

AMAG AMBIENTE
S.p.A. - ANCONA -
- 8 APR. 2019
PER RICEVUTA

Alessandria 5 Aprile 2019

AMAG AMBIENTE spa
Dep. Ser. AMMINISTRATORE UNICO
Ser. RISORSE UMANE
n. 0001945/2019 del 08/04/2019



Alla c.a. Amministratore Unico
Ing. Francesco Sorbatta

Oggetto Assemblee con argomenti per la
decisa Revisione Statuta, necessitate
mesi 2019 2020, Previsioni Risultati 2019

Le Assemblee statutarie presso la Sede Operativa
di Amag Ambiente, nel ogni Turco di Lavoro
hanno espresso a prova come all'unanimita sui
tre accordi presentati -

Carlo Sorbatta

Le Rev
S. P. - Bel-Man - Paul J. J.
C. Sorbatta
C. Sorbatta

IPOTESI DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNO 2019

Le parti, il 27/03/2019 presso la sede operativa di Amag Ambiente Spa alla presenza dell'Amministratore Unico Ing. Fiorenzo Borlasta e delle Segreterie provinciali di CGIL, CISL, UIL e FLP e le RSU aziendali

Il Premio di risultato 2019 da erogarsi nel 2020 è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente. L'importo del premio di risultato:

per l'anno 2019 ammonta a Euro 206.0000,00 lordi + Euro 44.000,00 se nel periodo aprile - dicembre 2019 il tasso individuale di malattia non supererà il 6% corrispondente al massimo a 14 giorni.

Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati dalla somma dei criteri aziendali e dei criteri soggettivi secondo la seguente formula:

$$\text{PdR} = \text{CRa (50\%)} + \text{CRp (50\%)}$$

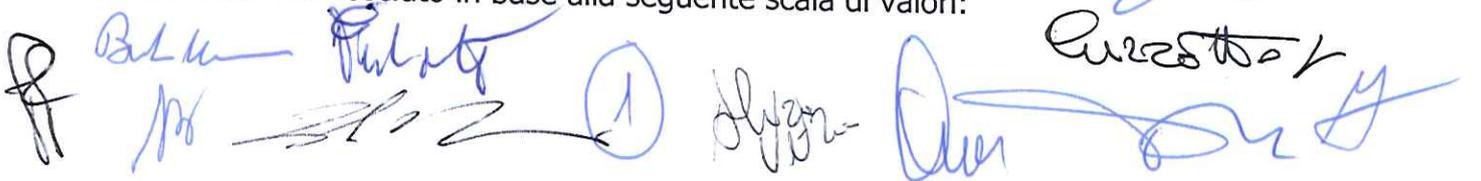
Il parametro di redditività condiziona il parametro di produttività; vale a dire che il parametro di produttività, anche se raggiunto pienamente verrà decurtato della percentuale di eventuale mancato raggiungimento della parte di redditività.

CRITERIO AZIENDALE - INCIDENZA PER IL 50% Euro 103.000,00

a) Miglioramento Redditività incidenza per il 50%: l'indicatore applicabile per la valutazione della redditività della Società è l'EBIT ovvero il risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari, e deriva dall'acronimo dell'espressione inglese Earnings Before Interests and Taxes. Per questo indicatore è stato individuato il valore massimo in corrispondenza del quale sarà erogato il premio in misura piena. Si stabilisce la scala sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio corrispondente. Per il corrente anno l'indicatore di riferimento è l'EBIT del budget 2019 anche se tale valore potrà essere rivisto nel corso del 2019 in occasione del revised budget.

Eventuali costi connessi ad operazioni straordinarie od imposte da cambiamenti di normativa verranno specificatamente valutati, attraverso un confronto tra le Parti, in sede di determinazione dell'indicatore.

Il premio sarà riconosciuto in base alla seguente scala di valori:



Ebit raggiunto tra il 76% ed il 100% del budget il premio è = 100%
Ebit raggiunto tra il 50% ed il 75% del budget il premio è = 75%
Ebit raggiunto tra il 30% ed il 49% del budget il premio è = 30%
Ebit raggiunto inferiore o uguale al 29% del budget il premio è = 0%

Qualora il valore dell'EBIT a consuntivo dovesse superare del 10% quello a budget l'Azienda riconoscerà un aumento della parte di premio legata alla redditività pari a 5%.

In base alla % di raggiungimento del presente indicatore aziendale si andranno a riconoscere i sottoelencati criteri di produttività.

CRITERI DI PRODUTTIVITA' - INCIDENZA PER IL 50% Euro 103.000,00

a) Miglioramento del criterio di produttività aziendale relativo ai sinistri occorsi (Incidenza del 20%) Euro 20.600,00

Considerato il costante aumento dei sinistri, Amag Ambiente ritiene di monitorare la media dei sinistri passivi relativi al 2017 e 2018.

n. sinistri del 2017 n. 49 + numero sinistri del 2018 n.35 /2 = media sinistri = 42
I sinistri sono riferiti ai mezzi aziendali, alla proprietà, responsabilità civile e cristalli con responsabilità del personale

- Se il numero complessivo dei sinistri è superiore a 42 non sarà riconosciuto nulla.
- Tra 34 e 42 sarà riconosciuto il 50%
- Se il numero dei sinistri è inferiore a 34 sarà riconosciuto il 100% del premio.

b) Miglioramento del livello di servizio aziendale (Incidenza del 10%) Euro 10.300,00

Il calcolo del livello di servizio sarà sviluppato con il seguente metodo:

1° presenza ore lavorate/ore lavorabili (*le ore lavorabili si intendono al netto delle ferie annue) peso 60%

2° riduzione: (ferie godute/ferie fruibili) peso 40%

Scala valori (dato di partenza: risultato anno precedente):

≤ 0,83 premio = 0
≥ 0,86 premio = 100%

c) Presenza incidenza per il 30 %: Euro 30.900,00 Si considerano assenze le seguenti causali (malattia, detratti i giorni di ricovero ospedaliero). Si stabilisce la scala sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio corrispondente man mano che aumenta la % di assenza.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a circled number '2' and various scribbles.]

Malattia	
100%	A da 0 a 14 gg
75%	B da 15 a 24 gg
50%	C da 25 a 30 gg
25%	D da 31 a 35 gg
0%	E oltre 36 gg

Il premio non attribuito alle fasce C, D, E viene ridistribuito soltanto a coloro che appartengono alla fascia A.

d) Provvedimenti disciplinari incidenza per il 15% Euro 15.450,00 Per tutti coloro che nell'anno di riferimento sono stati oggetto di contestazione disciplinare e conseguente applicazione di uno dei seguenti provvedimenti, passati in giudicato anche dopo un eventuale provvedimento di ricorso, l'importo del premio individuale sarà decurtato in base alla tabella sotto indicata.

Provvedimenti disciplinari:

- 100% del premio nessun provvedimento FASCIA A
- 50% del premio se è stata applicata da 1 a 4 ore di multa FASCIA B
- 0% del premio se comminati giorni di sospensione FASCIA C

Il premio non attribuito alle fasce B e C viene soltanto ridistribuito a coloro che appartengono alla fascia A.

e) Valutazione della prestazione individuale incidenza per il 25% Euro 25.750,00

Indicatori di valutazione:

1. Rispetto dell'orario di lavoro Peso 20%
2. Rispetto del termine di presentazione del piano ferie Peso 20%
3. Appartenenza a più gruppi omogenei Peso 20%
4. Disponibilità ad eventi straordinari Peso 20%
5. Valutazione soggettiva della struttura di coordinamento Peso 20%

per quanto applicabile

CRITERI DI EROGAZIONE

Il premio sarà erogato ai dipendenti con esclusione del personale distaccato all'interno del gruppo e di coloro che ricoprono ruoli chiave per l'organizzazione aziendale che su base volontaria aderiranno al sistema MBO.

Il pagamento avverrà in un'unica tranche, entro il mese di luglio 2020 ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

3

Il premio potrà essere riconosciuto ai lavoratori cessati in corso d'anno per pensionamenti o dimissioni volontarie e ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso. Non spetta il premio a coloro al momento della sottoscrizione del presente accordo si trovano in aspettativa e/o in permesso non retribuito e a coloro che sono stati licenziati indipendentemente dal motivo.

PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Inoltre in conformità a quanto previsto dalla Legge 208/2015 e s.m.i., l'Azienda intende offrire al personale il cui reddito di lavoro dipendente non supera il limite previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione del premio (Legge 208/2015 e s.m.i.) la possibilità di fruire di un Piano di Welfare Aziendale composto dai servizi individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) in sostituzione di una parte del Premio di Risultato sino al valore massimo di euro 500 lordi.

1. L'Azienda intende riversare sulla quota che sarà convertita in welfare, una cifra relativa al risparmio fiscale e contributivo che ne deriverà, nella misura che sarà consentita in base alla percentuale di adesione e all'importo minimo convertito da ciascun dipendente, nel dettaglio:

Euro 250 + contributo aziendale = Totale premio convertito in welfare pari a Euro 300,00
Euro 500 + contributo aziendale = Totale premio convertito in welfare pari a Euro 600,00

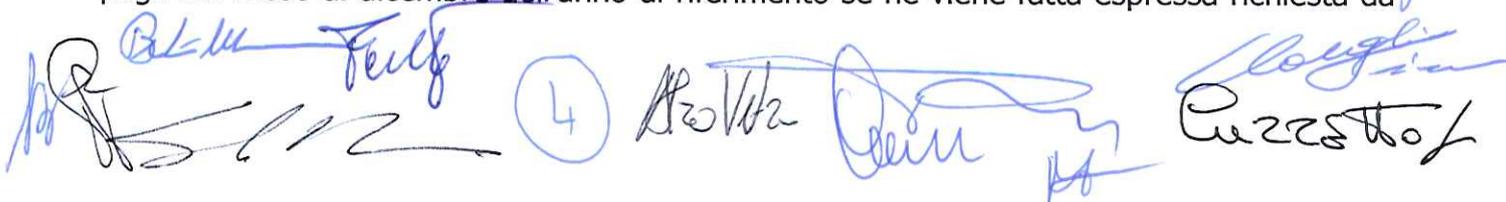
2. Qualora non sia possibile porre in essere quanto contenuto dal decreto legislativo 24/04/2017 n. 50 per motivi non imputabili ai lavoratori, l'azienda si impegna a riconoscere parte del risparmio contributivo cui il lavoratore avrebbe avuto diritto come quota aggiuntiva al contributo aziendale sulle somme che saranno destinate a welfare. Nel dettaglio su Euro 250,00 saranno riconosciuti ulteriori Euro 50,00, su Euro 500,00 saranno riconosciuti ulteriori Euro 100,00.

La quota convertita in welfare sarà disponibile a partire dal mese di aprile 2020 e potrà essere utilizzata immediatamente e anticipatamente rispetto alla naturale data di erogazione del premio di risultato.

Il piano di welfare avrà durata annuale e sarà rinnovato di anno in anno. Oltre tale termine, la quota di servizi riferibili a tale periodo sarà automaticamente messa a disposizione all'apertura del successivo piano o, in alternativa, su richiesta del dipendente, troverà applicazione il successivo punto.

Su espressa richiesta del lavoratore, le somme a disposizione sul piano di welfare, potranno essere restituite in busta paga. La richiesta dovrà essere effettuata entro il 30/11 di ciascun anno. Nel dettaglio:

1) gli importi del periodo di competenza dell'anno in corso saranno restituiti nella busta paga del mese di dicembre dell'anno di riferimento se ne viene fatta espressa richiesta da

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are three distinct signatures, followed by a circled number '4', another signature, a signature that appears to be 'Cuzzato', and a final signature on the far right. The signatures are somewhat stylized and overlapping.

parte del lavoratore entro il 30/11. Dall'importo, che sarà assoggettato a fiscalità e contribuzione, sarà recuperato il contributo aziendale.

2) medesima procedura sarà seguita per gli anni successivi, se richiesta.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Fermo restando che la durata del presente accordo aziendale è biennale, le Parti possono valutare se inserire nel contratto una "clausola di salvaguardia" secondo la quale in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio, azienda ed organizzazioni sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

BENEFICI PREVISTI DALLA LEGGE

L'Azienda provvederà al deposito della presente accordo presso la DTL al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente, in particolare, l'accesso alla detassazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi, tra loro alternativi di produttività. Pertanto, al raggiungimento incrementale di uno solo di questi si applicherà la detassazione su tutto il premio (rif.to Circolare n. 5/E del 29/03/2018 Agenzia delle entrate).

Riepilogo importi Premio di risultato

Personale presunto in forza al 31/12/2019: 170 unità
Euro 206.000/170 = Premio ad personam Euro 1.211,76 lordi
Così ripartiti:

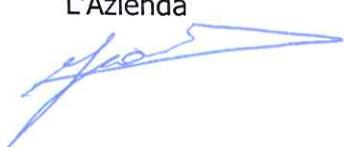
- Cra Euro 605.88
- Crp Euro 605.88 di cui:
 - Sinistri 20% = Euro 121,18
 - Livello di servizio 10% = Euro 60,59
 - Presenza 30% = Euro 181,76
 - Provvedimenti disciplinari 15% = Euro 90,88
 - Valutazione della prestazione individuale 25% = Euro 151,47

+ Euro 44.000,00 da ripartire se al 31/12/2019 la % di assenza individuale per malattia si attesta al massimo al 6% pari a 14 giorni.

Alessandria, 27/03/2019

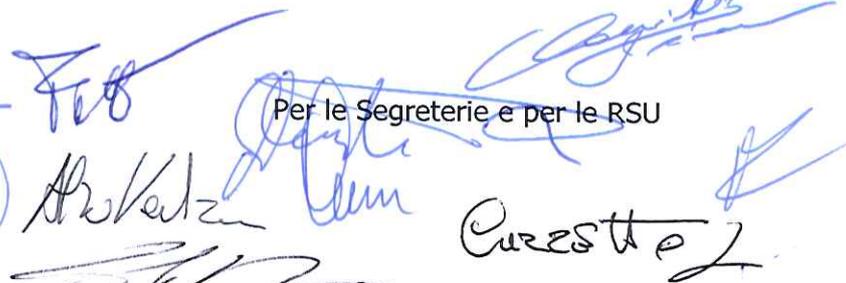
Letto firmato e sottoscritto.

L'Azienda



5

Per le Segreterie e per le RSU



Curestto