

VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2024

Il giorno 31 MAGGIO 2024, presso la sede Eco Sinergie scarl, si sono incontrati i Signori

- Stefano Turchet –Presidente in rappresentanza dell’Azienda assistita da Confindustria Alto Adriatico nelle persone della Dott.ssa Elisabetta Sacilotto

e

- Per le segreterie territoriali delle OO.SS stipulanti il CCNL Unificato dei Servizi Ambientali:

FP FIADEL – CSA NORDEST: Sig. CRISTIN Maicol, e Delegati Sindacali

FP CGIL Provincia Pordenone: Sig. IODICE Emanuele e Delegati Sindacali

Premesso che:

- Il Premio di Risultato è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento del personale nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;

- l’istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell’Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;

- Il CCNL Unificato Utilitalia per il settore dell’igiene ambientale prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di defiscalizzazione;

- in relazione a quanto previsto all’art. 2 del CCNL, per l’anno in corso il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo;

- In un contesto economico caratterizzato da un’importante tendenza recessiva le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all’efficienza e per favorire la competitività aziendale, si ritiene comunque necessario valorizzare l’apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso si condivide l’opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all’incremento di produttività delle strutture organizzative medesime.

-la legge di bilancio 213/2023 all’art 1 comma 18 prevede che “per i premi e le somme erogati nell’anno 2024 l’aliquota dell’imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all’articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento.”

Le parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per l’anno 2024. 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 e Organizzazioni Sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. Il Premio ha vigenza annuale e sarà erogato secondo quanto concordato di seguito sulla base degli obiettivi raggiunti nell’anno per il loro peso percentuale;
3. Il Premio è ad ogni effetto di competenza dell’anno di erogazione 2024 (erogazione entro 12 gennaio 2025) così come i parametri utilizzati per determinarne l’ammontare e la distribuzione.

4. Criterio di accesso al sistema di maturazione del premio

Il premio di risultato complessivo, determinato secondo quanto definito ai punti che seguono, sarà riconosciuto, nei termini definiti dal presente accordo, a condizione che, dalla previsione di bilancio rilevata alla data del 30 settembre 2024, emerga un risultato di bilancio prima delle imposte “almeno in pareggio”.

Qualora al 30 settembre 2024 non emerga un risultato previsionale di bilancio prima delle imposte “almeno in pareggio”, il presente accordo non troverà applicazione e le parti si incontreranno per un confronto ed eventuali ulteriori determinazioni

5. l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi variabili e non predeterminabili a priori e fra di essi indipendenti e alternativi quanto al raggiungimento;
Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo metodologie indicate ai punti successivi.

6. Struttura del premio

.1 Ammontare teorico del premio di risultato 2024

L'importo complessivo teorico massimo del premio di risultato 2024 sarà pari a euro 900 lordi per singolo lavoratore.

Gli importi potenziali annui del premio di risultato riferiti solo ed esclusivamente all'anno di competenza 2024, ed erogati entro il 12 gennaio 2025, verranno incrementati con le somme stabilite dal CCNL servizi ambientali a titolo di ERAP.

6.2 Parametri per la determinazione del premio

a) Parametro Collettivo di partecipazione (OBIETTIVO 1)

Coinvolge **operai – impiegati**

Il criterio premiale vuole essere incentivante con la finalità della riduzione dell'assenteismo.

L'OBIETTIVO 1 ha per operai e impiegati un peso del 60 % , sul totale massimo teorico di cui al punto 6.1 che precede, pari a 540 euro lordi.

Viene individuato dall' INDICE DI PARTECIPAZIONE 2024 (IP), che, espresso in percentuale, è dato dalle ORE DI MALATTIA (M) rapportato alle ORE CONTRATTUALI DISPONIBILI (OCD), secondo la formula seguente:

$$IP = M / OCD$$

ovvero

$$\text{INDICE DI PARTECIPAZIONE} = \frac{\text{ORE DI MALATTIA}}{\text{ORE CONTRATTUALI DISPONIBILI}}$$

Dove le ORE DI MALATTIA e ORE DISPONIBILI, sono totali relative tutti i dipendenti (operai, impiegati).

Dal computo delle ORE DI MALATTIA sono escluse: le ore di malattia covid accertato; le assenze dovute a gravi patologie che comportino anche ricovero ospedaliero quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, SLA, morbo di Cooley,

trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia.

L'esclusione dal computo delle ore di malattia avrà luogo a seguito di segnalazione all'Azienda, da parte del lavoratore, del sussistere della condizione di cui sopra.

Per ORE CONTRATTUALI DISPONIBILI si intende: ore di lavoro annuali previste dal CCNL di riferimento, quindi al netto di ferie, permessi, sabati e domeniche e festività.

Il conteggio delle ore disponibili contrattuali viene effettuato, per i lavoratori che abbiano iniziato un nuovo rapporto di lavoro nel corso dell'anno 2024, tenendo conto della data di assunzione fino al 30.11.2024 qualora il lavoratore a tale data sia ancora in forza all'azienda. Il conteggio delle ore disponibili viene effettuato anche tenendo in considerazione dell'articolazione dell'orario di lavoro (tempo pieno o a tempo parziale).

Il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati per la determinazione del Parametro di Partecipazione - INDICE DI PARTECIPAZIONE 2024 va dal 1° gennaio 2024 al 30 novembre 2024.

L'OBIETTIVO 1 si intende raggiunto completamente (100%) se l'INDICE DI PARTECIPAZIONE 2024 esprime un miglioramento rispetto alla MEDIA DELL' INDICE DI PARTECIPAZIONE NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023)

Gli indici di partecipazione del biennio precedente sono calcolati per ciascun anno sui dati raccolti dal 1° gennaio al 30 novembre e sono rapportati sulle ore disponibili di 11 mesi, periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 30 novembre (vedi allegato 1)

a) INDICE DI PARTECIPAZIONE 2022= 1,19%

b) INDICE DI PARTECIPAZIONE 2023= 1,19%

MEDIA DELL' INDICE DI PARTECIPAZIONE NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023) = (a+b) : 2 =

Formula: $(1,19+1,19):2=1,19\%$

Definito I_p l'INDICE DI PARTECIPAZIONE 2024 e I_{pM} la MEDIA DELL' INDICE DI PARTECIPAZIONE NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023)

si determina il parametro R_p come il "rapporto di partecipazione"

$R_p = (I_p - I_{pM}) / I_{pM} \times 100$

L'OBIETTIVO 1 si intende raggiunto completamente (100%), con diritto al 100% dell'importo del premio assegnato per l' Obiettivo 1, qualora il valore R_p sia negativo.

In caso di peggioramento dell'INDICE DI PARTECIPAZIONE 2024, rispetto alla MEDIA DELL' INDICE DI PARTECIPAZIONE NEL BIENNIO PRECEDENTE, l'ammontare teorico massimo del premio assegnato per OBIETTIVO 1 viene ridotto in funzione del parametro R_p ottenuto, secondo quanto indicato nella tabella A di seguito riportata.

TABELLA A

Parametro Rp = (Ip-Ipm)/Ipm x 100	% premio assegnato per OBIETTIVO 1
< 0%	100,00%
0% ≤ Rp ≤ 20%	95,00%
20% < Rp ≤ 50%	90,00%
50% < Rp ≤ 70%	85,00%
da > +50%	0

b) parametro Collettivo di qualità (OBIETTIVO 2)

Coinvolge gli operai.

Il criterio premiale vuole essere incentivante con la finalità della riduzione dei danni cagionati a mezzi e attrezzature di lavoro per incuria, negligenza, errore e distrazione.

L'OBIETTIVO 2 ha per gli operai peso del 40%, sul totale massimo teorico di cui al punto 6.1 che precede, pari a 360 euro lordi

Viene individuato dal VALORE ECONOMICO PER SINISTRI 2024 (Vsx) dato dal valore complessivo dei danni cagionati nel periodo di riferimento 2024 a mezzi e attrezzature di lavoro per incuria e negligenza, errori e distrazioni, determinato con riferimento alle fatture pervenute o in assenza delle fatture, ai preventivi o alle stime dei danni rilevati entro il 30 novembre 2024.

Il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati per la determinazione del parametro di Qualità - VALORE ECONOMICO PER SINISTRI 2024 va dal 1° gennaio 2024 al 30 novembre 2024.

L'OBIETTIVO 2 si intende raggiunto completamente (100%) se si riscontra una riduzione DEL VALORE ECONOMICO PER SINISTRI 2024 rispetto alla MEDIA DEL VALORE ECONOMICO PER SINISTRI NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023)

Gli indici -VALORE ECONOMICO PER SINISTRI- del biennio precedente sono dati, per ciascun anno, dal valore complessivo dei danni cagionati nel periodo 1° gennaio-30 novembre, a mezzi e attrezzature di lavoro per incuria e negligenza, errori e distrazioni, determinato con riferimento alle fatture pervenute o in assenza delle fatture, ai preventivi o alle stime dei danni rilevati entro il 30 novembre di ciascun anno.

a) VALORE ECONOMICO PER SINISTRI 2022= euro € **9.128,04**

b) VALORE ECONOMICO PER SINISTRI 2023= euro € **5.956,86**

MEDIA DEL VALORE ECONOMICO PER SINISTRI NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023) = (a+b) : 2 = Formula (9.128,04+5.956,86):2 = **7.542,45**

Definito V_{sx} il VALORE ECONOMICO PER SINISTRI 2024 e V_{sxM} la MEDIA DEL VALORE ECONOMICO PER SINISTRI NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023)

Si determina il parametro R_{sx} come il rapporto

$$R_{sx} = (V_{sx} - V_{sxM}) / V_{sxM} \times 100$$

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

l'OBIETTIVO 2 si intende raggiunto completamente (100%) , con diritto al 100% dell'importo del premio assegnato per l' Obiettivo 2, qualora il valore R_{sx} sia negativo.

In caso di peggioramento del VALORE ECONOMICO PER SINISTRI 2024 rispetto alla MEDIA DEL VALORE ECONOMICO PER SINISTRI DEL BIENNIO PRECEDENTE l'ammontare teorico massimo del premio assegnato per l'Obiettivo 2 viene ridotto in funzione del parametro R_{sx} ottenuto, secondo quanto indicato alla TABELLA B di seguito riportata.

TABELLA B

Parametro $R_{sx} = (V_{sx} - V_{sxM}) / V_{sxM} \times 100$	% premio assegnato per OBIETTIVO 2
< 0 %	100,00%
$0\% \leq V_{sx} \leq 10\%$	95,00%
$10\% < V_{sx} \leq 20\%$	90,00%
$20\% < V_{sx} \leq 30\%$	85,00%
$30\% < V_{sx} \leq 50\%$	70,00%
da > +50%	0

e) parametro Collettivo di Efficienza (OBIETTIVO 3)

coinvolge gli impiegati

Il criterio premiale vuole essere incentivante con la finalità di favorire lo smaltimento delle ferie da parte del personale con relativa riduzione dei costi aziendali.

L'OBIETTIVO 3 ha peso per impiegati del 40%, sul totale massimo teorico di cui al punto 6.1 che precede, pari a 360 euro lordi

Viene individuato nell'INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI 2024 (IsF) che è dato dal rapporto tra le ore di ferie non godute dagli impiegati nel periodo di riferimento e il numero di impiegati in forza nel periodo di riferimento secondo la seguente formula:

$$IsF = \frac{\text{ore ferie non godute dagli impiegati}}{\text{Numero impiegati}}$$

Dove

ore ferie non godute dagli impiegati sono il numero complessivo delle ore ferie non godute dagli impiegati nel periodo di riferimento (ore ferie non godute risultanti dal cedolino di novembre)

Numero impiegati è il numero di dipendenti impiegati a tempo indeterminato e determinato risultanti in forza al 30 novembre.

Il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati per la determinazione del parametro di Efficienza-INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI 2024 va dal 1 gennaio 2024 al 30 novembre 2024.

L'OBIETTIVO 3 si intende raggiunto completamente (100%) , se l' INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI 2024 esprime un miglioramento rispetto alla MEDIA DELL'INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023)

Gli INDICI SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI del Biennio precedente sono calcolati per ciascun anno sui dati raccolti (ore ferie non godute dagli impiegati risultanti dal cedolino di novembre / Numero impiegati risultanti al 30 novembre) nel periodo compreso tra il 1 gennaio e il 30 novembre (vedi allegato 2)

- a) INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI 2022 = 45,71
- b) INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI 2023 = 34,25

MEDIA DELL'INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023)
 = (a+b) : 2 = Formula: (45,71+34,25) / 2 = 39,98

Definito IsF l'INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI 2024 e IsfM la MEDIA DELL'INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023)

Si determina il parametro Rsf come il rapporto

$$Rsf = (IsF - IsfM) / IsfM \times 100$$

l'OBIETTIVO 3 si intende raggiunto completamente (100%), con diritto al 100% dell'importo del premio assegnato per l' Obiettivo 3, qualora il valore Rsf sia negativo.

In caso di peggioramento dell' INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI 2024 rispetto alla alla MEDIA DELL'INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI NEL BIENNIO PRECEDENTE, l'ammontare teorico massimo del premio assegnato per l'Obiettivo 3 viene ridotto in funzione del parametro Rsf ottenuto, secondo quanto indicato alla TABELLA C di seguito riportata.

TABELLA C

$Rsf = (IsF - IsfM) / IsfM \times 100$	% premio assegnato per OBIETTIVO 3
< 0 %	100,00%
$0\% \leq V_{sx} \leq 25\%$	95,00%
$25\% < V_{sx} \leq 50\%$	90,00%
$50\% < V_{sx} \leq 75\%$	85,00%
da > +75%	70,00%

7. Criterio di erogazione del Premio

L'entità dell'importo del premio collettivo è determinata dal raggiungimento dei parametri obiettivo nelle misure sopra indicate.

A fronte dell'importo maturato collettivamente in base al raggiungimento degli obiettivi si procederà alla quantificazione del premio individuale sulla base dei criteri individuali di erogazione di seguito descritti.

La differenza tra l'importo maturato in base al raggiungimento degli obiettivi e quanto effettivamente erogato in base ai criteri individuali verrà redistribuito come indicato alla lettera c. che segue

a) Il Premio verrà corrisposto interamente a tutto il personale (esclusi i dirigenti) a tempo indeterminato e ai lavoratori a tempo determinato e in somministrazione in forza al 30 novembre 2024 e che abbiano prestato attività per almeno 6 mesi nel corso del periodo di riferimento: dal 01/01/2024 al 30/11/2024.

b) Definito l'importo complessivo del Premio risultante dalla somma dei parametri collettivi raggiunti (denominato "Premio Complessivo"), al fine della quantificazione individuale dello stesso, viene applicato il seguente schema.

- Fino a 84 ore lavorative di assenza per malattia → erogazione del 100%

- Oltre le 84 ore lavorative di assenza per malattia → verrà trattenuto un importo orario pari a 2 euro per ogni ora di assenza.

Esempio

- Premio massimo, maturato al 100%: 900 euro lordi (a fronte dell'importo massimo anno 2024 del premio)
- Premio in caso di 100 ore di assenza totali: $(100-84)=16$ ore → decurtazione 16 ore x 2 €/ora = 32 € → premio percepito: $(900-32)=868$ €
- Premio in caso di 150 ore di assenza totali: $(150-84)=66$ ore → decurtazione 66 ore x 2 €/ora = 132 € → premio percepito: $(900-132)=768$ €

b 1) l'applicazione delle trattenute individuali avverrà consentendo il riconoscimento di un importo minimo di € 150 lordi, che pertanto non entreranno nel calcolo della redistribuzione.

Esempio

Premio in caso di 500 ore di assenza totali: premio dovuto uguale 0, importo minimo corrisposto 150 € lordo

Non saranno considerate ai fini del calcolo individuale del Premio Complessivo:

- le assenze per "quarantena" o malattia conclamata per "Covid 19" rilevate nel periodo dell'emergenza
- i ricoveri ospedalieri
- le malattie croniche sottoposte a terapie salvavita dichiarate con certificato medico
- le malattie professionali conclamate riconosciute dall'INAIL e dichiarate in sede di certificazione medica

c) Il valore del "PREMIO COMPLESSIVO" raggiunto sulla base dei parametri sopra indicati non erogato ai singoli dipendenti (per effetto della trattenuta di euro 2 per ogni ora di assenza oltre le 84 ore, tenendo conto della corresponsione del trattamento minimo di 150 €) rispetto al massimo conseguito verrà redistribuito tra i dipendenti che abbiano conseguito il PREMIO senza alcuna trattenuta, in base alla seguente formula.

Valore premio non erogato a seguito applicazione criterio individuale di erogazione/n. dipendenti ai quali NON sia stata applicata alcuna trattenuta=X

Es. $10.000 / 100$ dipendenti = 100 euro lordi ciascuno

Il personale con contratto part-time o a orario ridotto, nonché quello assunto nel corso dell'anno, maturerà quote di Premio proporzionali ai periodi effettivamente lavorati; la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero, la frazione di mese inferiore ai 15 giorni non sarà computata.

Il premio verrà corrisposto nelle quantità maturate così come definite dal presente accordo in unica soluzione entro il 12 gennaio 2025.

8. Condizioni di incrementalità – trattamento fiscale

Le parti confermano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del D.P.C.M 25 marzo 2016 ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art 1 del citato provvedimento .

Con riferimento al premio di risultato previsto dal presente accordo le parti confermano che lo stesso ha le caratteristiche tecniche per esser annoverato tra gli importi potenzialmente beneficiari delle agevolazioni fiscali applicabili alla contrattazione di secondo livello in attuazione di quanto disposto dall'art.1, commi da 182-190, L. 28 dicembre 2015, n. 208 come modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) e dall'art. 55 d.l. 50/2017 convertito con modificazioni nella L.96/2017 e dall'art. 1 commi 28 e 161 L.205/2017 (legge Bilancio 2018) dal d.l. 50/2017 e tenuto conto di quanto descritto nella cir. 5/E Ag. Entrate 29.3.2018. Per questo motivo, nel rispetto di quanto previsto, le parti stabiliscono che la condizione di incrementalità degli indicatori, ivi prevista, che dà diritto alla tassazione agevolata, sarà verificata in ragione del miglioramento nel periodo di maturazione del premio 1° gennaio -30 novembre 2024 di almeno uno dei seguenti indicatori rispetto alla MEDIA DEI RISULTATI REGISTRATI DAI MEDESIMI PARAMETRI NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022-2023)

a) **Indice di partecipazione (obiettivo 1)**

$$\text{INDICE DI PARTECIPAZIONE} = \frac{\text{ore di malattia}}{\text{ore contrattuali disponibili}}$$

b) **indice di qualità (obiettivo 2)**

VALORE ECONOMICO PER SINISTRI

c) **Indice di efficienza (obiettivo 3)**

$$\text{INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI} = \frac{\text{ore ferie non godute dagli impiegati}}{\text{Numero impiegati}}$$

- Il miglioramento nel periodo di riferimento 2024 (1° gennaio -30 novembre 2024) dei suddetti indicatori verrà verificato sulla base dei dati ufficiali riportati dalla contabilità.
- L'andamento "incrementale" (il miglioramento) dei suddetti indicatori sarà misurato in base alla Media dei risultati registrati dai medesimi parametri nel biennio precedente (2022-2023) considerando per la valorizzazione dei dati in ciascun anno il periodo 1 gennaio-30 novembre .
- Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale per il premio di risultato 2024 si riportano i valori della Media dei dati succitati indicatori relativi al biennio precedente (2022-2023), già oggetto di verifica fra le parti.

a) Indice di partecipazione (obiettivo 1) :

MEDIA DELL' INDICE DI PARTECIPAZIONE NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023) = (indice di partecipazione 2022 +indice di partecipazione 2023):2 = 1,19Si considera per la valorizzazione dei dati per ciascun anno il periodo 1° gennaio-30 novembre

b) Indice di qualità (obiettivo 2)

MEDIA DEL VALORE ECONOMICO PER SINISTRI NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023) = (valore economico sinistri 2022 + valore economico sinistri 2023): 2= euro 7.542,45

Si considera per la valorizzazione dei dati per ciascun anno il periodo 1° gennaio-30 novembre

c) Indice di efficienza (obiettivo 3)

MEDIA DELL'INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI NEL BIENNIO PRECEDENTE (2022/2023) = (indice smaltimento ferie impiegati 2022 + indice smaltimento ferie impiegati 2023) : 2 = 39,98

Si considera per la valorizzazione dei dati per ciascun anno il periodo 1° gennaio-30 novembre

9. Opzione conversione premio in welfare

Al raggiungimento degli obiettivi e sussistendo l'applicabilità del regime di detassazione, il lavoratore avrà facoltà di optare per la destinazione al welfare secondo le disposizioni di cui all'articolo 51 del TUIR per l'intero importo del premio maturato o per una parte dello stesso, utilizzando la piattaforma welfare messa a disposizione dell'azienda.

Per i lavoratori che opteranno per la conversione del premio conseguito in welfare verrà riconosciuto un importo aggiuntivo pari al 10% del maturato.

Il lavoratore dovrà manifestare, in via preventiva, entro **il 31 OTTOBRE 2024 tale intenzione, comunicandola per iscritto all'ufficio personale: e.conti@ecosinergie.it**, rimane inteso che l'opzione preventivamente manifestata è condizionata de facto al successivo accertamento del raggiungimento degli obiettivi e dell'applicabilità del regime di detassazione.

I lavoratori dipendenti che opteranno per la conversione del premio di risultato in welfare dovranno utilizzare il credito welfare entro il 31/12/2025. l'importo che dovesse residuare a tale data verrà versato alla previdenza complementare Previambiente (per tutti i lavoratori con residui).

Nel caso di lavoratori somministrati il credito welfare, derivante da conversione del premio di risultato, dovrà essere utilizzato entro la scadenza dei rispettivi contratti di somministrazione e comunque entro la data ultima del 31/12/2025. La quota di credito residua ai termini indicati verrà azzerata.

10. Clausole generali

a) il presente accordo di premio di risultato afferisce all'anno 2024 ed è quindi sostitutivo dell'importo CRA previsto dall'art 2 del CCNL Igiene Ambientale con riferimento all'anno 2024, esaurendo la contrattazione per il periodo indicato.

b) Il premio disciplinato dal presente accordo in virtù di quanto disposto dalla legge 29 Maggio 1982 n. 297 non concorre a determinare il Trattamento di Fine Rapporto, inoltre è onnicomprensivo di ogni propria eventuale incidenza (già tenute in considerazione in sede di quantificazione) su tutti gli istituti contrattuali e di legge (tredicesima, quattordicesima, festività, ferie, lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo ecc.) ai sensi della L. 402 del 29 Luglio 1996.

c) Le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali.
Il presente accordo unitamente alla dichiarazione di conformità del medesimo, alle disposizioni di cui al citato DM 25 marzo 2016 ed agli effetti di cui all'art. 14 del Dlgs 151/2015 verrà depositato presso gli Organi competenti.

d) Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è inscindibile in tutte le sue parti.

11. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL di settore.

Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Per l'Azienda

Dott. Stefano Turchet



Per le OO.SS.:

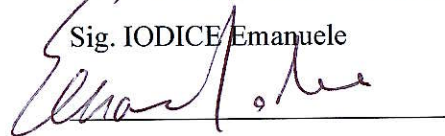
FP FIADEL – CSA NORDEST

Sig. CRISTIN MAICOL



FP CGIL Provincia Pordenone

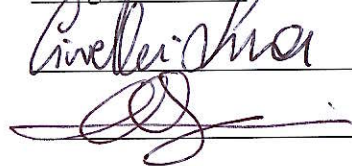
Sig. IODICE Emanuele



Delegati Sindacali

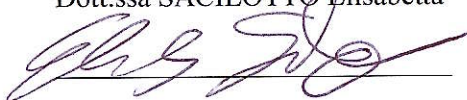


Delegati Sindacali



Per Confindustria Alto Adriatico

Dott.ssa SACILOTTO Elisabetta



ALLEGATO 1

DATI ASSENZA BIENNIO 2022 - 2023 (RIFERIMENTO PERIODO 01.01-30.11)

ORE ASSENZA SENZA COVID E SENZA ASSENZE PER PATOLOGIE GRAVI		ESCLUSI DIRIGENTI
ORE ASSENZA AL 30.11.2022	383,35	
ORE ASSENZA AL 30.11.2023	392,78	

	DIPENDENTI	TOT.ORE	INDICE DI PARTECIPAZIONE %
ORE CONTRATTUALI 30.11.2022	1.581,43	32.114,00	1,19
ORE CONTRATTUALI 30.11.2023	1.581,43	32.939,60	1,19
TOTALE		65.053,60	
			MEDIA INDICE BIENNIO %
			1,19

Handwritten signatures and initials:
 - Top signature: *[Illegible]*
 - Middle signature: *[Illegible]*
 - Bottom signature: *[Illegible]*

ALLEGATO 2

INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI BIENNIO 2022 - 2023 (PERIODO DI RIFERIMENTO 01.11 - 30.11)

ORE FERIE NON GODUTE IMPIEGATI DA CEDOLINO (ESCLUSI DIRIGENTI)	INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI		
ORE FERIE NON GODUTE IMPIEGATI AL 30.11.2022	319,95	INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI AL 30.11.22	45,71
ORE FERIE NON GODUTE IMPIEGATI AL 30.11.2023	239,75	INDICE SMALTIMENTO FERIE IMPIEGATI AL 30.11.23	34,25

MEDIA INDICE BIENNIO

39,98

