

ADDENDUM ALL'ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNO
2017/2018

Le parti, il 23/07/2018 presso la sede legale 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

Richiamato l'accordo quadro premio di risultato 2017/2018 sottoscritto il giorno 14/06/2017 si precisa quanto segue:

Il Premio di risultato 2018 da erogarsi nel 2019 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 2018 ammonta a Euro 200.000 lordi.**

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:

$$\text{PdR} = \text{CRa} (60\%) + \text{CRp} (40\%)$$

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 60%

a) Miglioramento Redditività incidenza per il 60%: 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 2018 che ammonta a Euro 1.492.000,00 anche se tale valore potrà essere rivisto nel corso del 2018 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:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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 40%

a) Miglioramento del criterio di produttività aziendale relativo ai sinistri occorsi (Incidenza del 5%)

Considerato il costante aumento dei sinistri, Amag Ambiente ritiene di monitorare la media dei sinistri passivi relativi al 2016 e 2017.

n. sinistri del 2016 n. 100+ numero sinistri del 2017 n. 49 /2 = media sinistri = 75
I sinistri sono riferiti ai mezzi aziendali, alla proprietà, responsabilità civile e cristalli.

- Se il numero complessivo dei sinistri è superiore a 75 non sarà riconosciuto nulla.
- Se il numero dei sinistri è inferiore sarà riconosciuto il 100% del premio.

b) Miglioramento del livello di servizio aziendale (Incidenza del 10%)

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):

≤ 0,88 premio = 0
≥ 0,89 premio = 100%

c) Presenza incidenza per il 20%: 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.

Malattia	
100%	A da 0 a 13 gg
75%	B da 14 a 24 gg

M *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

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 redistribuito soltanto a coloro che appartengono alla fascia A.

d) Provvedimenti disciplinari incidenza per il 5% 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 redistribuito a coloro che appartengono alla fascia A.

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.

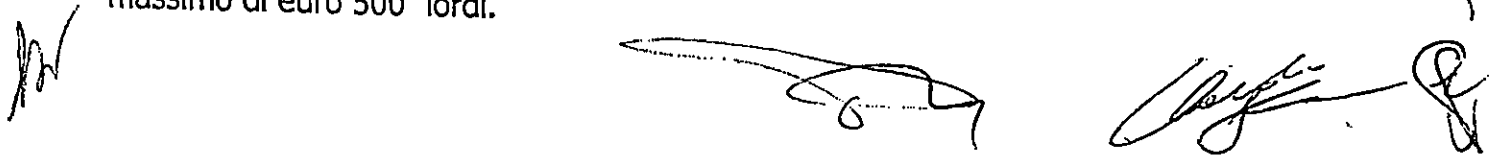
Il pagamento avverrà in un'unica tranche, entro il mese di luglio 2019 ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

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.

C. Ambrosini
P. Balma
E. ...



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 50,00.

La quota convertita in welfare sarà disponibile a partire dal mese di febbraio 2019 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 parte del lavoratore entro il 30/11. Dall'importo, che sarà assoggettato a fiscalità e contribuzione, sarà recuperato il contributo aziendale.

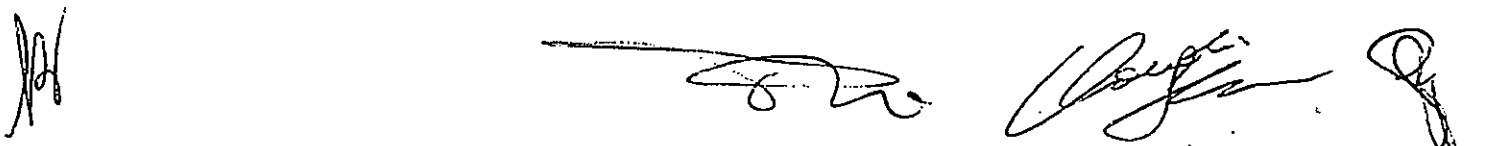
2) medesima procedura sarà seguita per gli anni successivi, se richiesta.

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

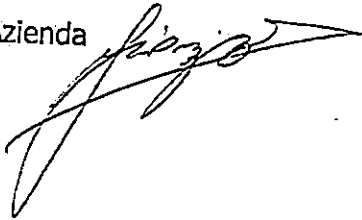
L'Azienda provvederà al deposito della presente accordo presso la DTL al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente, in particolare, l'accesso alla detassazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi, tra loro alternativi di produttività. Pertanto, al raggiungimento 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).



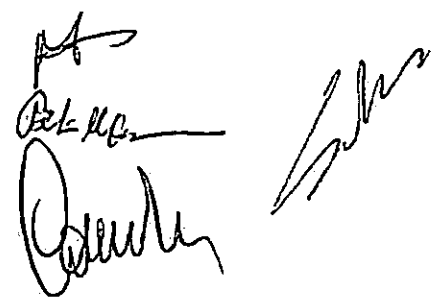
Alessandria, 23/07/2018

Letto firmato e sottoscritto.

L'Azienda



Per le Segreterie e per le RSU



QUESTO E



FIADEL 

FITCISE 