

ACCORDO sul PREMIO DI RISULTATO 2021
CCNL Utilitalia dei servizi ambientali

Tra

la Direzione aziendale di **ETRA S.p.A.**, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Gestione, Andrea Levorato, il Direttore Generale Andrea Bossola, il Responsabile di Area Risorse Umane Cosimo G. Armiento, il Referente Relazioni industriali Rudi Perpignano

e

le Rappresentanze sindacali territoriali dei lavoratori addetti ai servizi ambientali, rappresentate da Ciligit Enrico (CGIL FP), Morosin Stefano (CGIL FP) Dalla Rosa Oscar (Fit- Cisl Veneto), De Checco Elisabetta (Fit Cisl Veneto), Deda Gjulio (Uiltrasporti), Squizzato Matteo (Uiltrasporti), Di Cunzolo Carlo (Fiadel)

in data 27/07/2021,

è stato raggiunto il seguente accordo aziendale sul Premio di Risultato per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 2 del CCNL dei servizi ambientali Utilitalia.

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 si sono incontrate per la definizione di un accordo per il 2021.

Considerato che:

- alla data di redazione della presente ipotesi di accordo è subentrata l'emergenza epidemiologica COVID-19 con le correlate implicazioni che la stessa determina sull'organizzazione e gestione del lavoro;
- Con i Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01.03.2020, 08.03.2020, 09.03.2020, 01.04.2020, 10.04.2020, 26.04.2020 e successivamente, nello specifico, con i DL del 14.01.2021, DPCM del 14.01.2021, DL del 20.01.2021, 22.04.2021 e Circolare 25.06.2021, sono state disposte misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica COVID-19, con riguardo alle modalità organizzative del lavoro;
- sulla scorta di quanto sopra rappresentato, le parti convengono circa l'opportunità che la presente ipotesi di accordo abbia validità per il solo anno 2021, confermando, per quanto non espressamente ivi stabilito, i contenuti normativi dell'accordo triennale 2017-2019 (all'allegato 1), in linea con le previsioni di cui all'art. 2 lettera C) del C.C.N.L.;

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 e da

rappresentanti sindacali nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo. Il comitato, che si riunirà di norma due volte all'anno, avrà l'obiettivo di coordinare, monitorare e valutare l'intera sperimentazione del sistema di coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità.

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. A tal fine individua ambiziosi obiettivi che 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, le parti hanno convenuto di definire, *per l'anno 2021*, un accordo ponte per il "premio di risultato", sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività, produttività, efficienza e qualità concretamente misurabili e quantificabili, i quali determineranno a consuntivo l'entità del premio stesso.

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, 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 2021 pari a € 1.500 pro/ capite + 150 in welfare

NOTA A VERBALE

Le Parti concordano di prevedere un aumento della quota welfare per l'anno 2021 per un importo pari a € 150, determinando una quota welfare complessiva di € 300.

Pertanto l'importo totale del Premio di Risultato, per l'anno 2021, si condivide tra le Parti che sia costituito come di seguito indicato:

€ 1.500 pro/ capite + € 300 in welfare

Tale importo è subordinato all'approvazione del Revised Budget 2021 da parte del Consiglio di Gestione.

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) Sistema di gestione integrato: non conformità assegnate (9001- 14001 e 18001)	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, 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, 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
- Non vanno contabilizzati gli infortuni da Covid 19

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	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, mentre la OHSAS 18001 permette di assolvere nel migliore dei modi agli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro, ottenendo parallelamente un miglioramento gestionale dell'azienda;

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.

Nell'ambito del sistema di gestione **9001, 14001, OHSAS 18001** 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 al sistema **9001, 14001 e 18001**.

L'erogazione della quota premio (5% del premio teorico complessivo) avverrà con le seguenti modalità:

Non conformità assegnate	Quota premio
Minore o uguale a 4	100%
5-6	95 %
7	90 %
8	85 %
Maggiore o uguale 9	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 raccolte differenziate 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 internalizzati nel corso dell'anno 2021 nonché 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 non idoneo, esposto fuori dall'idoneo contenitore, esposto tardi o non accessibile
- Non esposto
- Conforme

Rientrano tra le casistiche conteggiate nei disservizi solamente quelli classificati come conformi, escludendo tutti quelli provenienti dai Comuni e/o servizi internalizzati nel corso dell'anno 2021

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, malattie e/o infortuni dovuti al Covid 19

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. 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 2021 verrà liquidato presumibilmente entro i mesi di giugno o luglio 2022 ad avvenuta approvazione del bilancio consuntivo 2021).

6. Sgravio contributivo e detassazione Premio di Risultato

Le parti identificano l'EBITDA, *realizzato nel 2021 rispetto al 2020*, quale elemento incrementale della redditività aziendale che dà diritto alla detassazione del premio di risultato.

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, in via telematica sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione ed ai successivi adempimenti in conformità alle disposizioni dell'Agenzia delle Entrate.

7. Destinazione quote premio in Previdenza complementare Previambiente

Con il predetto accordo si intende dare operatività alla possibilità per il lavoratore di optare, ai sensi della normativa vigente, la conversione in tutto o in parte del Premio di risultato (Pdr).

Le parti, sulla base di quanto previsto dall'Art. 1 comma 184 e comma 184bis della L. n° 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, - al verificarsi dell'incrementalità degli indici del PDR come specificato nelle indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate nella circ. n.28/e del 15 giugno 2016 - la facoltà di sostituire il Premio di risultato in denaro



con il versamento di quote, nella totalità o in parte (25%, 50%, 75%) della somma attribuita, nella posizione individuale costituita presso il Fondo Pensione Complementare contrattuale Previambiente.
Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

A tal fine l'interessato dovrà dare apposita comunicazione non oltre il mese di Aprile 2022, nelle modalità successivamente identificate e comunicate.

8. Durata accordo, validità e impegni

Il presente accordo nella sua interezza avrà durata per l'anno 2021 e decadrà automaticamente dopo il 31/12/2021. Entro il 30/11/2021 le parti si impegnano a definire un nuovo accordo valido per gli anni successivi.

Le parti si impegnano a rincontrarsi per le opportune valutazioni qualora si verificano eventi organizzativi particolarmente rilevanti ai fini del presente accordo, vista la situazione emergenziale COVID 19 in atto.

Letto, confermato e sottoscritto.

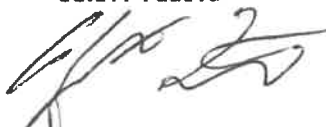
Rubano, 27/07/2021

Per Etra Spa



Per le OOS

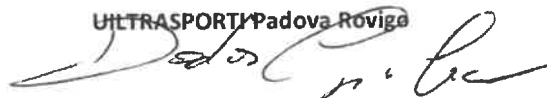
CGIL FP Padova



FIT CISL VENETO



ULTRASPORTI Padova Rovigo



FIADDEL Padova



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.

Rubano (PD), il 27/07/2021

Per ETRA S.p.A.



Per le OO.SS.

CGIL FP Padova



FIT CISL VENETO



UILTRASPORTI Padova Revigo



FIADEL Padova



