

**ACCORDO SINDACALE  
PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2020**

Oggi, martedì 26.05.2020, presso la sede legale di AISA IMPIANTI S.p.A., Strada Vicinale dei Mori snc, Loc. San Zeno, 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;

**premesse che**

- a) 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;
- b) 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;
- c) l'Azienda, in analogia a quanto previsto dall'art. 63 del D.L. 18/2020, ha voluto prevedere un premio di risultato aggiuntivo dedicato al personale dipendente che ha prestato fisicamente la propria attività lavorativa presso le sedi aziendali durante la fase di emergenza sanitaria dovuta al COVID -19 nel periodo da martedì 10.03.2020 legata a domenica 18.05.2020;
- d) le parti si sono incontrate più volte per raggiungere il presente accordo sulla corresponsione del premio di risultato relativo all'esercizio 2020 e per concordare gli indici di incremento;

tutto ciò premesso,

**si concorda quanto segue:**

**Art. 1 - Obiettivi e determinazione importi massimi del premio ordinario**

Per l'anno 2020 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	Incremento dei turni di funzionamento del	4.300,00	Rapporto tra il numero di turni di attività del	Con un indice inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun

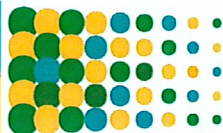
	teleriscaldamento per aia di bioossidazione		teleriscaldamento 2020 e 2019. Viene considerato “turno attivo” quando la potenza assorbita dall'impianto di teleriscaldamento è maggiore di 50 kW. Nel 2019 il numero di turni di attività dello skid sono stati 276.	importo mentre con un indice pari o superiore a 1,2 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1,0 e 1,2.
2	Riduzione dei consumi di acido cloridrico e idrossido di sodio	1.000,00	Rapporto fra consumi di acido cloridrico ed idrossido di sodio 2020 e 2019. Il consumo complessivo di acido cloridrico e idrossido di sodio nel 2019 è stato pari a 13.500 kg.	Con un indice pari o superiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice sia pari o inferiore a 0,85 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,85 e 1.
3	Incremento del personale in possesso della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC)	1.500,00	Numero di dipendenti che conseguiranno la Carta di Qualificazione del Conducente entro il 31/12/2020.	Con un incremento del numero di dipendenti in possesso di CQC pari o superiore a 3 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 1 e 3.
4	Incremento della protezione da attacchi informatici del sistema informatico aziendale centralizzato entro il corrente anno	4.200,00	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori mediante calcolo della percentuale di avanzamento lavori rispetto agli obiettivi complessivi fissati da parte di soggetto terzo.	Valutazione da parte di soggetto terzo pre e post opera. Il soggetto porrà degli obiettivi iniziali e poi verificherà la percentuale degli obiettivi conseguiti entro il 31/12/2020. In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31/12/2020 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori



				compresi tra lo 0% e il 100%. Non sarà erogato alcun importo in caso di attivazione successiva al 31/12/2020.
5	Realizzazione e attivazione del nuovo portale per il controllo dei rifiuti radioattivi entro il corrente anno	5.000,00	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori mediante calcolo della percentuale di avanzamento lavori.	In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31/12/2020 sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di attivazione successiva al 31/12/2020 o per una percentuale di avanzamento lavori inferiore al 100%.
6	Riduzione delle tempistiche per il processo di registrazione e contabilizzazione delle fatture passive da parte dell'ufficio amministrativo	3.600,00	Rapporto tra la durata media normalizzata 2020 e 2019 dei giorni intercorrenti tra la data della fattura e la data di registrazione della fattura. Nel 2019 la durata media normalizzata è stata pari a 34,28 giorni.	Con un indice pari o superiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice sia pari o inferiore a 0,85 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,85 e 1.
7	Realizzazione di un sistema di collegamento e gestione automatizzato dei documenti amministrativi relativi a ciascun affidamento (contratto, ordine, fattura, DDT, CRE) entro il corrente anno.	3.600,00	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori mediante calcolo della percentuale di avanzamento lavori.	In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31/12/2020 sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di attivazione successiva al 31/12/2020 o per una percentuale di avanzamento lavori inferiore al 100%.
8	Attivazione emungimento del pozzo ausiliario entro il corrente anno	2.000,00	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori mediante calcolo della percentuale di avanzamento lavori.	In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31/12/2020 sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di attivazione successiva al 31/12/2020 o per una percentuale di avanzamento lavori inferiore al 100%.



*Del*  
*d. Me*



9	Riduzione degli scarti da compostaggio	5.650,00	Indice del rapporto fra la percentuale dei sovvalli prodotti al compostaggio nel 2020 sul totale dei rifiuti compostabili trattati in R3 e la medesima percentuale 2019 dei quantitativi trattati al reparto di compostaggio, calcolato come rapporto tra gli scarti e i rifiuti in ingresso al compostaggio in R3.	Con un indice pari o superiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice sia pari o inferiore a 0,92 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,92 e 1.
	<b>TOTALE</b>	<b>30.850,00</b>		

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 35 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 \* 35.

**Art. 2 – Modalità di calcolo del premio di risultato ordinario**

La distribuzione del totale del Premio di Risultato ordinario, così come determinato ai sensi dell'art. 1, avverrà considerando le ore annuali di lavoro ordinario effettive pro capite effettuate da ciascun dipendente in servizio (compreso in modalità "agile") 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, 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 900 ore;
- 2° scaglione: da 901 a 1.000 ore;
- 3° scaglione: da 1.001 a 1.470 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, 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 900 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 - Obiettivi e determinazione importi massimi del premio COVID**

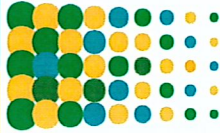
A seguito dell'emergenza sanitaria COVID-19, le parti concordano di riconoscere un ulteriore premio di risultato (di seguito premio COVID), aggiuntivo rispetto al premio di risultato di cui all'art. 1 del presente accordo, a valere esclusivamente per l'anno 2020, la cui entità economica è commisurata 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 valore del premio COVID, sarà determinato a consuntivo annuale, sulla base degli idonei indicatori, che sono concordemente individuati come segue.

L'entità complessiva del premio COVID 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	Incremento dei turni di funzionamento del teleriscaldamento per aia di biossidazione	1.301,00	Rapporto tra il numero di turni di attività del teleriscaldamento 2020 e 2019. Viene considerato "turno attivo" quando la potenza assorbita dall'impianto di teleriscaldamento è maggiore di 50 kW. Nel 2019 il numero di turni di attività dello skid sono stati 276.	Con un indice inferiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice pari o superiore a 1,2 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi fra 1,0 e 1,2.





2	Riduzione dei consumi di acido cloridrico e idrossido di sodio	303,00	Rapporto fra consumi di acido cloridrico ed idrossido di sodio 2020 e 2019. Il consumo complessivo di acido cloridrico e idrossido di sodio nel 2019 è stato pari a 13.500 kg.	Con un indice pari o superiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice sia pari o inferiore a 0,85 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,85 e 1.
3	Incremento della protezione da attacchi informatici del sistema informatico aziendale centralizzato entro il corrente anno	1.270,00	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori mediante calcolo della percentuale di avanzamento lavori rispetto agli obiettivi complessivi fissati da parte di soggetto terzo.	Valutazione da parte di soggetto terzo pre e post opera. Il soggetto potrà degli obiettivi iniziali e poi verificherà la percentuale degli obiettivi conseguiti entro il 31/12/2020. In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31/12/2020 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori compresi tra lo 0% e il 100%. Non sarà erogato alcun importo in caso di attivazione successiva al 31/12/2020.
4	Realizzazione e attivazione del nuovo portale per il controllo dei rifiuti radioattivi entro il corrente anno	1.512,00	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori mediante calcolo della percentuale di avanzamento lavori.	In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31/12/2020 sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di attivazione successiva al 31/12/2020 o per una percentuale di avanzamento lavori inferiore al 100%.
5	Attivazione emungimento del pozzo ausiliario entro il corrente anno	605,00	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori mediante calcolo della percentuale di avanzamento lavori.	In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31/12/2020 sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di

*ADM*



*Handwritten signature and initials in blue ink.*



				attivazione successiva al 31/12/2020 o per una percentuale di avanzamento lavori inferiore al 100%.
6	Riduzione degli scarti da compostaggio	1.709,00	Indice del rapporto fra la percentuale dei sovvalli prodotti al compostaggio nel 2020 sul totale dei rifiuti compostabili trattati in R3 e la medesima percentuale 2019 dei quantitativi trattati al reparto di compostaggio, calcolato come rapporto tra gli scarti e i rifiuti in ingresso al compostaggio in R3.	Con un indice pari o superiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo, mentre qualora l'indice sia pari o inferiore a 0,92 sarà erogato l'importo massimo. L'importo del premio sarà calcolato in maniera direttamente proporzionale per valori dell'indice compresi tra 0,92 e 1.
	<b>TOTALE</b>	<b>6.700,00</b>		

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 35 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 \* 35.

#### **Art. 4 – Modalità di calcolo del premio COVID**

La distribuzione del totale del Premio COVID, così come determinato ai sensi dell'art. 3, avverrà considerando le giornate di lavoro ordinario effettive pro capite effettuate da ciascun dipendente che abbia prestato servizio nelle sedi aziendali (sede legale o sede amministrativa) nel periodo da martedì 10 marzo 2020 a domenica 17 maggio compresi, e che pertanto ha contribuito a garantire la piena operatività dell'Azienda e dell'impianto di recupero integrale dei rifiuti di San Zeno durante l'emergenza sanitaria in corso.

Il calcolo del numero di giornate di lavoro ordinario pro capite fisicamente svolte nelle sedi aziendali verrà effettuato con le stesse modalità previste per il bonus di cui all'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. Decreto Cura Italia) e pertanto saranno esclusi dal computo le giornate di lavoro dei dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa in modalità di lavoro agile, nonché le giornate di assenza a qualsiasi titolo del personale dipendente (ferie, malattia, congedo).

Nel computo delle giornate di lavoro ordinario sono compresi anche i turni di lavoro festivi, purché non in straordinario.

La quantificazione della quota parte, spettante individualmente, del Premio COVID corrispondente a ciascun dipendente sarà data dal totale del Premio COVID, come determinato ai sensi dell'art. 3, diviso per il totale complessivo delle giornate di lavoro ordinario svolte da tutto il personale dipendente nelle sedi aziendali, moltiplicato per il numero delle giornate individuali svolte da ciascun dipendente nelle sedi aziendali.



I lavoratori che nel corso dell'esercizio di competenza 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 COVID, così come determinato ai sensi dei precedenti articoli e le giornate lavorate dai medesimi lavoratori non concorrono alla determinazione del premio COVID di cui sopra.

#### **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, in organico alla data di erogazione del premio, oltre ai dipendenti collocati a riposo nell'annualità di competenza del premio.

#### **Art. 6 - 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, Il comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

#### **Art. 7 - 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. 8 - 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. 9 – 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.

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 (premio di risultato ordinario più premio COVID) è pertanto rideterminato in un importo massimo, calcolato sulla base di 30 dipendenti, pari ad € 43.182,50.

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 2020.



Qualora alla data del 30 novembre dell'anno di corresponsione dovessero residuare importi sul Conto Welfare, il valore residuo sarà erogato in denaro, con cedolino paga del mese di dicembre dell'anno di corresponsione, al netto della maggiorazione del 15% di cui sopra, ed assoggettato alla tassazione prevista dalla legge.

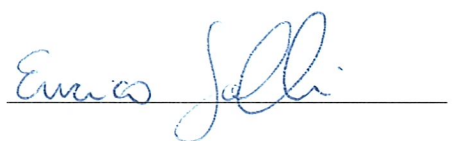
Qualora il dipendente non opti per il Conto Welfare, la sua quota spettante calcolata secondo i parametri di cui agli artt. 2 e 4 del presente accordo, verrà erogato in denaro nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio d'esercizio 2020, ed assoggettato alla tassazione prevista dalla legge.

**Art. 10 - Decorrenza e durata**

Le Parti convengono di attribuire efficacia al presente accordo dal 1 gennaio 2020 a tutto il 31 dicembre 2020 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.



