

ACCORDO SINDACALE N. 2/2024

OGGETTO: “Accordo-ponte - Premio di risultato anno 2024” e “Progetto di Produttività ai fini del Premio di Risultato anni 2025-2026”.

tra

AMIA Verona S.p.A., rappresentata dal Direttore Generale, Ennio Cozzolotto e dal Coordinatore del Personale, Graziella Scandola (la “Società”)

e

le organizzazioni sindacali territoriali rappresentate dai Sigg.ri Elisabetta Rossoni, Antonio Loi, Giovanni Mannozi, Yuri Tonello, Gabriele Maurina, Alberto Sospetti, Diego Segattini, Mirko Rossignoli, Andrea Botteon, Alberto Alessandri (le “OO.SS.” e la Società, le “Parti”)

Premesso che

- a) Il Protocollo d’Intesa del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti Sindacali all’art. 2 comma 3, l’Accordo Interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011 e le “Linee programmatiche per la crescita della Produttività e la competitività in Italia” sottoscritte fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014 (i) stabiliscono che la contrattazione aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL, (ii) regolamentano la misura e la certificazione della rappresentatività sindacale in merito alla titolarità e all’efficacia della contrattazione sindacale e (iii) stabiliscono che le erogazioni derivanti da contrattazione aziendale debbano essere strettamente correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficienza, innovazione, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all’andamento economico delle imprese;
- b) Le Parti intendono definire il premio di risultato (il “PdR”) in conformità a quanto previsto dall’art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei servizi ambientali (il “CCNL”) e dall’Allegato 1 del CCNL (“Linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL dei servizi ambientali”);
- c) che, in data 10/12/2024, 18/12/2024 e 24/12/2024, le Parti si sono incontrate al fine di definire la disciplina del PdR valutando le condizioni dell’impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell’andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale;
- d) Le Parti individuano nel PdR il principale strumento attraverso il quale perseguire le loro finalità, come disciplinato anche dall’art. 2 lettere B), C) e D);
- e) Il PdR viene disciplinato alle condizioni di cui al presente accordo (l’“Accordo”)

Considerato che

- i. Società e OO.SS. condividono l’esigenza di attuare tutte le misure necessarie a migliorare economicità, efficienza, efficacia e qualità dei servizi erogati al fine di raggiungere standard e parametri ottimali del servizio offerto;
- ii. È indispensabile condividere con i dipendenti, attraverso le OO.SS., la logica della partecipazione e del coinvolgimento di tutti i lavoratori al processo di miglioramento per essere “parte” di un sistema che funziona solo con la fattiva partecipazione di ogni singolo lavoratore, ognuno per la propria area e livello di appartenenza;
- iii. Il raggiungimento di obiettivi e il conseguimento di effettivi miglioramenti economici aziendali permettono alla Società di stare sul mercato e la possibile concertazione di una



1



politica di redistribuzione dei benefici acquisiti con le maestranze;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

1. Il presente Accordo Sindacale decorre dal 1° gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2026.
2. Le Parti convengono di prendere atto che per l'anno 2024 il premio di risultato (PdR) verrà disciplinato dall'Accordo-Ponte allegato al presente Accordo (l'"**Accordo Ponte**" - **Allegato A**);
3. Le Parti convengono di prendere atto che per gli anni 2025 e 2026 il premio di risultato verrà disciplinato dall'Accordo denominato "Progetto di Produttività ai fini del Premio di risultato anni 2025-2026" (il "**Progetto di Produttività anni 2025 - 2026**" - **Allegato B**) allegato al presente documento;
4. Le Parti si danno atto che a decorrere dal 1° gennaio 2025 il presente Accordo verrà applicato in sostituzione integrale di ogni preesistente accordo sindacale in materia.
5. Le Parti prendono atto che l'importo ipotizzato in sede di Budget quale PdR per ogni anno è di € 1.200.000,00 (unmilione duecentotantamila euro,00) tale importo sarà da suddividere in base al numero totale dei dipendenti aventine diritto per l'anno precedente a quello di maturazione e riparametrato al numero dei dipendenti aventine diritto per l'anno di maturazione nel solo caso in cui il numero totale dell'anno di maturazione fosse superiore alle 5 HR rispetto all'anno precedente. Tale importo presuppone un miglioramento anno su anno del MOL percentuale sul valore della produzione. Se ciò non avviene tale importo verrà decurtato proporzionalmente con la stessa percentuale di variazione in negativo.
6. Le Parti si danno atto che il risultato incerto nella corresponsione e nell'ammontare risponde a criteri di variabilità ed è pertanto soggetto al regime di sgravio contributivo e fiscale previsto dalle norme vigenti;
7. Il PdR viene riconosciuto unicamente ai dipendenti (compresi quelli con contratto a tempo indeterminato full-time/part-time, di apprendistato, a tempo determinato, di somministrazione o in distacco in misura proporzionale al servizio prestato) che (i) non siano inquadrati nella categoria dirigenziale e (ii) non siano in periodo di prova (di seguito anche i "**Dipendenti**"), applicando quanto disciplinato alla nota "**Beneficiari**";
8. La ripartizione del PdR sarà in parti uguali tra i dipendenti in servizio (compresi gli apprendisti, i tempi determinati, i distaccati e i somministrati), con le modalità previste, ovvero in proporzione ai mesi in forza presso la Società (vedasi nota "**Beneficiari**"), e con i criteri di seguito descritti, e verrà riparametrata in percentuale per i soli dipendenti con contratto part-time.
9. Ai Dipendenti il cui rapporto di lavoro con la Società risulti concluso per pensionamento prima della data di pagamento del PdR di ciascun anno, il PdR viene corrisposto in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio prestato nell'Anno di Maturazione del PdR e solo nell'ipotesi in cui tali Dipendenti abbiano lavorato almeno per 180 giorni nell'Anno di Maturazione del PdR;
10. Ai Dipendenti con contratto a tempo parziale (part-time) il PdR viene riconosciuto in misura proporzionale all'orario di lavoro e/o ai mesi di effettivo servizio, prendendo in considerazione il mese di inizio del rapporto di lavoro con la Società, ai fini del riconoscimento del PdR, solo in caso di assunzione entro i primi 15 giorni del mese.
11. Il diritto al PdR è condizionato al raggiungimento, per ogni Anno di Maturazione del PdR, degli obiettivi definiti nell'Allegato A e nell'Allegato B al presente Accordo, da intendersi come indicatori di cui all'art. 1, comma 182 e ss. della Legge n. 208/2015.
12. Al verificarsi della condizione di cui al punto 11., il PdR viene quantificato nel suo importo finale secondo gli indicatori e i criteri previsti nell'Allegato A per l'anno 2024 e nell'Allegato B per gli anni 2025 e 2026.
13. Le Parti convengono espressamente che, a fronte del contratto sottoscritto con il Comune di

- Verona per l'affidamento "in house providing" del servizio di gestione dei rifiuti, l'importo finale annuale del PdR non potrà in ogni caso essere superiore alla soglia di € 1.500.000,00;
14. Ai fini dell'esclusione o del riproporzionamento del PdR di cui al punto 12. che precede vengono equiparate a giorni di presenza le assenze per: infortunio sul lavoro, ferie, permessi retribuiti (ex festività, ROL, sindacali, RSU, RLSSA, assemblee), permessi per donazione sangue, midollo o decesso di un familiare, ricoveri ospedalieri e terapie salvavita, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi parentali e matrimoniali, riposi e permessi compensativi, assenze ai sensi della Legge 104/1992, assenze accertate per Covid 19 (per le quali il Dipendente dovrà portare giustificazione entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo all'Anno di Maturazione, conteggiando il periodo che va dal primo giorno di malattia certificato dal Medico Curante fino al giorno nel quale il tampone risulta negativo, o al termine della prognosi riferita a quel certificato di malattia), le assenze certificate dal Medico Curante (tramite il modulo allegato al presente Accordo da consegnare all'Ufficio Protocollo entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo all'Anno di Maturazione) direttamente correlate a gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.L.A., morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive o prolungate – come ad es. l'emodialisi e la chemioterapia.
 15. Nel rispetto dei presupposti previsti dalla vigente normativa e per ciascun anno di riferimento, le Parti convengono di perseguire il criterio di individuazione di nuovi modelli organizzativi finalizzati ad incidere sulla qualità dei processi identificato nell'applicazione di WELFARE aziendale, a tal fine il PdR potrà essere erogato, a scelta del Dipendente, sotto forma di beni e servizi di Welfare Aziendale tramite la piattaforma che l'azienda avrà individuato, con le modalità operative e nei termini per l'attuazione del piano di Welfare Aziendale che verranno determinati con apposito Regolamento annuale, condiviso con le OO.SS. e approvato con successivo provvedimento;
 16. Il PdR viene corrisposto ogni anno successivo all'Anno di Maturazione, a condizione che sia già intervenuta, da parte dell'Assemblea dei Soci, l'approvazione del bilancio relativo all'Anno di Maturazione del PdR;
 17. Le Parti, prendendo altresì atto che in ossequio alla previsione del CCNL gli importi relativi alla determinazione del PdR e la ripartizione dello stesso in parti uguali tra tutti i lavoratori di Amia Verona Spa non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legislativo né del trattamento di fine rapporto (TFR), avendone le stesse valutato in sede di trattativa e di calcolo la relativa incidenza, confermano che l'importo del PdR riconosciuto è omnicomprensivo e comprende quindi ogni incidenza, che è già stata tenuta in considerazione in sede di quantificazione;
 18. Le Parti convengono espressamente che il PdR eventualmente maturato, alle condizioni di cui all'allegato A e all'Allegato B, costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzata a conseguire un incremento di redditività, efficienza e qualità per la Società, possedendo quindi le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata di cui all'art. 1, comma 182 e ss. della Legge n. 208/2015 e/o di qualunque successiva norma che disciplini la materia;
 19. Le Parti si danno atto e dichiarano che alla data di sottoscrizione del presente Accordo gli obiettivi incrementali di cui sopra e di cui all'Allegato A e all'Allegato B non sono ancora stati raggiunti e sono tuttora suscettibili di variazioni;
 20. Le Parti si incontrano ogni anno, su richiesta di una delle Parti, per verificare la corretta applicazione dei criteri di cui agli Allegati A e B e si riservano la facoltà di modificarne gli obiettivi, gli indicatori e i relativi valori per adeguarli, ove necessario, agli obiettivi e agli scenari correnti. In ogni caso, in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri di cui al presente Accordo, le Parti si incontreranno tempestivamente per esaminare la situazione e valutare

AA

RM

SA

AP

MG

D

L

gli interventi eventualmente necessari.

21. Le Parti, a fronte dell'andamento negativo aziendale del rapporto "sinistri e danni ai mezzi" si riconoscono vicendevolmente che si applicherà una riduzione di premio individuale di € 150,00 ad ogni dipendente che causerà all'azienda un danno superiore a € 200,00 a seguito di sinistro o danno passivo, con una franchigia per i primi due sinistri dell'anno.
22. Le Parti riconoscono vicendevolmente di perseguire il criterio di risparmio dei fattori produttivi in una riduzione dell'assenteismo di cui alla tabella "B" dell'Allegato A.
23. Si conviene che, la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2024 verrà analizzata dopo l'approvazione del Bilancio dall'assemblea dei soci in via definitiva.
24. Le Parti si riconoscono vicendevolmente che le condizioni a cui è sottoposto il "Premio di Risultato" rispondono a criteri di variabilità e di incertezza per la sua corresponsione e per determinarne l'ammontare di modo che esso stesso sarà soggetto al regime di sgravio contributivo previsto dalle norme vigenti.
25. La corresponsione del PdR, rilevato nel rispetto dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione legati a un dato di MOL positivo, avverrà nel caso in cui il Bilancio consuntivo si chiuda, quale condizione minima, con un utile positivo al netto delle imposte, di accantonamenti e svalutazioni non riconducibili alla c.d. "gestione caratteristica", e conseguenti effetti fiscali;
26. Nel caso in cui il Bilancio consuntivo presentasse l'ultima ipotesi di chiudere in perdita, l'importo per il PdR sarà ridotto per lo stesso ammontare riconducendo il Bilancio in utile al netto delle imposte. In ogni ipotesi di Bilancio, l'importo erogato per il PdR sarà comunque non inferiore a quanto previsto all'art. 2 lettera C) "Compenso retributivo aziendale (C.R.A.) e alla lettera D) Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) del vigente CCNL Utilitalia Servizi Ambientali.
27. Le parti si danno atto di riconvocarsi entro il 31 marzo del 2026 per valutare gli obiettivi/indicatori del progetto approvato per la valutazione di eventuali revisioni che si rendessero necessarie al fine di valutare una modificazione degli stessi per l'anno 2026.
28. Le parti danno atto che l'erogazione del PdR sia come parte economica sia come erogazione di Welfare Aziendale deve avvenire, ove possibile, nel mese di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei soci in via definitiva.

Beneficiari:

Hanno diritto al PdR i dipendenti che risultano in forza per almeno 180 giorni nel corso di ogni anno di riferimento. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero. Non hanno diritto al PdR i dipendenti in prova, quelli non confermati allo scadere del periodo di prova e coloro che vengono licenziati per giusta causa. Hanno altresì diritto al PdR, secondo le regole indicate, i lavoratori impiegati attraverso l'istituto del contratto di somministrazione o del distacco che risultino in forza nell'intero anno di riferimento almeno 180 giorni.

La ripartizione del PdR avverrà in parti uguali.

CLAUSOLA DI OMNICOMPRESIVITA'

Le parti hanno inteso consensualmente definire l'importo del PdR spettante in ragione annua complessivo e omnicomprensivo di ogni propria incidenza già tenuta in considerazione in sede di quantificazione.

Pertanto, detto PdR non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né, ai sensi dell'articolo 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

CONFORMITA' ALLA VIGENTE NORMATIVA IN MATERIA DI "DETASSAZIONE" DELLE VOCI PREMIANTI

Le parti convengono che il PdR di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzata a conseguire un incremento di redditività, produttività, qualità, innovazione ed efficienza per l'Azienda.

Ai sensi di quanto previsto dalla Legge di bilancio 2023 n° 197 del 29 dicembre 2022, comma 63, (Nota: che ha ridotto la tassazione agevolata dal 10 al 5%), dell'art. 5, D.M. 25 marzo 2016 (Nota: che ha previsto il deposito degli accordi sul tema entro 30 gg e la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente DM) e della L. n. 232 del 11 dicembre 2016, le Parti confermano quindi che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, innovazione, efficienza di cui all'art. 1, commi da 182 a 189, L. n. 208/2015, del medesimo D.M. 25 marzo 2016 e Risposta 59/2024 Agenzia delle Entrate, pertanto, possiedono le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata mediante imposta sostitutiva del 5%.

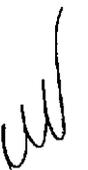
WELFARE AZIENDALE

Nel rispetto dei presupposti previsti dalla vigente normativa e per ciascun anno di riferimento, le Parti convengono che il PdR potrà essere erogato, a scelta del lavoratore, sotto forma di beni e servizi di Welfare Aziendale tramite la piattaforma aziendale in utilizzo nell'ambito della finestra temporale che verrà comunicata con successivo provvedimento.

Ai lavoratori che sceglieranno di convertire il PdR in beni e servizi di Welfare, l'Azienda mette a disposizione un ulteriore pacchetto di beni e servizi Welfare di valore pari al 15% della quota di PdR convertita.



RH



MO



Accordo-Ponte 2024

Allegato A

1. Criteri di ripartizione del PdR

- A) Gli importi del PdR da erogare ad ogni singolo lavoratore e a tutti i livelli saranno differenziati in rapporto alla prestazione resa.
- B) La ripartizione delle quote è determinata sulla base dei parametri riportati nella seguente tabella "A":

TABELLA "A"

Fascia	Definizione quota	Quota del Totale
Generale	Rappresenta la quota di PdR riferita alla natura collettiva del contributo che ogni lavoratore ha dato per il raggiungimento del risultato aziendale, nel suo complesso.	70%
Personale	Valutazione dell'assenza per malattia del singolo lavoratore	30%

2. Determinazione del PdR individuale

- a) Il PdR individuale da assegnare ad ogni singolo lavoratore, senza distinzione di livello di inquadramento, è dato dalla somma delle quote di fascia spettanti per effetto della ripartizione di cui al precedente punto 1 – tabella "A", applicando i parametri ai seguenti punti "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h".
- b) La quota relativa alla fascia generale è distribuita a tutti i lavoratori in percentuale uguale senza distinzioni di livello di inquadramento.
- c) La quota relativa alla fascia personale è distribuita relativamente all'assenza per malattia del singolo lavoratore senza distinzione di livello di inquadramento, secondo la tabella "B" allegata.
- d) Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi retribuiti (sindacali, RSU, assemblee), permessi per donazione sangue, midollo o decesso di un familiare, ricoveri ospedalieri e terapie salvavita, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi parentali e matrimoniali, riposi e permessi compensativi, assenze ai

sensi della Legge 104/1992, patologia invalidanti certificate dalla Commissione Medica per l'Accertamento dell'Handicap, uguali o superiori al 60%. Saranno escluse dal conteggio, come da previsione contrattuale Utilitalia, le assenze per Covid 19 accertato delle quali il lavoratore dovrà portare giustificazione entro il 29 Febbraio 2025 (il periodo Covid da conteggiare è quello che va dal primo giorno di malattia certificato dal Medico Curante, anche se il tampone positivo accertato è successivo di qualche giorno, fino al giorno nel quale il tampone risulta negativo, o al termine della prognosi riferita a quel certificato di malattia. Si precisa inoltre che nelle assenze citate come "terapie salvavita" vanno ricomprese, come da previsione contrattuale Utilitalia art. 42 lettera B) punto 4, le assenze per malattie oncologiche, certificate dal Medico Curante (modulo allegato) da consegnare debitamente compilato all'Ufficio Protocollo entro il 29/02/2024.

- e) La quota di fascia personale, non assegnata ai lavoratori per l'effetto delle assenze per malattia superiori alla franchigia prevista, andrà ridistribuita con i criteri di cui al punto "b", in modo tale che l'ammontare del PdR destinato venga completamente distribuito, ad eccezione della quota non assegnata relativa al PAP che andrà ridistribuita in via esclusiva al PAP, sempre con i criteri di cui al precedente punto "b";
- f) Il PdR è collegato alla "Tabella B" Allegato A applicata ai singoli lavoratori nel corso di ciascun anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione.
- g) A coloro che sono incorsi in sanzioni disciplinari viene ridotto il PdR come segue:
 - 1. Del 3% per ogni giorno di sospensione quando tale provvedimento non superi i 5 giorni;
 - 2. Del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a 5 giorni a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.

Le summenzionate riduzioni sono cumulabili.

- h) Sono altresì esclusi dal PdR coloro che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni contrattuali:
 - 1. Licenziamento con indennità sostitutiva del periodo di preavviso (GMS);
 - 2. Licenziamento senza indennità sostitutiva del periodo di preavviso (GC).

Nell'ipotesi in cui il provvedimento disciplinare venga annullato o modificato (ad es. riducendo i giorni di sospensione o commutando la sospensione in ore di multa), la parte di PdR trattenuta verrà riconosciuta.



TABELLA "B"

AMMINISTRATIVI	Minore - uguale a ore				
Ore di riferimento	38	49	69	178	oltre
% Premio Personale	100,00%	80,00%	65,00%	50,00%	0,00%
OFFICINA	Minore - uguale a ore				
Ore di riferimento	53,20	62	82	210	oltre
% Premio Personale	100,00%	80,00%	65,00%	50,00%	0,00%
OPERATIVI	Minore - uguale a ore				
e	76	106	139	273	oltre
MANUTENZIONE DEL VERDE					
Ore di riferimento	100,00%	80,00%	65,00%	50,00%	0,00%
% Premio Personale					
OPERATIVI	Minore - uguale a ore				
PAP	114	144	177	369	oltre
Ore di riferimento					
% Premio Personale	100,00%	80,00%	65,00%	50,00%	0,00%

W

SP

RVT

WMC

des

SP

AA

SP

Progetto di Produttività anni 2025-2026

Allegato B

1. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI ACCESSO AL PdR.

Il diritto al PdR, da quantificare secondo i parametri definiti di seguito, è condizionato, per ciascun Anno di Maturazione, al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della Società di seguito elencati.

L'incremento complessivo del PdR di cui al punto 3) del presente Accordo Sindacale è calcolato in relazione ad ogni parametro, nel rispetto di quanto sottoscritto ai punti 25 e 26 del presente Accordo Sindacale, come segue:

a) Raggiungimento del tasso di assenza per malattia

Considerato che nel 2023 la percentuale del tasso di assenza per malattia è stato del 5,95% e nell'anno 2024 è stato del 5,74%, ben al di sopra del tasso massimo atteso da CCNL pari al 4,70%, l'obiettivo standard atteso è pari al 4,70%.

Anno	Malattia
2023	5,95
2024	5,74
Media	5,85
Obiettivo	4,70

Se la percentuale di assenza per malattia risultasse superiore al 5,85% non sarà distribuita la parte del PdR prevista per tale voce. Se dovesse essere compresa nell'intervallo tra 5,85% e 4,70% si procederà per interpolazione lineare.

b) aumento della percentuale di R.D.

Obiettivo atteso per l'anno 2025 = **57%**;

Obiettivo atteso per l'anno 2026 = **62%**.

c) riduzione del 5% nel 2025 rispetto al dato dell'anno 2024 e del 5% nel 2026 rispetto al dato del 2025 del numero di segnalazioni inserite da parte dei cittadini nella piattaforma "GestSegnalazioni" per le categorie di eventi: "6- sicurezza"; "7 - gravi comportamenti del personale AMIA" e "4 - disservizi";

d) redditività aziendale: l'importo di cui al punto 5) dell'Accordo Sindacale presuppone un miglioramento anno su anno del MOL percentuale sul valore della produzione.

e) riduzioni del PdR individuale.

AA JJ RP RM MG W S H Q 9

2. DETERMINAZIONE DEL PdR

L'ammontare base verrà aggiornato sulla differenza tra gli aventi diritto come specificato nel punto 5 del presente Accordo Sindacale.

a) **Raggiungimento del tasso di assenza per malattia**

- Il raggiungimento dell'obiettivo standard atteso pari al 4,70% sarà premiato con € **100.000,00**. In caso di risultato tra il 5,70 e 4,70 si procederà per interpolazione lineare.
- Per valori inferiori al 4,70% è previsto un ulteriore premio aggiuntivo di € **50.000,00**.
- La quota relativa alla fascia personale è distribuita relativamente all'assenza per malattia del singolo lavoratore senza distinzione di livello di inquadramento, secondo la tabella "B" dell'Allegato B.

b) **Aumento di produttività anno 2025 (57% raccolta differenziata)**

L'attuale indice di R.D. del 53,4% deve essere migliorato fino al raggiungimento del 57% per l'anno 2025, la quota premio assegnata per tale obiettivo non verrà riconosciuta per il mancato raggiungimento dell'obiettivo:

- Il raggiungimento dell'obiettivo aziendale pari al 57% darà diritto al riconoscimento di € **50.000,00**.

Aumento di produttività anno 2026 (62% raccolta differenziata)

A fronte di quello che sarà l'indice di R.D. raggiunto nel 2025, lo stesso deve essere migliorato fino al raggiungimento del 62% per l'anno 2026, la quota premio assegnata per tale obiettivo non verrà riconosciuta per il mancato raggiungimento dell'obiettivo:

- Il raggiungimento dell'obiettivo aziendale pari al 62% darà diritto al riconoscimento di € **50.000,00**.

 **riduzione del 5% nel 2025 rispetto al dato dell'anno 2024 e del 5% nel 2026 rispetto al dato del 2025 del numero di segnalazioni inserite da parte dei cittadini nella piattaforma "GestSegnalazioni" per le categorie di eventi: "6- sicurezza"; "7 - gravi comportamenti del personale AMIA" e "4 - disservizi";**

- La quota di premio per il raggiungimento di tale obiettivo è pari ad € **50.000,00**
- In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo, la quota di premio assegnata per tale obiettivo verrà ridotta di un punto percentuale per ogni decimale al di sotto del numero indicato per ciascun anno.

d) **Clausola di redditività aziendale**

Il Premio di Redditività aziendale presuppone un miglioramento anno su anno del MOL percentuale sul valore della produzione, se ciò non avviene tale importo verrà decurtato proporzionalmente con la stessa percentuale di variazione in negativo, nel rispetto comunque di quanto disciplinato ai punti 25 e 26 del presente Accordo Sindacale.

e) **Riduzioni: si applica la tabella "TABELLA RIDUZIONI del PdR individuale"**

3. CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL PdR

- a) Gli importi del PdR da erogare ad ogni singolo lavoratore e a tutti i livelli saranno differenziati in rapporto alla prestazione resa.
- b) La ripartizione delle quote è determinata sulla base dei parametri riportati nella seguente tabella "A":

TABELLA "A" anno 2025

Fascia	Definizione quota	Quota del Totale
Generale	Rappresenta la quota di PdR riferita alla natura collettiva del contributo che ogni lavoratore ha dato per il raggiungimento del risultato aziendale, nel suo complesso.	65%
Personale	Valutazione dell'assenza per malattia del singolo lavoratore	35%

- c) Il premio individuale da assegnare ad ogni singolo lavoratore, senza distinzione di livello di inquadramento, è dato dalla somma delle quote di fascia spettanti per effetto della ripartizione di cui al precedente punto b) TABELLA "A" anno 2025 applicando i parametri di cui al punto 14) del presente Accordo Sindacale e ai seguenti punti:
- La quota relativa alla fascia generale è distribuita a tutti i lavoratori in percentuale uguale senza distinzioni di livello do inquadramento
 - La quota relativa alla fascia personale è distribuita relativamente all'assenza per malattia del singolo lavoratore senza distinzione di livello di inquadramento secondo la TABELLA "B" allegato e quanto disciplinato al punto 14 del presente Accordo Sindacale

TABELLA "B" anno 2025

L'importo del PdR, determinato secondo i parametri di cui all' Allegato B, viene riproporzionato per ciascun Dipendente in base alla effettiva presenza al lavoro di ciascun Dipendente che abbia diritto di percepire il PdR, prendendo in considerazione il numero di ore di assenza individuale, come definiti al punto 12. dell'Accordo Sindacale, nelle modalità sotto riportate:

Categoria di dipendenti	% Premio personale	100%	80%	65%	50%	0%
AMMINISTRATIVI	Ore di assenza	38,00	44,10	62,10	160,20	oltre
OFFICINA		53,20	55,80	73,80	189,00	oltre
OPERATIVI e MANUTENZIONE DEL VERDE		76,00	95,40	125,10	245,70	oltre
OPERATIVI PAP		114,00	129,60	159,30	332,10	oltre

AA

DA

RM

up

ME

B

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TABELLA "A" anno 2026

Fascia	Definizione quota	Quota del Totale
Generale	Rappresenta la quota di PdR riferita alla natura collettiva del contributo che ogni lavoratore ha dato per il raggiungimento del risultato aziendale, nel suo complesso.	60%
Personale	Valutazione dell'assenza per malattia del singolo lavoratore	40%

d) Il premio individuale da assegnare ad ogni singolo lavoratore, senza distinzione di livello di inquadramento, è dato dalla somma delle quote di fascia spettanti per effetto della ripartizione di cui al precedente punto b) TABELLA "A" anno 2026 applicando i parametri di cui al punto 14) del presente Accordo Sindacale e ai seguenti punti:

- La quota relativa alla fascia generale è distribuita a tutti i lavoratori in percentuale uguale senza distinzioni di livello do inquadramento
- La quota relativa alla fascia personale è distribuita relativamente all'assenza per malattia del singolo lavoratore senza distinzione di livello di inquadramento secondo la TABELLA "B" allegato e quanto disciplinato al punto 14 del presente Accordo Sindacale

TABELLA "B" anno 2026

L'importo del PdR, determinato secondo i parametri di cui all' Allegato B, viene riproporzionato per ciascun Dipendente in base alla effettiva presenza al lavoro di ciascun Dipendente che abbia diritto di percepire il PdR, prendendo in considerazione il numero di ore di assenza individuale, come definiti al punto 12. dell'Accordo Sindacale, nelle modalità sotto riportate:

Categoria di dipendenti	% Premio personale	100%	80%	65%	50%	0%
AMMINISTRATIVI	Ore di assenza	38,00	41,90	59,00	152,19	oltre
OFFICINA		53,20	53,00	70,10	179,55	oltre
OPERATIVI e MANUTENZIONE DEL VERDE		76,00	90,63	118,85	233,42	oltre
OPERATIVI PAP		114,00	123,12	151,33	315,50	oltre

TABELLA RIDUZIONI del PdR individuale

A. Sanzioni disciplinari

L'importo del PdR verrà ridotto ai Dipendenti che siano incorsi nell'Anno di Maturazione in una o più sanzioni disciplinari in base alle percentuali di seguito riportate:

<i>Sanzione disciplinare irrogata per altri motivi</i>	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione oltre i 5 giorni
	3% per ogni sanzione	4% per ogni sanzione

Le decurtazioni di cui sopra si riferiscono ad ogni singolo provvedimento disciplinare definito eventualmente irrogato nell'Anno di Maturazione al Dipendente e sono quindi cumulabili qualora il Dipendente sia stato sanzionato più di una volta nel medesimo Anno di Maturazione.

Resta inteso che qualora il Dipendente dovesse impugnare la sanzione disciplinare ricevuta e ottenerne l'annullamento o la riconversione in sanzione meno grave avrà diritto alla restituzione della quota di PdR eventualmente già decurtatagli dalla Società.

B. Sinistri e danni ai mezzi aziendali

A fronte dell'andamento negativo aziendale del rapporto "sinistri e danni ai mezzi", Il PdR del singolo Dipendente verrà ridotto di € 150,00 per ogni sinistro o danneggiamento verificatosi nell'Anno di Maturazione che abbia causato alla Società un danno patrimoniale di minimo € 200,00.

Ai fini della riduzione di cui sopra non si tiene conto dei primi due sinistri in cui dovesse incorrere il Dipendente purché gli stessi non abbiano causato alla Società un danno superiore a € 500,00/cadauno. Per determinare la riduzione in questione il Capo Officina sarà tenuto ad accertare ciascun sinistro, quantificarlo e trasmettere tempestivamente tale informazione all'Ufficio del Personale.

29. La quota di fascia personale, non assegnata ai lavoratori per l'effetto delle assenze per malattia superiori alla franchigia prevista, andrà ridistribuita con i criteri di cui al punto "b" della Tabella "A" anno 2025 e Tabella "A" anno 2026, in modo tale che l'ammontare del PdR destinato venga completamente distribuito, ad eccezione della quota non assegnata relativa al PAP che andrà ridistribuita in via esclusiva al PAP, sempre con i criteri di cui al precedente punto "b" delle Tabelle citate;
30. Per tutto quanto qui non espressamente disciplinato si fa riferimento alle norme di legge, al CCNL ed alla regolamentazione aziendale.
31. Il presente accordo avrà durata triennale, come specificato in premessa e al punto 1 del dell'Accordo Sindacale in parola.

Letto, confermato e sottoscritto

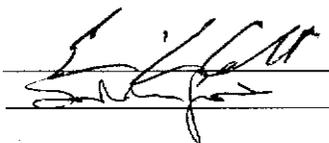
Per AMIA Verona S.p.A.

Il Direttore Generale f.f.

Il Coordinatore al Personale

Ennio Cozzolotto

Graziella Scandola



Per le OO.SS.

FP - CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI

FIADDEL

