

VERBALE DI ACCORDO

Addì 30 aprile 2018 in Avellino , presso la sede della Società Irpiniambiente S.p.A.

tra

la società Irpiniambiente spa nella persona dell'amministratore unico Avv. Nicola Boccalone e del responsabile del personale dott. Mario Manganiello

e

le R.S.U. aziendali della Società Irpiniambiente S.p.a., nelle persone rispettivamente dei sigg.

- Codella Francesco, Giuseppe Russo, Petrozziello Roberto per la CISL
- Luigi Casanova, Luciano Vacca, Roberto Di Rosa, Paolo Salierno, Palumbo Salvatore, Pasquale Picariello, Franco Nunziante, Gennaro Pellicchia per la UIL
- Sbrighi Luca per la CGIL
- Giuseppe Landi per UGL

e per le Segreterie Provinciali dei sindacati:

- Michele Caso per la UIL
- Francesco Codella per la CISL
-
- Nunzio Marotta per la UGL

è stato sottoscritto il presente Accordo Aziendale che trova applicazione per i lavoratori della Società.

PREMESSA

Il presente accordo è fondato su principi che tengono conto del sistema organizzativo aziendale ed è finalizzato al recupero di produttività.

La contrattazione a livello aziendale ha le sue basi nel Protocollo del 23 luglio 1993 e nei C.C.N.L. di Comparto. Il presente accordo viene stipulato ai sensi e per gli effetti del C.C.N.L. FISE ASSOAMBIENTE, secondo le modalità, termini e conseguenze che da esso derivano.

La valorizzazione del fattore lavoro ed il suo coinvolgimento nelle logiche dell'impresa si pongono nel contesto del miglioramento dei risultati aziendali.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two signatures, one of which appears to be 'Avv. Nicola Boccalone'. In the center, there is a signature that looks like 'Mario Manganiello'. To the right, there are several other signatures, including one that appears to be 'Luigi Casanova' and another that looks like 'Roberto Di Rosa'. There are also some initials and marks scattered around the bottom right corner.

Allo scopo di valorizzare quindi il contributo individuale di ciascuno, viene stabilito un importo lordo premiante, determinato sulla base dell'assiduità al lavoro.

Il premio di produttività, così come concordato con le organizzazioni sindacali, ammonta complessivamente a euro 1.000,00 (mille/00) annui per ciascun dipendente. Tale somma assorbirà la quota di EGR di cui all'Art. 2 comma C punto 8 del CCNL di Categoria.

Solo per l'anno 2018 l'importo assorbito sarà pari a euro 100,00 (cento/00), tenuto conto della decorrenza del presente accordo dal 1 maggio 2018

Sulla scorta di questi principi vengono considerati i seguenti fattori A e B:

A) ASSIDUITA' AL LAVORO VALUTATA A LIVELLO INDIVIDUALE.

Il premio di produttività sarà riconosciuto a tutti i dipendenti dell'azienda così come appresso specificato:

- Euro **800,00**: tenuto conto che la qualità e l'efficienza del servizio sono determinati dalla presenza del personale, l'importo annuo procapite sarà riconosciuto con le seguenti modalità:

Settore Operativo

- Fascia 1 **Da 0 a 8** giorni di malattia 100% **800,00 euro**
Fascia 2 **Da 9 a 11** giorni di malattia 60% **480,00 euro**
Fascia 3 **Da 12 a 13** giorni di malattia 25% **200,00 euro**

Settore Amministrativo

- Fascia 1 **Da 0 a 5** giorni di malattia 100% **800 euro**
Fascia 2 **Da 6 a 8** giorni di malattia 60% , **480 euro**
Fascia 3 **Da 9 a 10** giorni di malattia 25% **200 euro**

Si precisa che ai dipendenti inquadrati come impiegati, a prescindere dalla sede di lavoro, il premio sarà riconosciuto secondo le modalità del settore amministrativo, se non contemporaneamente impiegato in attività operative. Le parti si impegnano ad effettuare sul punto verifiche semestrali per meglio identificare le figure particolari.

Le quote non assegnate saranno destinate all'incremento dell'equivalente premio di produttività, previsto dal presente accordo, a favore di quei lavoratori appartenenti alle medesime Aree operativo – funzionali e ripartite tra il personale le cui assenze per eventi morbosi non abbiano superato per il settore Operativo le 8 giornate e per il settore Amministrativo le 5 giornate.

Handwritten signatures and notes:
- *Amministrativo Funz.*
- *3*
- *Pubbli*
- *gag*
- *Sal*

B) RAGGIUNGIMENTO PERCENTUALE RACCOLTA DIFFERENZIATA OBIETTIVO COLLETTIVO.

La restante parte del premio di produttività sarà collegata al raggiungimento della percentuale di raccolta differenziata a livello Provinciale riferita all'anno precedente e si calcolerà secondo i seguenti indicatori:

- al raggiungimento della percentuale del **60%** di raccolta differenziata sull'intero bacino di appartenenza il premio sarà pari a **euro 100,00** cadauno;
- al raggiungimento della percentuale del **65%** di raccolta differenziata la somma complessiva sarà di **euro 200,00** cadauno;

La rilevazione della percentuale di raccolta differenziata sarà effettuata congiuntamente, nel mese di febbraio, sulla base dei dati riferiti all'anno solare precedente.

REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il periodo di riferimento va dal 1 gennaio al 31 dicembre degli anni di ogni anno di vigenza.

Per l'anno 2018, tenuto conto che la decorrenza avverrà dal 1 maggio, sarà riparametrata su 8 mesi esclusivamente la quota economica, fermo restando gli altri fattori.

L'erogazione del premio di risultato, avverrà con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio verrà riconosciuto a tutti i lavoratori non in prova e già in forza nel corso dell'anno di riferimento; in misura intera per i lavoratori risultati in servizio per l'intero periodo di riferimento e sarà riproporzionato in caso di assunzione o di dimissioni; la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni si computerà come mese intero.

Ai lavoratori a part-time l'importo del premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro svolto.

Tenuto conto dell'apporto operativo e lavorativo, al personale inidoneo si applica solo EGR di cui all'Art. 2 comma C punto 8 del CCNL di categoria, in caso di inidoneità temporanea il premio di produttività sarà riproporzionato al periodo di attività.

Le parti si incontreranno indicativamente ogni sei mesi, a richiesta di una delle Parti, per esaminare l'andamento aziendale in relazione ai programmi produttivi e agli interventi previsti per migliorare la competitività dell'azienda.

In tale contesto verranno altresì fornite indicazioni sull'andamento degli indici relativi agli obiettivi del premio di risultato e verifiche sull'andamento del premio e dei relativi parametri

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Pellegrini', 'Pellegrini', and 'Pellegrini', along with a central page number '- 4 -' and a large signature 'Pellegrini' on the right side.]

Le parti si danno atto che il premio previsto, per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nell'art. 2 del vigente CCNL per il settore igiene ambientale e smaltimento rifiuti e norme di legge correlate.

Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante complessivo e omnicomprensivo di ogni incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto, detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti, ex art. 2120 C.C., 2° comma, intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Sottoscrivendo il presente accordo, le parti si danno atto che la struttura del premio di risultato risponde nel suo complesso e nei dettagli applicativi alle disposizioni in tema di erogazione di retribuzioni aziendali di cui sono incerti la corresponsione e l'ammontare, pertanto riconoscono conseguentemente la sussistenza del diritto allo sgravio contributivo.

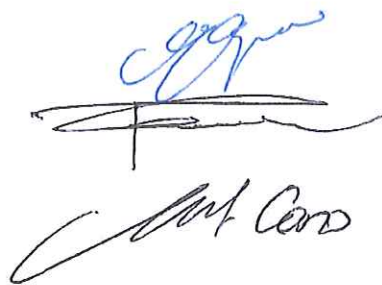
Il presente Accordo verrà depositato al fine di poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative per le erogazioni di natura premiale nonché per lo sviluppo del welfare di secondo livello previste dall'articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), così come modificato dalla L. 11 dicembre 2016, n. 231 (Legge di stabilità 2017).

Le parti si impegnano ad incontrarsi prima della scadenza del presente accordo per discutere del rinnovo, il presente accordo scade alla data del 31/12/2021.

L'Azienda



OO.SS



RSU

