

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

ANNO DI RIFERIMENTO: 2025

La società LUNIGIANA AMBIENTE S.r.l., con sede legale in Mulazzo, loc. Boceda 10/A, P.IVA. 02403960467, rappresentata, a tutti gli effetti di legge, dal Procuratore Dott. Ing. Walter Bresciani Gatti, C.F. BRSWTR71C04G628A

e

le RSU/OO.SS. rappresentate da

per CGIL _____

per CISL _____

per UIL _____

il giorno 07 novembre 2025, presso la sede di Lunigiana Ambiente Srl, si sono incontrati le parti per redigere il presente Accordo di secondo livello relativo al Premio di Risultato, di seguito PdR, per il solo Anno 2025.

Premesse

Il presente Accordo di PDR è stato redatto sulla base delle linee guida redatte nella contrattazione del primo di risultato per le imprese che applicano il CCNL, di cui al CAPITOLO 1, ARTICOLO 2 – Assetti contrattuali, lettera c) *Contrattazione aziendale a contenuto economico: premio di risultato*, così come innovato nell'Accordo di Settore del 18 maggio 2022.

Alla data di sottoscrizione del presente accordo il raggiungimento degli obiettivi sotto descritti, risulta tuttora incerto ed indeterminato.

Le parti confermano che il PdR presenta le caratteristiche di non determinabilità a priori e di essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti. Ciò stante si ritiene che lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento fiscale previsto dalla vigente normativa di legge.

Le parti concordano:

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e di dare nuova centralità al ruolo stesso delle responsabilità sociale di impresa;
- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni;

- P** ammontare del Premio di Risultato aziendale come sopra determinato;
- fm** unità aventi diritto nell'anno di riferimento;
- p** determinazione del premio individuale calcolato come $P/fm = p$. Nel caso p può assumere un valore intermedio nell'intervallo determinato nel paragrafo precedente.
- V1** parametro legato alla **presenza** così come calcolato con la tabella di seguito riportata;
- V2** parametro legato alla **valutazione della prestazione individuale** così indicato di seguito.

p_{ind} è il valore del premio individuale calcolato con la formula che segue:

$$p_{ind} = p \cdot (V1 \cdot V2)$$

Determinazione dell'indicatore legato alla PRESENZA

L'indicatore della Presenza lo si determina dalla tabella che segue, come i giorni di assenza nell'anno solare al netto di:

- evento morboso per gravi patologie certificate: oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, trapianti di organi vitali ed altre patologie che richiedono terapie salvavita o cure invasive e prolungate (eventualmente da verificare col Medico Competente di volta in volta) per un massimo di 9 mesi;
- ferie;
- permessi e congedi retribuiti (legge 104, permessi sindacali, maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, congedo matrimoniale, permessi elettorali e politici, donazione sangue) ad esclusione di quelli relativi al d.lgs. 151/2001 - di durata biennale;
- infortuni;
- sospensioni disciplinari;
- domeniche e festività.

Giorni di assenza	
da 0 a 8 gg	1
da 9 a 10 gg	0,95
da 11 a 14 gg	0,90
da 15 a 17 gg	0,70
da 18 a 21 gg	0,60
da 22 a 24 gg	0,50
da 25 a 28 gg	0,40
da 29 a 35 gg	0,30
da 36 a 45 gg	0,25
da 46 in poi	0,15

DETERMINAZIONI ACCESSORIE

1. Le parti concordano che per riconoscere il disagio al personale dedicato ai Servizi Esterni (con esclusione quindi dei soli impiegati amministrativi, coordinatori e addetti pesa), il **p_{ind}** di ciascun dipendente (aventi diritto nel presente accordo) non potrà essere inferiore al valore di € 300,00 in proporzione ai mesi di servizio prestato e alla tipologia di contratto in essere (tempo pieno, part-time). Tale valore minimo garantito, è assorbente anche dell'istituto previsto nel Verbale di Accordo di Settore del 18 maggio 2022, punto 1) PARTE ECONOMICA, lettera d. *Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) e del CRA*. Si concorda invece di garantire, ai dipendenti esclusi dal presente punto, l'attribuzione dell'importo minimo contrattuale previsto di Euro 150,00 sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato ed alla tipologia di contratto in essere;
2. Le parti concordano che per incentivare il WELFARE aziendale, il premio individuale, su richiesta del dipendente, potrà essere assegnato o per metà o per intero (se la normativa lo permette) mediante buoni spesa.
3. Le parti concordano che i dipendenti a cui sarà erogato il Premio sono:
 - a. Dipendenti con contratto a tempo indeterminato (sia in forza che coloro che hanno cessato il servizio nel corso dell'anno di riferimento) in quota parte per i mesi di effettivo lavoro;
 - b. Dipendenti con contratto a tempo determinato, in quota parte per i mesi di effettivo lavoro se hanno erogato la propria prestazione per almeno 9 mesi nell'anno;
 - c. Sarà considerato mese lavorato se la prestazione svolta è superiore ai 14 gg/mese;
 - d. Non avranno diritto al premio i lavoratori con qualifica di dirigente;
 - e. In caso di rapporti par time, il premio sarà proporzionale all'orario di lavoro.
4. L'erogazione del premio avverrà in un'unica soluzione contestualmente alla retribuzione della mensilità di Luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, salvo imprevedibili esigenze di rinvio;
5. Oltre all'ammontare del Premio, così come sopra definito, l'azienda destinerà una ulteriore somma di Euro 10.000 al fondo CRAL;
6. Per i dipendenti a tempo determinato esclusi dal presente accordo verrà applicato pedissequamente quanto previsto dal CCNL Utilitalia.

Mulazzo 07 novembre 2025

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE – SERVIZI ESTERNI
Premio di risultato

DIPENDENTE _____

Profilo Professionale _____

1. *RISPETTO DELLE PROCEDURE PREVISTE DALLA MANSIONE ASSEGNATA (QUALITÀ, SICUREZZA)*
(valutazione da 1 a 20) _____
2. *OPERARE NEL RISPETTO DELLE NORME DI SICUREZZA E CDS*
(valutazione da 1 a 15) _____
3. *APPROCCIO POSITIVO ALLA IMPREVEDIBILITÀ DEL SERVIZIO*
(valutazione da 1 a 15) _____
4. *CURA DEL MEZZO ASSEGNATO E DEGLI STRUMENTI E ATTREZZATURE DI LAVORO*
Es. tenuta della cabina, controllo del mezzo e attrezzature, attenzione
nell'uso del mezzo (incidenti e danneggiamenti)
(valutazione da 1 a 10) _____
5. *SAPER LAVORARE IN SQUADRA ED IN GRUPPO*
(valutazione da 1 a 10) _____
6. *DISPONIBILITÀ ALL'INNOVAZIONE ED AL CAMBIAMENTO*
(approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione,
all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro)
(valutazione da 1 a 15) _____
7. *SATURAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO*
(puntualità in ingresso, evitare pause prolungate non autorizzate,
evitare rientri anticipati non autorizzati, mettersi a disposizione alla
fine del lavoro assegnato)
(valutazione da 1 a 15) _____

TOTALE _____/100

Pietrasanta lì _____

IL RESPONSABILE DI AREA

.....