

ACCORDO sul PREMIO DI RISULTATO per gli anni 2017-2019
CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex- Federambiente)

Tra

la Direzione aziendale di **ETRA S.p.A.**, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Gestione, Andrea Levorato, dalla consigliera delegata alle relazioni industriali, Antonia Zoccali, dal Direttore Generale, Marco Bacchin, assistiti dal responsabile Amministrazione del Personale, Nalesso Alessandro e il coordinatore Risorse Umane Pedron Jessica;

e

le Rappresentanze sindacali territoriali dei lavoratori addetti ai servizi ambientali, rappresentate da

- Per la **FP CGIL**, il Sig. Morosin Stefano;
 - Per la **FIT CISL**, i Sigg. Dalla Rosa Oscar e Fonti Maurizio;
 - Per la **FIADL**, il Sig. Deda Giulio;
- 

in data 16 giugno 2017,

è stato raggiunto il seguente accordo aziendale sul Premio di Risultato per il triennio 2017/ 2019, ai sensi dell'art. 2 del CCNL dei servizi ambientali Utilitalia (ex Federambiente)



Premessa:

La Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali territoriali riconoscono la necessità di proseguire un costruttivo sistema di relazioni industriali che, nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali, stimoli significativamente la partecipazione di tutti i lavoratori alla condivisione nonché al conseguimento degli obiettivi aziendali, attraverso la valorizzazione delle competenze e un maggior livello di responsabilità, facendo leva anche sulla ricerca continua di miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Le Parti ai sensi dell'articolo 1 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 dal comma 182 al comma 189 e del DM del 25/03/2016 così come modificato dalla legge di bilancio per il 2017 e da ultimo dal D.L.50/2017 convengono sull'opportunità di costituire un sistema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso la costituzione di gruppi di lavoro finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o dei sistemi di produzione.

A tal fine convengono sulla costituzione di un "Comitato paritetico" che verrà costituito dopo la sottoscrizione del presente accordo e che sarà composto da rappresentanti della Direzione Aziendale di ETRA S.p.A. e da rappresentanti sindacali nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo. Il Comitato, che si riunirà di norma ogni trimestre, avrà l'obiettivo di coordinare, monitorare e valutare l'intera sperimentazione del sistema di coinvolgimento dei lavoratori.

ETRA S.p.A., nell'ottica di una politica di tutela dell'ambiente e di miglioramento della qualità della vita dei cittadini, intende garantire una gestione accurata ed efficiente dei servizi pubblici ad essa affidati anche al fine di contribuire ad uno sviluppo sostenibile del territorio.

Tali ambiziosi obiettivi non possono essere conseguiti senza la fattiva partecipazione ed il concorso responsabile dei lavoratori che operano nell'azienda. In questa ottica e nel rispetto delle norme vigenti, le parti concordano pienamente sul raggiungimento dell'eccellenza del servizio erogato al territorio, anche attraverso la competitività dei costi, l'attenzione agli orari di lavoro e agli assetti organizzativi finalizzati al conseguimento della massima efficienza ed efficacia dei processi.

Nel rispetto dei principi sopra enunciati e secondo quanto previsto dall'art. 2 del CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex- Federambiente), le parti hanno convenuto di definire, per gli anni 2017/2019, il "premio di risultato", sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività, produttività, efficienza e qualità.

L'erogazione del premio viene subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi, concretamente misurabili e quantificabili, i quali determineranno a consuntivo l'entità del premio stesso.

Obiettivo futuro condiviso è giungere ad un accordo sul premio di risultato unitario che sia rappresentativo della realtà aziendale e valido per tutti i lavoratori, pur nel rispetto delle peculiarità dei CCNL applicati in azienda e che comprenda anche una quota di welfare ai sensi dell'art. 51 del TUIR.

Ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. Aveni diritto al premio di risultato

Hanno diritto al premio di risultato definito dal presente accordo dall'art. 2 del CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex- Federambiente), tutti i lavoratori di Etra a tempo indeterminato e a tempo determinato assunti per un periodo di almeno 6 mesi continuativi inquadrati nel contratto medesimo e che hanno prestato servizio nell'anno a cui il premio si riferisce, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in funzione della presenza in servizio nell'anno di riferimento.

Non avranno diritto al premio i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che subiscono un licenziamento per giusta causa e coloro che non hanno superato il periodo di prova.

I lavoratori, con contratto a tempo indeterminato, che sono stati in forza per un periodo inferiore all'anno, perché assunti o cessati nel corso dello stesso, percepiranno il premio in ragione del periodo di effettivo servizio prestato in azienda nell'anno medesimo.

Ai lavoratori che non beneficiano del premio di cui al presente accordo verrà riconosciuta la quota di premio (C.R.A. "Compenso Retributivo Aziendale") prevista dall'art. 2 del vigente CCNL.

2. Ammontare totale del premio

L'importo del Premio di Risultato stanziato per il periodo di validità dell'accordo è fissato in:

Per il 2017 pari a € 1.320 pro/ capite

Per il 2018: pari a € 1.400 pro/ capite

Per il 2019: pari a € 1.450 pro/capite di cui € 50 vincolati alla previdenza complementare

3. Indicatori di ripartizione del premio

Si condivide l'impegno ad attivare un sistema retributivo incentivante, collegato al raggiungimento di obiettivi trasparenti, semplici da definire, misurabili oggettivamente.

Gli obiettivi sono legati alla redditività dell'Azienda e ad altri indici di produttività e/o di miglioramento, con il seguente riparto delle quote di premio:

Indicatore	Quota Premio
a) Redditività aziendale EBITDA	50 %
b) Assenteismo: % riduzione assenze	10 %
c) Sicurezza (infortuni sul lavoro)	10 %
d) Certificazione 9001 e 14001: non conformità assegnate	10 %
e) Raccolta differenziata sui Comuni calcolato escludendo la raccolta stradale	10%
f) Disservizi	10%
TOTALE PREMIO	100 %

a. Redditività (50% del premio complessivo)

Si conviene di individuare nel MOL gestionale (EBITDA) l'indicatore che misura la redditività aziendale. Esso corrisponde alla differenza tra ricavi e costi operativi, escluso l'ammortamento, del dato a consuntivo di fine anno, rispetto a quello stabilito dal budget e successive revisioni, approvato dagli organi societari competenti.

L'erogazione della quota premio (50% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

Raggiungimento obiettivi (% su budget)	Quota premio
Maggiore o uguale a 95%	100%
80- 94.9 %	90%
75- 79.9 %	50%
Minore di 75 %	0%

Nell'ipotesi in cui il grado di raggiungimento dell'obiettivo sia collocato negli intervalli dei dati riportati nella tabella di cui sopra, la quota premio verrà determinata a mezzo di interpolazione lineare.

b. Riduzione Assenteismo (10 % del premio complessivo)

Se il tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro sarà uguale o superiore al 4,7 % si applicherà quanto previsto dal CCNL ai sensi dell'art. 42 lettera G).

In caso contrario si procederà all'attribuzione della quota del 10% del premio complessivo con le modalità evidenziate nella tabella sotto riportata.

Il criterio di attribuzione della quota premio si calcola rapportando le ore di assenza annue per malattia degli addetti con contratto CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex- Federambiente), al numero totale di ore lavorabili (ore lavorabili meno le ferie godute e permessi retribuiti ROL ai sensi dell'art. 17 "orario di lavoro" del CCNL).

 
La quota complessiva erogabile agli aventi diritto verrà rapportata alla percentuale di assenza secondo quanto indicato nella tabella seguente:

Raggiungimento obiettivi (%assenze annue)	Quota premio
Minore di 4,6 %	100%
4,61- 4,65	95%
4,66- 4,69	90%
Maggiore di 4,7	Applicazione CCNL

Nel caso in cui l'indice di assenza per malattia superi il 4,7 % e che quindi ci si trovi ad applicare quanto previsto dalla normativa contrattuale, la quota del 10% del premio verrà ripartita sui restanti indici.

c. Sicurezza - Indici degli infortuni sul lavoro (10% del premio complessivo)

Obiettivo di Etra spa è quello di minimizzare e gestire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, al fine di cercare di ottemperare puntualmente alle disposizioni di legge e, nel contempo, di tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori.

Si procederà al pagamento della quota del 10% del premio complessivo solo se l'indice di gravità (Ig), relativo agli infortuni aziendali del comparto CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex- Federambiente), accaduti nell'anno di competenza del premio, sarà inferiore al valore di **2,9**.

La quota di premio, eventualmente spettante, verrà determinata sulla base del valore dell'indice di gravità (Ig) degli infortuni aziendali del comparto, rilevato nello stesso anno.

L'indice di cui sopra verrà determinato:

- in conformità alla norma UNI 7249 del 2007
- con le formule seguenti:

$Ig = (\text{numero giorni inabilità "netto"} / \text{numero ore lavorate annue addetti}) * 1000$

- per competenza significa che un infortunio accaduto il 30/12 che genera 20 gg di prognosi, anche se tali giorni ricadono nell'anno di calcolo successivo, concorrono alla formazione degli indici per l'anno nel quale è accaduto l'infortunio
- Non vanno contabilizzati gli infortuni non riconosciuti dall'INAIL
- Non vanno contabilizzati gli infortuni sotto i 3 gg di prognosi
- Non vanno contabilizzati gli infortuni in itinere o comunque nel tragitto casa-lavoro

Il numero di infortuni "netto" e il numero giorni inabilità "netto" fa riferimento solamente agli infortuni sul lavoro accaduti nell'anno di cui trattasi al personale con contratto CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex-Federambiente).

La quota di premio di cui al presente punto (10% del totale) verrà assegnata sulla base del valore dell'INDICE DI GRAVITA'(Ig), come da tabella indicata di seguito:

Indice di gravità infortuni Anno	Quota Premio
Minore di 2,9	100 %
2,9-3,0	95 %
3,01-3,2	85 %
3,21-3,4	70%
3,41-3,6	50%
Maggiore di 3,7	0 %

d. Sistema di gestione integrato: non conformità assegnate

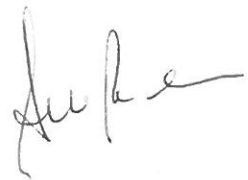
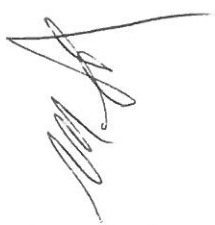
La certificazione di Sistema di Gestione per la Qualità consiste nella verifica ed attestazione della conformità dell'insieme delle strutture organizzative, responsabilità, procedure, processi e risorse (umane e strumentali) ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento UNI EN ISO 9001. Le imprese che si dotano di un Sistema per la Gestione della Qualità certificato vantano una migliore preparazione e dimostrano di essere le più idonee a soddisfare le necessità dei clienti poiché la certificazione porta ad una razionalizzazione dei processi che permette di migliorare ed elevare il livello di efficienza.

La certificazione di Sistema di Gestione Ambientale è rilasciata in riferimento alla norma UNI EN ISO 14001 che definisce i requisiti per individuare, controllare e monitorare gli aspetti ambientali. Individuare gli aspetti ambientali correlati alla propria impresa e valutare i principali punti di forza e debolezza della loro gestione, in termini legislativi, tecnici ed organizzativi, costituisce un primo passo per costruire un Sistema di Gestione Ambientale efficace ed efficiente.

Nell'ambito del sistema di gestione 9001 e 14001 obiettivo aziendale è quello di non veder rilevate o far in modo tale che le non conformità rilevate da i valutatori esterni nel corso delle visite ispettive siano di numero esiguo, secondo tabella riportata di seguito. Ricordiamo che una non conformità è un mancato soddisfacimento da parte del Sistema Qualità di un requisito o una deviazione rispetto alle specifiche di riferimento.

Le non conformità possono riferirsi al prodotto, al sistema, ad un processo o ad una procedura.

Non conformità assegnate	Quota premio
<4	100%
5-6	95 %
6	90 %
7	85 %
Maggiore o uguale 8	50 %



e. Raccolta differenziata

Nel contesto della gestione dei rifiuti, Etra gestisce i rifiuti urbani e assimilati prodotti nei Comuni soci che le hanno affidato questo servizio. Il grado di copertura del servizio è calcolato come percentuale di abitanti serviti sugli abitanti residenti. La percentuale di raccolta differenziata rappresenta uno dei principali indicatori sull'andamento della raccolta dei rifiuti. È data dalla raccolta differenziata in rapporto al totale del rifiuto prodotto nei Comuni Serviti.

Il D.Lgs 152/2006 fissava come obiettivo per la raccolta differenziata almeno il 65% entro il 31.12.2012 e si ha che la media 2015 supera il 70%, se si considera anche il rifiuto autonomamente riciclato dalle famiglie mediante la pratica del compostaggio domestico.

Obiettivo è mantenere i buoni livelli di raccolta e attuare interventi di miglioramento affinché la percentuale di raccolta differenziata sia in costante aumento.

Il dato si evincerà calcolando la variazione percentuale di raccolta differenziata svolta nei Comuni dotati di sistema di raccolta integrato Etra (kit bidoni carrellati).

Opzione b

% Raccolta differenziata solo kit	Quota premio
=>72	100%
70- 72	95%
< 70	50%



Il dato non tiene conto percentualmente dei Comuni dove viene distribuito, nell'anno di competenza del premio, il kit base per nuove modalità di raccolta in quanto statisticamente, la fase di start-up di un nuovo sistema di raccolta rifiuti, comporta un quasi inevitabile periodo di adeguamento allo stesso da parte degli utenti; si verificano quindi anche ad alcuni mesi dall'avvio, una serie di "falsi" disservizi, che richiedono per la loro risoluzione una verifica ed un monitoraggio puntuale e protratto nel tempo.

f. Disservizi

Obiettivo per Etra è quello di diminuire i disservizi attraverso la proporzione di tonnellate raccolte per rifiuto rispetto ai disservizi segnalati.

Per disservizio s'intendono le segnalazioni rilevate dagli utenti di Etra che reclamano una presunta mancanza di Etra nella raccolta.

I disservizi vengono classificati nelle seguenti casistiche da parte dell'operatore che gestisce il disservizio segnalato dal call- center:

- Giorno errato
- Non di competenza (altra ditta)
- Raccolto nel giro ordinario
- Rifiuto non conforme per: peso, qualità, contenitore, esposto tardi o non accessibile
- Non esposto
- Conforme

Rientrano tra le casistiche conteggiate nei disservizi solamente quelli classificati come conformi.

Tonnellate/disservizi	Quota premio
Maggiore di 16	100%
15-16	95%
14-15	90%
13-14	85%
12-13	80%
Minore di 12	50%

4. Erogazione individuale del premio

Il premio, calcolato con i criteri definiti nei punti precedenti, viene erogato applicando i coefficienti individuali determinati utilizzando i seguenti elementi:

- % Rapporto di lavoro;
- Giorni di presenza.

Ai fini della contabilizzazione dei giorni di presenza le sotto indicate assenze vengono considerate a tutti gli effetti come presenza in servizio:

Infortuni sul lavoro, ferie, permessi retribuiti (rol) e permessi in c/ex festività, assemblee, permessi/distacchi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione di sangue e midollo osseo, astensione obbligatoria e facoltativa per gravidanza, partecipazione ad attività di volontariato nella protezione civile e permessi Legge 104/1992.

Allo stesso titolo, verranno considerate come presenza in servizio le assenze, al di fuori delle causali sopra indicate, che, riferite all'intero anno di competenza, siano inferiori o pari a complessive 46 ore. Vengono considerate assenze e pertanto comprese nel calcolo del PDR le assenze per malattia e permesso non retribuito.

La quota premio non erogata per effetto dei criteri di calcolo sopra riportati verrà ripartita tra gli aventi diritto al premio.

5. Premio di risultato aggiuntivo al solo personale conducente degli automezzi adibiti ai servizi di raccolta e trasporto rifiuti – area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio (5 % del premio complessivo teorico)

Si procederà all'attribuzione di una quota aggiuntiva di premio, pari al 5% del Premio Risultato complessivo teorico di cui al precedente punto 2, al solo personale conducente degli automezzi adibiti ai servizi raccolta e trasporto rifiuti, sulla base del numero degli incidenti e dei danneggiamenti al mezzo, imputabili al conducente, e dei relativi costi di riparazione dei mezzi incidentati e solamente in presenza di una diminuzione dei costi sostenuti a tale titolo rispetto all'anno precedente.

La quota complessiva di premio, di cui al presente punto, verrà ripartita tra agli aventi diritto (il solo personale preposto alla conduzione dei mezzi adibiti ai servizi raccolta e trasporto rifiuti) utilizzando i valori indicati di seguito riferiti all'anno precedente.

Parametri da monitorare:

- Numero mezzi GCSA (proprietà + noleggio) estratto trimestralmente
- Valore economico complessivo danni + incidenti attivi generati sui mezzi GCSA
- Numero incidenti attivi (solo danno al mezzo) sui mezzi GCSA
- Numero danni causati dagli autisti ai mezzi GCSA
- Valore economico medio incidente attivo e danno
- Numero medio incidente per mezzo (2 decimali)
- Il valore economico medio per singolo mezzo (Valore economico medio incidente attivo e danno / numero medio incidente per mezzo)

L'incidente è un evento con controparte; il danno è un evento senza controparte.

L'obiettivo individuato sarà: la riduzione del valore economico medio di danno o incidente per singolo mezzo secondo quanto previsto in tabella:

Riduzione in % del valore economico medio di danni ed incidenti per singolo mezzo dell'anno precedente	Quota premio
Superiore o uguale al 10 %	100%
9.9- 7.5 %	90%
7.4- 5.0 %	80%
4.9- 2.5 %	60%
Minore di 2,4	0%

6. Tempi di erogazione

Il premio di risultato verrà erogato agli aventi diritto in una unica *tranche*, unitamente alla prima retribuzione utile dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi sociali competenti, normalmente prevista, ai sensi di legge, entro il 1° semestre dell'anno successivo a quello di competenza (ad esempio: il premio riferito all'anno 2017 verrà liquidato presumibilmente entro i mesi di giugno o luglio 2018 ad avvenuta approvazione del bilancio consuntivo 2017).

7. Sgravio contributivo e detassazione Premio di Risultato

Le parti si danno atto che la corresponsione del premio di risultato di cui al presente accordo, essendo correlato ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti ha tutti i requisiti per poter beneficiare dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto art. 1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n. 208 e del DM del 25/03/2016 e come modificato dalla legge di bilancio per il 2017 e da ultimo D.L 50/2017.

Pertanto, allo scopo di beneficiare del regime fiscale agevolato sopra citato, ETRA provvederà al deposito del presente accordo, presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione ed ai successivi adempimenti.

8. Durata accordo, validità e impegni

Il presente accordo nella sua interezza avrà durata per gli anni 2017-2019 e decadrà automaticamente dopo il 31/12/2019. Prima di tale data, le parti si impegnano a definire un nuovo accordo valido per gli anni successivi.

Il presente accordo triennale sostituisce qualsiasi precedente accordo sottoscritto per l'applicazione del Premio di Risultato nell'anno 2017, ai sensi dell'art. 2 del CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex-Federambiente).

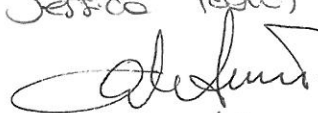
AUTODICHIARAZIONE

ETRA S.p.A., con sede legale in Bassano del Grappa (VI), Largo Parolini n.82/B, Codice fiscale 03278040245, nella persona del legale rappresentante Andrea Levorato, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme alle disposizioni di cui al Legge 28/12/2015, n. 208 e del DM del 25/03/2016 come modificato dalla legge di bilancio per il 2017 e da ultimo D.L 50/2017 in materia di agevolazioni delle retribuzioni di produttività.

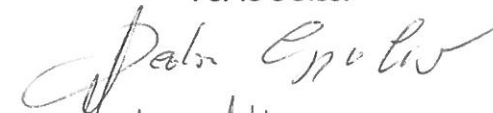
Letto, confermato e sottoscritto.

Cittadella, 16/06/2017

Per ETRA S.p.A.


Andrea Levorato
Jessica Peglio



Per le OO.SS.


Paolo Epolio

Giulio Merello

Andrea Levorato

Milena Benvenuto

