

ACCORDO SINDACALE n. 7/2025
PREMIO DI PRODUTTIVITÀ 2025
Premesso che

Il Premio di Produttività Globale è una forma di salario prevista dal 2° livello di contrattazione e rappresenta un importante strumento di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici, di produttività e di qualità aziendali.

Il C.C.N.L. vigente, all'art. 2, prevede che "la contrattazione collettiva aziendale sul premio di risultato persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di Regolazione e del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa".

L'Accordo di Settore del 18/5/2022 prevede il riconoscimento sotto forma di una tantum, per gli anni 2023 e 2024, dell'Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività.

Nella more del rinnovo del CCNL, scaduto il 31/12/2024, le Parti concordano di mantenere attivo l'istituto dell'ERAP inteso come "ex ERAP" in quota Premio di Produttività; il medesimo potrà essere cancellato qualora intervenissero novità contrattuali in sede di rinnovo.

In base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dalla prassi amministrativa in materia di tassazione agevolata, il premio di produttività (compresa ex l'ERAP che ne diventa parte integrante) ne potrà beneficiare nella misura in cui i livelli di raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza, produttività e di qualità misurati dagli specifici indicatori prefissati nel presente accordo risultino migliorativi rispetto a quelli consuntivati negli specifici periodi di riferimento definiti per ciascun indicatore.

Le Parti, anche al fine di ottenere i benefici previsti dall'art. 1 comma 189 della legge 208/2015 e s.m.i., dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29/03/2018 e dalla circolare INPS n. 104 del 18/10/2018, con verbale del 19/03/2025 (allegato al presente A.S.) hanno costituito, ai sensi dell'art. 4 del D.M. 25/3/2016, la Commissione Paritetica bilaterale con il fine di individuare e monitorare gli obiettivi inerenti al premio di produttività per l'anno 2025.

Tale Commissione, come previsto dal suddetto accordo di costituzione, ha individuato gli indicatori utili per l'istituzione del Premio di Produttività Individuale Standard per l'anno 2025.

L'istituto retributivo regolato dal presente accordo, non essendo computabile in alcun istituto contrattuale ed essendo escluso dalla base di calcolo del TFR, è stato determinato dalle parti secondo valori già comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti.

Tutto ciò premesso

Le Parti firmatarie del presente Accordo

CONCORDANO

quanto segue:



1. Le premesse sono parte integrante dell'Accordo.
2. Le Parti, a seguito dei lavori della Commissione Paritetica di cui in premessa, concordano di istituire, a decorrere dal 01/01/2025 e fino al 31/12/2025 un **Premio di Produttività Individuale Standard** per il personale con rapporto a tempo indeterminato in forza alla data del 31/12/2025 appartenente ad A.M.I.U. Genova S.p.A. con contratto di lavoro regolato dal CCNL Utilitalia - Igiene Ambientale.
3. Il Premio di Produttività Individuale Standard sarà determinato in funzione del raggiungimento dei seguenti 2 indicatori- obiettivo:
 - a) **raccolta differenziata**
 - b) **media indicatori Arera – puntualità del servizio di raccolta e trasporto e di spazzamento e lavaggio delle strade**
4. **L'Obiettivo dell'incremento della percentuale della raccolta differenziata viene calcolato con riferimento alla percentuale media raggiunta nell'anno 2025 rispetto alla percentuale di chiusura dell'anno 2024** nell'intero bacino oggetto del "contratto di servizio" con la Città Metropolitana (38 Comuni); il calcolo viene effettuato secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia. Si considera il dato quantitativo accertato e pubblicato da Regione Liguria con apposito DGR. Laddove non disponibile entro la data del 30/06/2025, si ritiene valido il dato gestionale interno ultimo disponibile, e condiviso con Città Metropolitana. L'incrementalità sarà misurata con *riferimento alla percentuale media RD raggiunta nel 2024 (52,56%)*.

<i>Obiettivo</i>	<i>Parametro</i>
<i>Incremento della Raccolta Differenziata</i>	<i>Valore medio annuo % di RD 38 comuni</i>

<i>Valore obiettivo</i>	<i>Importo Premio Individuale standard</i>	<i>Livello Obiettivo</i>
<i>> 52,56% = 54,0%</i>	<i>€ 425,00</i>	<i>Entry level</i>
<i>> 54,0% = 57,0%</i>	<i>€ 450,00</i>	<i>1° fascia di miglioramento</i>
<i>> 57,0%</i>	<i>€ 500,00</i>	<i>2° fascia di miglioramento</i>

5. **L'Obiettivo del miglioramento della media dei due indicatori Arera** sulla puntualità del servizio di raccolta e trasporto (indicatore a, art. 39 Determina Arera n. R/15/2022) e di spazzamento e lavaggio delle strade (indicatore c, art. 46, Determina Arera n. R/15/2022) viene calcolato come media degli indicatori di cui alle lettere (a) e (c), determinati rispettivamente, come previsto negli articoli della determina ARERA precedentemente citati, in misura pari al rapporto tra la sommatoria dei dati del servizio consuntivato rispetto a quelli del servizio programmato nell'anno 2025 per l'intero bacino dei 38 Comuni, oggetto del "contratto di servizio" affidato da Città Metropolitana, analogamente alla modalità di calcolo utilizzata per la % di RD. L'incrementalità sarà misurata con riferimento alla medesima media degli indicatori a) e c) consuntivata per tutti i Comuni serviti da AMIU nel 2024 pari a 91,03%

Obiettivo	Parametro
Puntualità del servizio di raccolta e trasporto (indicatore a) e di spazzamento e lavaggio delle strade (indicatore c)	Media dei due indicatori Arera di cui alle lettere a) e c) come sopra declinati

Valore obiettivo	Importo Premio Individuale standard	Livello Obiettivo
➤ 88 % = 91%	€ 425,00	Entry level
➤ 91% = 94%	€ 450,00	1° fascia di miglioramento
> 94%	€ 500,00	2° fascia di miglioramento

6. Il riconoscimento del Premio Individuale Standard in quota ex ERAP sarà determinato in funzione del raggiungimento del seguente obiettivo:

- **Aumento dell'indice di saturazione:** calcolato come rapporto percentuale tra le ore di effettiva prestazione e le ore disponibili o lavorabili (i valori vengono arrotondati alla prima cifra decimale secondo le seguenti modalità: 92,03 diventa 92,0 mentre 92,06 diventa 92,1; 92,05 diventa 92,0).

Le ore di effettiva prestazione sono le ore effettivamente lavorate nel corso dell'esercizio 2025 al netto di ogni causale di assenza e comprensive delle prestazioni straordinarie. Le ore lavorabili o disponibili sono le ore teoriche contrattuali al netto delle ore non lavorate per festività infrasettimanale, fruizione di ferie e di festività soppresse/permessi individuali/pc.

L'incrementalità sarà misurata sul valore di chiusura del 2024 pari a 92,9%.

Il suddetto obiettivo, il suo criterio di misurazione ed il Premio Individuale Standard in quota ex ERAP ad esso collegato (secondo la modalità a scaglioni) sono articolati come segue:

Obiettivo	Parametro
Indice di Saturazione	Ore lavorate/Ore lavorabili

Valore obiettivo	Importo Premio Individuale in quota ex ERAP	% Obiettivo
> 89,0% = 91,0%	150,00 €	Entry level
> 91,0% = 95,5%	180,00 €	1° fascia miglioramento
> 95,5%	200,00 €	2° fascia miglioramento

7. L'importo del Premio Individuale Standard in quota ex ERAP verrà riparametrato in funzione dei diversi livelli contrattuali, così come previsto dall'accordo di Settore del 18/5/2022. In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno, l'importo da corrispondere sarà riferito al livello di appartenenza al 31/12/2025.

8. La somma degli importi associati alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di cui ai punti 4, 5 e 6, quota ex ERAP incluso, determinano l'ammontare del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2025. Le percentuali di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi di cui sopra saranno debitamente certificate.
9. Il Premio di Produttività Individuale da erogare si ottiene moltiplicando il valore del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2025 per la seguente tabella relativa alle ore lavorate in regime ordinario – senza straordinario o supplementare - nell'anno 2025 riferite ad un lavoratore Full Time a Tempo Indeterminato in servizio dal 1/1 al 31/12/2025:

Fascia ore lavorate ordinarie a consuntivo 2025	fattore moltiplicativo
Superiore 1645	1,00
1567 – 1645	0,70
1464 – 1566	0,35
1281 – 1463	0,25
1071 - 1280	€ 150
< 1071	€ 75

Verranno considerate quali ore ordinarie lavorate anche le ore fruito per:

- Permesso sindacale e RIs, assemblea sindacale retribuita;
- Permesso per funzioni pubbliche elettive;
- Visita medica aziendale;
- Ore di assenza per infortunio con prognosi superiore a 3 giorni calendariali;
- Donazione sangue e midollo osseo;
- Congedo per maternità (e paternità);
- Recupero ore straordinario, formazione e visita medica aziendale fuori orario di lavoro accantonate di cui all'ODS 91/rev. 4 punto 8, 9 e 38;
- Smaltimento ferie maturate e non godute negli esercizi precedenti solo se le stesse vengono fruito una volta esaurite le ferie dell'anno di competenza;
- Permessi PCO;
- Attività di soccorso e assistenza in occasione di pubbliche calamità organizzate dal dipartimento della Protezione Civile o dalla competente Prefettura;
- Gli scioperi saranno considerati neutrali ai fini del conteggio;
- Ore permesso CRAL
- Permessi retribuiti concessi in relazione alla situazione emergenziale da Covid 19 (codice P29)

10. Le Parti convengono che il personale che abbia consuntivato nel 2025 un numero di eventi di micro-morbilità (eventi di malattia da 1 a 3 giorni) pari o superiore a 6 non percepirà il Premio di Produttività Individuale di cui al punto 9, salvo che abbia consuntivato un numero di ore lavorate ordinarie uguali o superiore a 1567. Dal computo degli eventi sono escluse le fattispecie di cui all'art 42 lettera G punto 3 (a, b e c) del CCNL.

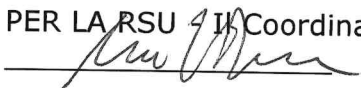
11. Le Parti convengono altresì che non percepirà Premio di Produttività Individuale il personale che consuntiverà meno di 1071 ore e un numero di eventi di micro-morbilità (eventi di malattia da 1 a 3 giorni) pari o superiore a 5.

12. Gli importi non erogati, ai sensi del punto 10 del presente accordo, saranno trasformati in giornate/ore da conferire in una banca delle ore solidale da utilizzare secondo le previsioni di legge e di CCNL che verranno poi dalle Parti meglio definite. Il calcolo del numero di ore sarà, in via convenzionale, determinato sulla base del valore orario pari a € 12,50 (livello 3° A).
13. Gli importi del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2025, di cui al presente Accordo, verranno giustamente riproporzionati, tenuto conto della durata della prestazione lavorativa nel corso dell'anno sia con riferimento alla data di inizio del rapporto di lavoro a Tempo Indeterminato sia con riferimento alla quantità della prestazione lavorativa (PT o FT).
14. Atteso che la determinazione dell'importo del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2025 è legata al raggiungimento di obiettivi differenziati, questi, ai fini della fruizione della tassazione agevolata, sono da intendersi disgiunti tra loro.
15. Le Parti, infine, concordano che, qualora intervenissero fattori esogeni allo stato non prevedibili che dovessero incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi prefissati quale valore di ingresso, si valuterà l'opportunità di individuare dei correttivi al sistema incentivante qui proposto. A tal fine si impegnano a vedersi entro fine settembre per monitorare l'andamento dei dati che alimentano i target. Le Parti sono consapevoli che in tale ipotesi si potrebbe non rientrare nei benefici di legge.
16. Il Premio di Produttività Individuale Globale Standard sarà erogato nel mese successivo a quello di approvazione del Bilancio di Esercizio 2025; l'importo del suddetto Premio sarà riproporzionato al fine di non produrre un risultato economico negativo nel Conto Economico aziendale 2025.
17. Le parti si impegnano per il 2026 ad una revisione del modello relativo alla redistribuzione individuale del premio previsto dal punto 9 del presente accordo basato sulle ore lavorate in regime ordinario all'interno di un tavolo tecnico costituito ad hoc.
18. AMIU provvederà al deposito del presente accordo in modalità telematica ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del D. Lgs. 151/2015.

Genova, li 19.05.2025

Letto confermato e sottoscritto

PER LA RSU Il Coordinatore



PER A.M.I.U. GENOVA S.P.A.

IL DIRIGENTE AREA PEOR
(Dott. Bruno Moretti)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Roberto Spera)

