

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PREMIO DI RISULTATO VARIABILE triennio 2022 - 2024**

Forlì, 26/05/2022

Tra

ALEA AMBIENTE S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale, pro tempore dott. Angelo Erbacci, in rappresentanza dei dipendenti, la **FP CGIL**, rappresentata da Giuliano Gobbi, Daniela Avantageggiato, Vincenzo Grassi e Mirko Masotti, la **FIT CISL** rappresentata da Corbisiero Salvatore e Sabatino Crescenzo e la **UILTEC-UIL** rappresentata da Massimiliano Conti

Premesso che

- il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 2 (*Aspetti contrattuali*) del vigente CCNL IGIENE AMBIENTALE - Aziende municipalizzate UTILITALIA è materia di contrattazione a livello aziendale, coerentemente con le linee guida di cui alla lettera C) (*La contrattazione aziendale correlata alla produttività*) dello stesso articolo;
- la materia dei premi di risultato, considerata la grande rilevanza dell'istituto ai fini dello sviluppo della produttività e competitività del sistema produttivo è stata ripetutamente oggetto di interventi di sostegno e agevolazione a livello normativo;
- le Parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno richiesto alle Risorse per la crescita e lo sviluppo di ALEA AMBIENTE S.p.A. nel triennio 2022 - 2024, condividono l'intento di individuare le soluzioni più appropriate in materia di PRV per riconoscere l'apporto delle stesse al miglioramento della produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'Azienda.

Quanto sopra premesso, tra le Parti

Si conviene quanto segue

In ALEA AMBIENTE S.p.a., al fine di conseguire un coinvolgimento dei Lavoratori nell'andamento dell'Azienda viene istituito per il triennio 2022-2024, un premio di risultato annuale variabile strettamente correlato ai risultati conseguiti che sarà determinato nella sua entità da importi predefiniti in relazione ai livelli raggiunti degli indici degli obiettivi presi a riferimento.

Detto che ai fini dell'incrementalità degli obiettivi, vale il riferimento all'anno precedente, tali obiettivi di riferimento per la determinazione del PRV sono i risultati *conseguiti nell'ambito degli indicatori assunti quali strumenti di valutazione della redditività aziendale, della produttività, qualità, competitività e del servizio agli utenti di Società e di Aree di business/Unità produttive.*

Le parti si danno atto della sussistenza dei requisiti per l'applicazione dell'imposta sostitutiva sul premio di risultato, di cui al presente accordo, se e nella misura in cui risulterà spettante.

Atteso che l'entità economica degli anzidetti obiettivi, indipendenti tra loro, nella misura massima (100%) è connessa alla percentuale di realizzazione degli stessi congiuntamente individuati come segue, le Parti si danno atto che il risultato di redditività condiziona l'erogazione del premio di produttività, pertanto, non sono previste erogazioni di premio qualora il valore del primo risulti inferiore a 0.

Somme Concordate, a partire dai livelli 3 e 4.

Anno	Totale premio massimo
2022	€ 1.450,00
2023	€ 1.500,00
2024	€ 1.550,00

Indicatori e loro incidenza

Parametro	Percentuale
Indicatori comuni	
Redditività	50%
Certificazione qualità/sicurezza/ambiente	10 %
Indice di partecipazione	15%
Totale incidenza	75%
Indicatori di comparto	
Uffici – Efficientamento finanziario	25%
Operativi - Riduzione sinistri passivi	25%
	100%

Determinazione del premio di risultato

In merito alla determinazione dell'importo effettivamente erogabile, le Parti concordano che una quota pari al 50 % dell'ammontare complessivo del premio di risultato, da corrispondersi, tenendo conto delle condizioni di seguito indicate, nei confronti della generalità dei lavoratori (quadri, impiegati, operai) cui trova applicazione il CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI UTILITALIA, sia legata al risultato di redditività.

Redditività: peso 50 %

Il PRV viene strutturato sul risultato di redditività (RdR). Quest'ultimo deve risultare ≥ 0 , dopo lo stanziamento del premio stesso a nel bilancio di competenza e nella misura teorica massima maggiorata degli oneri accessori di legge, (Totale premio massimo), ovvero considerando le unità lavorative e la previsione di premio per ciascun periodo d'imposta.

Le Parti puntualizzano, che il valore del RdR, ut sopra definito, determinerà l'erogazione o meno del Premio Variabile di Risultato (PRV).

Per motivazioni legate al rispetto di vincoli economici e finanziari, resta pertanto inteso che detto premio non potrà essere erogato se il parametro di redditività, RdR come sopra espresso, non sarà raggiunto.

Viceversa, il raggiungimento del parametro comporterà per la Società, fatta salva la verifica di sussistenza dei restanti indicatori, l'obbligo di riconoscere alla totalità dei Dipendenti, come più oltre individuati, un importo del premio almeno pari al 50% delle somme concordate, per le quali si rinvia alla seguente tabella.

Scala di raggiungimento dell'obiettivo	Incidenza % sul PRV
$\geq 0\%$	50%
$< 0\%$	0

Certificazione qualità/sicurezza/ambiente: peso 10%

L'obiettivo per l'anno di riferimento (2022) si ritiene raggiunto se si ottiene la certificazione, mentre per gli anni 2023 e 2024 se nella visita ispettiva annuale le certificazioni verranno mantenute accettando fino ad un massimo di 3 "non conformità".

Resta inteso che qualora la certificazione non dovesse essere ottenuta nel 2022, l'ottenimento della stessa sarà l'obiettivo per l'anno 2023 e i parametri si intendono parimenti traslati.

Il peso di tale indicatore sarà pari al 10% e, sulla base della seguente scala valori, sarà assegnato il raggiungimento o meno dell'obiettivo con le seguenti percentuali:

Scala di raggiungimento dell'obiettivo	Incidenza % sul PRV
Nessuna o 1 non conformità	10%
Massimo 3 non conformità	7,5%
≥ 4 non conformità	Nessuna quota

Indice di partecipazione: peso 15%

Le Parti si danno atto che l'equilibrio contrattuale alla base del presente accordo si basa sull'incremento di produttività e, in particolare, sul raggiungimento da parte dei lavoratori dell'obiettivo aziendale riferito all'incremento delle giornate di prestazione effettiva complessiva in ciascuno degli anni di vigenza del presente accordo.

Si definisce come obiettivo per il triennio di vigenza del presente accordo il raggiungimento di una presenza complessiva media pro-capite pari allo 0,86 del rapporto tra le ore lavorate e le ore lavorabili.

Raggiunto l'obiettivo, il cui peso è pari al 15%, la relativa quota verrà erogata ad ogni singolo lavoratore sulla base della seguente scala valori:

rapporto ore lavorate/ore lavorabili*:

ANNO	giornate lavorate	premio
2022	190 gg	0
	191 gg	100%
2023	191 gg	0
	192 gg	100%
2024	192 gg	0
	193 gg	100%

Le risorse derivanti dai risparmi sul parametro delle presenze verranno redistribuite tra tutti i lavoratori che hanno raggiunto il parametro di presenza minimo.

* Le giornate lavorabili devono intendersi al netto delle ferie annue, dei permessi retribuiti, della maternità obbligatoria, ricovero e successivo periodo di convalescenza e/o necessità di terapie salvavita o cure invasive e prolungate oncologiche, malattie croniche e sistemiche invalidanti, ovvero malattie conseguenti ad altre patologie di particolare gravità (quali malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, SLA, morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, debitamente attestate), malattia Covid-19, tutte debitamente certificate e comunicate al datore di lavoro, nonché delle giornate di assenza da lavoro dovute agli ammortizzatori per Covid-19

Per ore lavorate effettive s'intende, ai sensi dell'art. 1 D.lgs 66/2003 "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Per giornate di "effettivo lavoro" devono intendersi le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione del lavoro di cui sopra.

Indicatore Efficiamento finanziario (comparto "uffici") - peso complessivo 25%

L'obiettivo è legato al ciclo finanziario e si ritiene che il miglioramento delle variabili in esame può positivamente orientare l'attività degli addetti del comparto uffici.

Sono stati presi in considerazione i seguenti **sub-obbiettivi**:

- impianto del sistema di Riscossione coattiva ex lege 160/2019
- andamento degli incassi attraverso RID bancario;
- andamento delle campagne di sollecito dello scaduto;
- andamento dell'*aging* dei crediti.

Per i criteri di calcolo dei singoli sub-obiettivi si deve fare riferimento all'**Allegato 1**, in calce al presente Accordo, da considerarsi parte integrante dello stesso.

L'obiettivo del comparto "uffici" si considererà raggiunto al raggiungimento di due su quattro dei sub-obiettivi di cui sopra, quindi con un peso complessivo sul PRV del **25%**.

L'obiettivo si considererà raggiunto al 50% al raggiungimento di un solo sub-obiettivo su quattro con un peso sul PRV del 12,50%.

Indicatore comparto "operativi" - Riduzione sinistri passivi ed infortuni sul lavoro: peso complessivo del 25%

Le Parti intendono disincentivare comportamenti di guida rischiosi e negligenti in genere e, al contrario, premiare comportamenti tesi a salvaguardare la **sicurezza e il patrimonio aziendale**.

Sono stati presi in considerazione i seguenti **sub-obiettivi**:

- andamento dei **sinistri passivi**;
- andamento degli **infortuni**.

Per i criteri di calcolo dei singoli sub-obiettivi si deve fare riferimento all'**Allegato 2**, in calce al presente Accordo, da considerarsi parte integrante dello stesso.

L'obiettivo del comparto "operativi" si considererà raggiunto al raggiungimento di **almeno uno dei due sub-obiettivi** di cui sopra.

Criteri di erogazione

Il valore complessivo del premio da erogare sarà dato dalla somma delle quote di redditività e produttività conseguite secondo le rispettive curve di incentivazione.

Gli importi del PRV, che si considerano onnicomprensivi degli effetti diretti ed indiretti sui vari istituti contrattuali e di legge e non saranno utili per il calcolo dell'accantonamento del T.F.R, saranno corrisposti per categoria sulla base della seguente scala parametrica:

			2022	2023	2024
Q	130	1	€ 1.885,00	€ 1.950,00	€ 2.015,00
8	123	2	€ 1.783,50	€ 1.845,00	€ 1.906,50
7	118	5	€ 1.711,00	€ 1.770,00	€ 1.829,00
6	112	10	€ 1.624,00	€ 1.680,00	€ 1.736,00
5	105	10	€ 1.522,50	€ 1.575,00	€ 1.627,50
4 e 3	100	100	€ 1.450,00	€ 1.500,00	€ 1.550,00
2 e 1	95		€ 1.377,50	€ 1.425,00	€ 1.472,50
J	90		€ 1.305,00	€ 1.350,00	€ 1.395,00

Il pagamento sarà effettuato in unica soluzione con lo stipendio del mese successivo alla data di approvazione del Bilancio di ALEA AMBIENTE S.p.A. per l'esercizio precedente.

Il premio va corrisposto alla generalità del personale (quadri, impiegati diretti, operai) diretti in servizio al 1° gennaio di ogni anno di corresponsione ed in forza all'atto della stessa, che possa vantare almeno 6 mesi di anzianità (in difetto nessun premio sarà dovuto) in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza nonché all'orario individuale.

Posto che ai lavoratori con contratto part-time, così come ai pensionati dimessisi nell'anno di riferimento e nell'anno di corresponsione, il premio verrà corrisposto in proporzione all'orario di lavoro e in dodicesimi, in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, l'importo da corrispondere sarà pro quota riferito all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

Si computano, infatti, come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni equiparando all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.

Il premio verrà riconosciuto anche a quei lavoratori in somministrazione che siano "utilizzati" nell'anno di riferimento del pagamento del premio, per un periodo di 6 mesi senza soluzione di continuità e che lo siano all'atto della corresponsione

Il premio è collegato alla presenza in servizio dei singoli lavoratori e/o all'utilizzo dei singoli lavoratori nel corso di ciascun anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione alle assenze riscontrate.

A coloro che sono incorsi in provvedimenti disciplinari verrà decurtato il Premio di risultato come segue:

- dello 0,5 % per ogni rimprovero scritto;
- dell'1% per ogni multa;
- del 2% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi i cinque giorni;
- del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.

Dette riduzioni sono cumulabili.

Sono altresì esclusi dal premio coloro che siano incorsi nel licenziamento con e senza indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso in cui il provvedimento disciplinare venga annullato/modificato, la parte di premio trattenuta verrà riconosciuta.

Welfare di produttività

Ove ricorrano i presupposti richiesti, la vigente normativa (legge di stabilità 2016, legge di bilancio 2017 ad. 51 TUIR) prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore - fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.

Per il personale diretto che ne faccia richiesta, il valore del PRV convertito, sarà attribuito come credito nella specifica piattaforma cnawelfare.tippest.it e fruibile in rimborsi e servizi come ammessi dalla piattaforma stessa in base ai disposti degli art. 51 e 100 del T.U.I.R..

L'eventuale credito residuo a fine anno, sarà riportato anno per anno (oppure sarà devoluto al fondo previdenziale). In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, il credito sarà fruibile nel Portale fino al 30 settembre dell'anno successivo a quello di cessazione.

I lavoratori somministrati potranno far debita richiesta di conversione all'agenzia per il lavoro.

Benefici fiscali e/o contributivi

Le Parti si danno atto che, alla data odierna, il raggiungimento degli obiettivi è effettivamente incerto perché l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità.

Le stesse, di conseguenza, riconoscono che le erogazioni del PRV disciplinato dal presente accordo, costituiscono a tutti gli effetti salario variabile aziendale e consentono, pertanto, l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge n. 208 del 28.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate N. 28/E del 15/6/16, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.

In particolare, la legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale, che sono state confermate ed estese dalla legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) nei confronti di tutti i dipendenti con un reddito non superiore ad € 80.000 annui lordi ed elevando il limite di premio annuo "detassato" a € 3.000 lordi.

Il presente Accordo Integrativo Aziendale, in base all'anzidetta normativa, verrà depositato a cura di ALEA AMBIENTE S.p.A. presso le strutture pubbliche competenti entro i termini previsti.

Decorrenza e Durata

La presente regolamentazione si intende operante a tecnologia e organizzazione costante ed avrà vigenza triennale, a partire dall'1 gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2024.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. ALEA AMBIENTE S.p.A.
Direttore Generale
Dott. Angelo Erbacci

p. OO.SS. Territoriali di categoria
FP CGIL

↳ Sig. Giuliano Gobbi

sig.ra Daniela Avanti sig. Vincenzo Grassi

sig. Mirko Masotti
David Avanti

FIT-CISL

sig. Sabatino Crescenzo sig. Salvatore Corbisiero

Sabatino Crescenzo *Salvatore Corbisiero*

UILTEC-UIL

sig. Massimiliano Conti sig. R. Missiroli

Massimiliano Conti *R. Missiroli*

DEFINIZIONI E SCHEMI OPERATIVI DI CALCOLO INDICATORE COMPARTO "UFFICI"

Primo sub obiettivo: Impianto del sistema di Riscossione coattiva ex lege 160/2019. L'obiettivo per l'anno di riferimento (2022) si ritiene raggiunto se saranno portate a termine le diverse fasi in cui si articola la riscossione coattiva, istituito optato dal Gestore con il fine di migliorare le proprie *performance* economico-finanziarie con contestuale beneficio per la Collettività, stante l'assunto che la diminuzione della percentuale dei crediti incagliati equivale – a tendere - ad una diminuzione del costo tariffario.

Nello specifico le risorse a ciò chiamate dovranno avere predisposto, a norma di legge, ogni connessa modulistica, i tracciati file per l'interscambio con Sorit spa, compresi i risvolti contabili, predisporre Report ad Hoc, risultare formate per l'assistenza all'Utente, avere infine compiutamente popolato apposita area del Sito istituzionale del Gestore.

Per gli anni 2023 e 2024 l'obiettivo si intenderà raggiunto se le tempistiche di gestione delle pratiche di riesame, presentate dagli Utenti in esito alle notifiche degli Avvisi di accertamento (facenti parte dell'attività di cui sopra) si attesteranno rispettivamente al di sotto di giorni 40 (quaranta) e giorni 30 (trenta).

Considerata la nuova attività necessaria per il raggiungimento dell'obiettivo, le parti concordano di monitorarne con cadenza semestrale l'andamento ed eventualmente di ridefinire i termini, nel caso si rilevi l'oggettiva impossibilità di raggiungerlo.

Secondo sub-obiettivo : relativo all'andamento degli incassi con RID bancario. L'aumento degli incassi con RID è un obiettivo strategico per la società, in quanto facilita i modi ed i tempi della riscossione e rende più certi i flussi di cassa attivi considerando che l'incidenza dell'insoluto sugli incassi RID non supera "storicamente" il 5%.

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni:

- aumento nell'anno *n* rispetto all'anno *n-1* del numero di operazioni RID di incasso effettuate;
- aumento nell'anno *n* rispetto all'anno *n-1* dell'ammontare in valore degli incassi tramite RID.

L'indicatore relativo all'anno **2021** è pari a *n. 22.646* RID per un ammontare in valore di € 7.281.559,50

Terzo sub-obiettivo: relativo all'andamento delle "campagne" dei solleciti. Le attività relative alle campagne di sollecito sono molto importanti in quanto consentono un pronto recupero, ancorché parziale, del non incassato su posizioni che hanno un *aging* chiaramente basso, con un risparmio di costi operativi di recupero e di costi finanziari legati al mancato incasso. L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni:

- aumento nell'anno *n* rispetto all'anno *n-1* del numero di campagne di sollecito in termini di numero di posizioni sollecitate;
- miglioramento della percentuale media di recupero nell'anno *n* rispetto all'anno *n-1*.

L'indicatore relativo all'anno **2021** è pari a *n. 3.604* posizioni sollecitate con una percentuale media di recupero pari al 41,65%.

Il quarto sub-obiettivo: *Andamento dell'aging dei crediti.* Sub-obiettivo di portata più generale rispetto ai precedenti e riguarda l'andamento dei crediti operativi dell'anno *n* di riferimento rispetto al fatturato. In questo caso si tiene conto di tutte le leve operative per il miglioramento della *performance* finanziaria e non solo degli aspetti presi in considerazione nei due indici precedenti: quindi anche dell'attività di rete clienti, dell'ufficio fatturazione per il perseguimento di un miglioramento continuo della banca dati, e dell'amministrazione per il monitoraggio quotidiano dei flussi finanziari.

Il calcolo è di seguito indicato (i dati di riferimento saranno estratti entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo):

Fatturato annuo Netto (al netto di operazioni di rettifica):	<i>F(n)</i>
--------------------------------------------------------------	-------------

Il dato consiste nell'ammontare del fatturato emesso nell'anno comprensivo di IVA e Tassa Provinciale.

Incasso fatturato annuo:	<i>I(n)</i>
--------------------------	-------------

Saranno considerati gli importi incassati sul fatturato annuo.

Monte Crediti annuo scaduto:	$Cr(n)$
------------------------------	---------

Ai fini del presente indicatore l'importo dei crediti dell'anno scaduti è dato dalla differenza tra il fatturato annuo netto meno l'ammontare incassato.

$$CR(n) = F(n) - I(n)$$

Incidenza scaduto su fatturato annuo netto: $Cr(n)(\%)$

L'incidenza da considerare si ottiene dal rapporto percentuale tra scaduto annuo e fatturato annuo netto. Tale percentuale viene arrotondata al secondo decimale.

$$Cr(n)(\%) = Cr(n)/F(n)$$

Misurazione Performance

La bontà della *performance*, in tema di crediti, sarà misurata ponendo a confronto l'indicatore dell'anno **n-1**, rispetto all'indicatore dell'anno **n**. L'obbiettivo si considera raggiunto se il tasso di incidenza dello scaduto dell'anno **n** è inferiore al tasso dell'anno **n-1**.

L'indicatore relativo all'anno 2021 si attesta in 12,10 %.

DEFINIZIONI E SCHEMI OPERATIVI DI CALCOLO INDICATORE COMPARTO "OPERATIVI"

La misurazione della *performance* dell'indicatore è stata suddivisa in due **sub-obiettivi** con l'obiettivo di cogliere il miglioramento in tema di sicurezza intesa non solo come tutela della salute dei collaboratori della società, ma anche come sicurezza dell'attività di raccolta stradale, che comporta un chiaro impatto esterno sul gradimento del servizio erogato all'utenza finale.

Andamento dei sinistri passivi

Il **primo sub-obiettivo** è la riduzione dei **sinistri passivi** in relazione al parco automezzi utilizzato dal reparto operativo.

Per misurare l'obiettivo, si prenderà a base la variazione percentuale, rispetto all'anno precedente, del seguente indice:

- $(n. \text{ di sinistri occorsi in un anno}) / (n. \text{ di automezzi in uso nell'anno di riferimento})$.

N. Sinistri	Si(d)
-------------	-------

Il dato riguarderà il numero annuale di sinistri occorsi da gennaio a dicembre di ciascun anno di vigenza del presente accordo. Ai fini del conteggio i sinistri passivi denunciati con "concorso di colpa" saranno considerati al 50%.

Parco Automezzi	N. Automezzi
-----------------	--------------

Il parco Automezzi è costituito dagli automezzi in dotazione della Società (sia in proprietà che in uso con contratto di noleggio o locazione finanziaria) e dati in utilizzo ai Dipendenti di Alea del Settore Operativo.

Il numero di automezzi presi a riferimento sarà dato dai mezzi a cespite e dai mezzi oggetto di contratto di noleggio/leasing alla data del 31/12 di ciascun anno.

Misurazione Performance

La bontà della *performance*, in tema di numero dei sinistri, sarà misurata ponendo a confronto l'indicatore dell'anno **n-1**, rispetto all'indicatore dell'anno **n**. L'obiettivo si ritiene raggiunto se l'incidenza dei sinistri denunciati dell'anno **n** è inferiore all'indice dell'anno **n-1** di almeno il 3,50%.

Il numero degli incidenti denunciati nel 2021 è pari a 46 e 112 è il numero di automezzi in dotazione.

Andamento degli infortuni

Il **secondo sub-obiettivo** è la riduzione del numero di **infortuni** rispetto all'esercizio precedente: l'obiettivo si considera raggiunto se il numero degli infortuni dell'anno **n** è inferiore o uguale al numero degli infortuni dell'anno **n-1**.

Il numero degli infortuni del 2021 è pari a 13.

IL "PIANO" DEI BENI E SERVIZI DI WELFARE
ex art. 51 comma 2° ed ultimo periodo comma 3° T.U.I.R.

- Contributi di assistenza sanitaria da versare al fondo contrattuale di assistenza sanitaria "FASDA" nel rispetto del massimale annuo complessivo contributivo di legge (€ 3.615,20 al momento della stipula dell'accordo);
- Contributi da versare al fondo contrattuale di previdenza complementare "PREVIAMBIENTE" nel rispetto del massimale annuo complessivo contributivo di legge (€ 5.164,57 al momento della stipula dell'accordo);
- Somme, servizi e prestazioni per la fruizione, da parte dei familiari del dipendente*, di servizi di educazione ed istruzione anche in età prescolare (quali asili nido sia pubblici sia privati, scuole materne, scuole primarie/secondarie, università e master) compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi. SPESE RIMBORSABILI - Tasse e/o rette di iscrizione e frequenza, rette e spese di iscrizione a corsi di specializzazione post laurea organizzati e frequentati presso strutture universitarie;
- Opere e servizi aventi finalità di educazione/istruzione (SPESE RIMBORSABILI - spese sostenute per i libri di testo per la scuola primaria e secondaria, universitari o per master e scuole di specializzazione, corsi di lingua straniera quale attività collaterale e integrativa della formazione scolastica, corsi non professionali, spese per la frequenza di scuole all'estero purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia - programmi di Erasmus, Exchange Program, Intercultura e altre organizzazioni similari), ricreazione (quali abbonamenti sportivi, cinema, viaggi, centri estivi/invernali), servizi di baby-sitting (SPESE RIMBORSABILI - Costo sostenuto dal Dipendente per il relativo servizio), assistenza sociale, sanitaria;
- Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti del dipendente** (assistenza domiciliare – badanti - strutture assistenziali);
- corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione (voucher e buoni pasto) complessivamente di valore normale non superiore nell'anno ad € 258,23.

§ § §

(*) I familiari del dipendente sono:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi o affidati o, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
- genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- gli adottanti
- i generi e le nuore
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle germani o unilaterali

(**) I Familiari anziani sono quelli che hanno compiuto i 75 anni di età; i familiari non autosufficiente sono quelli non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana (assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche, provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti) e quelli che necessitano di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica.

MODULO PER LE PRESTAZIONI DI WELFARE AZIENDALE
da restituire entro il 20 dicembre 2022

Il sottoscritto, nato a, il, codice fiscale dipendente di ALEA AMBIENTE S.p.A.

chiede la sostituzione del Premio di Risultato Variabile del triennio 2022 - 2024 nella misura del:

- 100%
- 50%

Nei seguenti servizi (barrare con una X l'opzione d'interesse, potranno essere barrate anche più opzioni)

- Assistenza Sanitaria
- Assistenza Socio-Sanitaria:
 - Badanti;
 - Infermieri;
 - Operatori Socio Assistenziali;
 - Servizi di baby sitting
- Fondo Pensione
- Rimborso per le spese scolastiche:
 - Rette scolastiche e pre-scolastiche (asili nido, scuole d'infanzia, scuole dell'istruzione)
 - Tasse di iscrizione e di frequenza;
 - Servizi scolastici integrativi quali l'assistenza al pasto e il pre e post scuola, anche se reso dal Comune;
 - Testi scolastici;
 - Gite scolastiche;
 - Assicurazione della scuola;
 - Servizio di trasporto scolastico;
 - Centri estivi e colonie climatiche invernali.
- Ricreazione, cultura e tempo libero:
 - Sport;
 - Vacanze;
 - Viaggi;
 - Cinema;
 - Teatro
 - Libri;
 - Corsi di lingua;
 - Corsi di cucina;
 - Corsi di ballo
 - Soggiorni estivi residenziali in lingua straniera;
 -

Data Firma del richiedente

