

**ACCORDO SINDACALE
PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2023**

Oggi, mercoledì 7 giugno 2023, presso la sede legale di AISA Impianti S.p.A., Via Vicinale dei Mori Snc, Loc. San Zeno, Arezzo,

tra

la Società **AISA IMPIANTI S.p.A.**, 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 Utilitalia dei Servizi Ambientali:

- a) F.P. C.G.I.L., rappresentata da Marco Cipriani e Marco Rossi, giusta delega del 11.01.2023 da parte della struttura territorialmente competente;
- b) F.I.T. C.I.S.L., rappresentata da Massimiliano Porcellotti e Mirco Porcellotti, giusta delega del 19.01.2022 da parte della struttura territorialmente competente, e da Luca Attoniti in qualità segretario provinciale;

premessò che

- a) l'art. 2 del CCNL Utilitalia, nell'ambito della contrattazione aziendale di 2° livello, 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 da parte del personale di AISA Impianti degli obiettivi di cui all'art. 1 del presente accordo;
 - c) le parti si sono incontrate più volte per raggiungere il presente accordo sulla corresponsione del premio di risultato relativo all'esercizio 2023 e per concordare gli indici di incremento;
- tutto ciò premesso,

si concorda quanto segue:

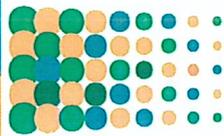
Art. 1 - Obiettivi e determinazione importi massimi del premio ordinario

Per l'anno 2023 l'entità economica del Premio di Risultato di cui all'art. 2 del CCNL Utilitalia 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.	Obiettivo	Importo massimo aziendale destinato al premio (euro)	Modalità di calcolo dell'indice	di calcolo	Criterio di calcolo dell'importo erogabile



1	Anticipazione dell'attivazione del sistema di riduzione catalitica (SCR) rispetto a quanto prescritto.	6.000	L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2022 e il 12.11.2023. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2022 era pari a zero.	In caso di attivazione dell'SCR, come risultante da dichiarazione del responsabile di impianto e dal sinottico di impianto, entro il 12.11.2023 sarà erogato l'importo massimo, ossia con una percentuale di avanzamento lavori pari al 100%. Non sarà erogato alcun importo in caso di percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2022 inferiore al 100%.
2	Saturazione, a livello di quantitativo di materiale lavorato, del reparto di recupero dei rifiuti compostabili	6.000	L'indice si calcola come rapporto tra i rifiuti compostabili trattati presso l'impianto di San Zeno e l'obiettivo minimo di rifiuti da trattare.	L'obiettivo massimo annuo da raggiungere è 57.800 t. L'obiettivo minimo annuo è 50.000 t. L'indice si calcola come percentuale compresa tra lo 0% e 100% in funzione dei quantitativi di rifiuti compostabili trattati oltre l'obiettivo minimo (es. 0% in corrispondenza di 50.000 t e 100% in corrispondenza di 57.800 t).
3	Saturazione, a livello di quantitativo di materiale processato, della linea di recupero energetico.	6.000	L'indice si calcola come rapporto tra i rifiuti trattati alla linea di recupero energetico e l'obiettivo minimo di rifiuti da trattare alla medesima linea.	L'obiettivo massimo da annuo da raggiungere è di 45.000 t. L'obiettivo minimo è 42.000 t/anno. L'indice si calcola come percentuale compresa tra lo 0% e 100% in funzione del quantitativo annuo di materiale processato oltre l'obiettivo aziendale minimo (es. 0% in corrispondenza di 42.000 t e 100% in corrispondenza di 45.000 t).
4	Ottimizzazione dei consumi energetici del nuovo reparto di compostaggio.	6.000	L'indice si calcola come rapporto tra i consumi di energia elettrica del nuovo reparto di compostaggio dell'esercizio 2023 e i consumi di energia elettrica del nuovo reparto di compostaggio dell'esercizio 2022. I consumi dell'esercizio 2022 sono stati pari a 4.960 MWh. I consumi energetici dell'esercizio 2023 sono calcolati in funzione della potenza	Con un indice pari o superiore a 1 non sarà corrisposto alcun importo mentre con un indice 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 fra 0,92 e 1.



ef
B

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

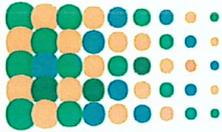
			installata al nuovo reparto di compostaggio alla data del 1° gennaio 2023	
5	Completamento del progetto di realizzazione del digestore anaerobico per la produzione di biometano entro il 31/12/2023.	6.000	L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2022 e il 31.12.2023.	Il digestore anaerobico deve essere pronto per la produzione di biometano entro il 31.12.2023, come risultante da dichiarazioni del direttore lavori e del responsabile di impianto. In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.12.2023 (digestore anaerobico pronto per la produzione entro il 31.12.2023) sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2023 inferiore al 100%.
6	Ottenimento della Certificazione di sostenibilità ambientale del biometano prodotto nell'Impianto di San Zeno entro il 31/12/2023.	4.000	Ottenimento della certificazione di sostenibilità ambientale entro il 31.12.2023 da parte di ente di certificazione accreditato.	In caso di ottenimento della certificazione di sostenibilità ambientale entro il 31.12.2023 sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di ottenimento della certificazione oltre il 31.12.2023.
7	Aggiornamento del sistema aziendale di rilevazione presenze entro il 31/12/2023	6.000	L'indice si calcola come percentuale di avanzamento lavori tra il 31.12.2022 e il 31.12.2023. La percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2022 era pari a zero.	In caso di percentuale di avanzamento lavori pari al 100% entro il 31.12.2023 (conclusione lavori entro 31.12.2023, come risultante da dichiarazione del responsabile amministrativo) sarà erogato l'importo massimo. Non sarà erogato alcun importo in caso di percentuale di avanzamento lavori al 31.12.2023 inferiore al 100% (cioè in caso di mancata conclusione lavori entro il 31.12.2023).
TOTALE		40.000,00		

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the table]

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 40 unità, la cifra massima erogabile viene modificata come segue: (Cifra massima erogabile di Tabella1)/30 = x



[Handwritten signature]



Nuova cifra massima erogabile nell'anno di riferimento = $x * 40$.

Art. 2 - Modalità di calcolo del premio di risultato

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 lavoro supplementare, le ore di maternità obbligatoria 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 15,00 ogni mese di lavoro effettivo inteso quest'ultimo come mese in cui il lavoratore ha prestato servizio per almeno 15 giorni calendariali. 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.



ef

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

R

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 l'apposita piattaforma del Ministero del Lavoro.

Art. 6 - Detassazione

Le Parti dichiarano altresì che ai fini dell'applicazione del 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 al D.M. 25 marzo 2016 n. 15 e all'art. 1 commi 182-191 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i..

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.

Le parti 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 € 46.000,00.

Le parti 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 destinato al Conto Welfare sarà corrisposto, e quindi messo a disposizione dei dipendenti sulla piattaforma web, contestualmente al pagamento della busta paga del mese di aprile 2024.

Gli eventuali importi che residueranno in Conto Welfare al termine dell'anno di corresponsione saranno a disposizione del dipendente anche nell'esercizio successivo su piattaforma web, fatta salva diversa indicazione da parte del dipendente da far pervenire all'Azienda entro il 31 dicembre 2024.

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 con la busta paga del

4
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844
845
846
847
848
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
860
861
862
863
864
865
866
867
868
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900
901
902
903
904
905
906
907
908
909
910
911
912
913
914
915
916
917
918
919
920
921
922
923
924
925
926
927
928
929
930
931
932
933
934
935
936
937
938
939
940
941
942
943
944
945
946
947
948
949
950
951
952
953
954
955
956
957
958
959
960
961
962
963
964
965
966
967
968
969
970
971
972
973
974
975
976
977
978
979
980
981
982
983
984
985
986
987
988
989
990
991
992
993
994
995
996
997
998
999
1000

Art. 8 - Monitoraggio degli obiettivi

Le parti convengono che con cadenza almeno quadrimestrale AISA Impianti trasmetterà ai rappresentanti sindacali aziendali un report con indicazione dell'andamento degli indici di cui all'art. 1 del presente accordo.

Art. 9 - Decorrenza e durata

Le Parti convengono di attribuire efficacia al presente accordo dal 1 gennaio 2023 a tutto il 31 dicembre 2023 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

Enrico Jelli

Per le OO.SS.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]