindacale relativo a quanto trattato

Letto, approvato e sottoscritto

Per AISA IMPIANTI SPA



Per le OO.SS.

