

ACCORDO SINDACALE n. 7 /2026

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ 2026

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".

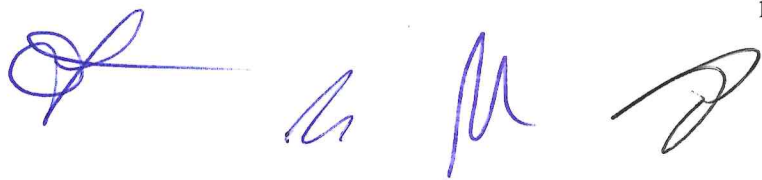
L'Accordo di Settore del 18/5/2022 ha previsto il riconoscimento, per gli anni 2023 e 2024, dell'Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività, istituto mantenuto anche nell'accordo di rinnovo del CCNL Servizi Ambientali Utilitalia del 9.12.2025 per l'anno 2026.

In base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dalla prassi amministrativa in materia di tassazione agevolata, il premio di produttività (compreso 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 3.3.2026 (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 il premio di produttività per l'anno 2026.

Le Parti danno atto che il percorso di confronto per la definizione del Premio di Produttività 2026 si è sviluppato in un contesto particolare complessità, determinato dalla predisposizione del Business Plan 2026-2030 e dalle conseguenti azioni di efficientamento rese necessarie dalla situazione economico-finanziaria dell'Azienda. In tale quadro, il confronto si è articolato in più incontri pur con l'obiettivo di rispettare le tempistiche previste per la definizione dei target del Premio di Produttività e dei relativi indicatori utili per l'istituzione del Premio di Produttività Individuale Standard per l'anno 2026.

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 01/01/2026 e fino al 31/12/2026 un **Premio di Produttività Individuale Standard** per il personale con rapporto a tempo indeterminato in forza alla data del 31/12/2026 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) indicatore di efficienza organizzativa su attività di raccolta
4. **L'Obiettivo dell'incremento della percentuale della raccolta differenziata** viene calcolato con riferimento alla percentuale media raggiunta nell'anno 2026 rispetto alla percentuale di chiusura dell'anno 2025 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 30/06/2027, 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 2025 (54,57%).

Obiettivo	Parametro
Incremento della Raccolta Differenziata	Valore medio annuo % di RD 38 comuni

Valore obiettivo	Importo Premio Individuale standard	Livello Obiettivo
≥54,57% e <56%	€ 400	Entry level
≥ 56% e ≤58%	€ 450	1° fascia di miglioramento
> 58%	€ 500	2° fascia di miglioramento

5. Indicatore di efficienza organizzativa

L'obiettivo relativo alla efficienza organizzativa viene calcolato attraverso il rapporto tra:

- La somma del numero delle "prese" effettuate nei Comuni in affidamento rendicontate con il sistema Ekovision
- Totale delle ore lavorate dal personale operativo aziendale impiegato nella raccolta comprensive di straordinari, rendicontate con sistema Ekovision.

L'incrementalità sarà misurata con riferimento al medesimo indicatore di efficienza organizzativa consuntivato per l'anno 2025 pari a 10,23.

Obiettivo	Parametro
Indicatore di efficienza organizzativa	Rapporto tra numero prese e numero ore lavorate

Valore obiettivo	Importo Premio Individuale standard	Livello Obiettivo
$\geq 10,23$ e $< 10,33$	€ 400,00	Entry level
$\geq 10,34$ e $\leq 10,43$	€ 450,00	1° fascia di miglioramento
$> 10,43$	€ 500,00	2° fascia di miglioramento

6. Il riconoscimento del Premio Individuale Standard in quota ERAP sarà determinato in funzione delle ore pro - capite annue lavorate in regime ordinario al netto dello straordinario e del lavoro supplementare.

Obiettivo	Parametro
Ore ordinarie annue pro - capite	Rapporto tra il totale delle ore ordinarie consuntivate nell'anno e la consistenza media consuntivata al netto delle aspettative non retribuite a dicembre

L'incrementalità sarà misurata sul valore di chiusura 2025 pari a 1.504,12 ore ordinarie.

Valore obiettivo	Importo Premio Individuale in quota ex ERAP	% Obiettivo
≥ 1490 e ≥ 1504	180,00 €	Entry level
> 1504 e ≤ 1530	216,00 €	1° fascia miglioramento
> 1530	240,00 €	2° fascia miglioramento

7. L'importo del Premio individuale standard in quota 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 31/12/2026.
8. La somma degli importi associati alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di cui ai punti 4, 5 e 6, quota ERAP incluso, determinano l'ammontare del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2026. Le percentuali di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi di cui sopra saranno debitamente certificati.
9. Il Premio di Produttività Individuale da erogare si ottiene moltiplicando il valore del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2026 per la seguente tabella relativa alle ore lavorate in regime ordinario – senza straordinario o supplementare – nell'anno 2026 riferite ad un lavoratore Full Time a Tempo Indeterminato in servizio dal 1/1 al 31/12/2026:



Fascia ore lavorate ordinarie a consuntivo 2026	fattore moltiplicativo
Superiore 1645	1,00
1567-1645	0,70
1504-1566	0,35
1280 – 1503	Importo fisso € 150
Inferiore 1280	Importo fisso € 50

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

- Permesso sindacale e Rls, 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 fruita 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
- P29



10. Le Parti convengono che il personale che abbia consuntivato nel 2026 un numero di eventi di micro-morbilità (eventi di malattia da 1 a 3 giorni) pari o superiore a 4 non percepirà il Premio di Produttività Individuale di cui al punto 10, salvo che abbia consuntivato un numero di ore lavorate uguali o superiore a 1567. Dal computo degli eventi sono escluse le fattispecie di cui all'art 43 lettera G punto 3 (a, b e c) del CCNL.
11. Le Parti convengono che, qualora non venga raggiunto l'obiettivo corrispondente alla prima fascia di miglioramento di cui al punto 6, al personale che, a consuntivo dell'anno 2026, abbia maturato un numero di ore ordinarie lavorate superiore a 1567 come da punto 9, sarà comunque riconosciuta la quota ERAP corrispondente alla prima fascia di miglioramento, pari a € 216,00 da riparametrare in funzione del livello contrattuale ai sensi del punto 7. La quota corrispondente alla differenza tra l'importo spettante in base all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo di cui al punto 6 e l'importo di € 216,00, in mancanza dei requisiti per la detassazione e per lo sgravio, non potrà beneficiare delle correlate agevolazioni fiscali e contributive.
12. Le Parti convengono che il personale risultato idoneo alla mansione senza soluzione di continuità per l'intero anno di riferimento percepirà il 100% del Premio di Produttività Individuale maturato. Al personale che, nel corso dell'anno di riferimento, non sia risultato idoneo alla mansione sarà corrisposto l'80% del Premio di Produttività Individuale maturato, salvo che abbia consuntivato un numero di ore lavorate uguali o superiore a 1567.
13. Gli importi non erogati ai sensi del punto 11 del presente accordo saranno trasformati in giornate/ore da conferire nella banca delle ore solidale da utilizzare secondo le previsioni di legge e di CCNL costituita ai sensi dell'accordo n. 7/2023 Il calcolo del numero di ore sarà, in via convenzionale, determinato sulla base del valore orario pari a € 12,50 (livello 3° A).
14. Gli importi del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2026, 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).
15. Atteso che la determinazione dell'importo del Premio di Produttività Individuale Globale Standard 2026 è legata al raggiungimento di obiettivi differenziati, questi, ai fini della fruizione della tassazione agevolata, sono da intendersi disgiunti tra loro.
16. 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. Le Parti sono consapevoli che in tale ipotesi si potrebbe non rientrare nei benefici di legge. A tal fine si impegnano ad un monitoraggio sull'andamento degli indicatori entro la fine del mese di settembre tenendo in particolare in considerazione la eccezionalità della situazione climatica del periodo estivo.



17. Il Premio di Produttività Individuale Globale Standard sarà erogato nel mese successivo a quello di approvazione del Bilancio di Esercizio 2026; l'importo del suddetto Premio sarà riproporzionato al fine di non produrre un risultato economico negativo nel Conto Economico aziendale 2026.

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 02.07.2026

Letto confermato e sottoscritto

PER LE OO.SS.

F.P. CGIL 

FIT CISL 

UILTRASPORTI 

FIADL 

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)

VERBALE DI COSTITUZIONE COMMISSIONE PARITETICA

In data 9.03.2026 si sono incontrati in Genova, Via G. D'Annunzio 27:

Per AMIU

- Dott. Marco Mogni – Responsabile Area Finanza Sostenibilità e Controllo
- Dott. Bruno Moretti – Responsabile Area Personale e Organizzazione
- Dott.ssa Cristina Musi – Responsabile Amministrazione del Personale
- Dott.ssa Daniela Rosini – Responsabile Disciplina, Sindacale e Privacy

Per le OO.SS.

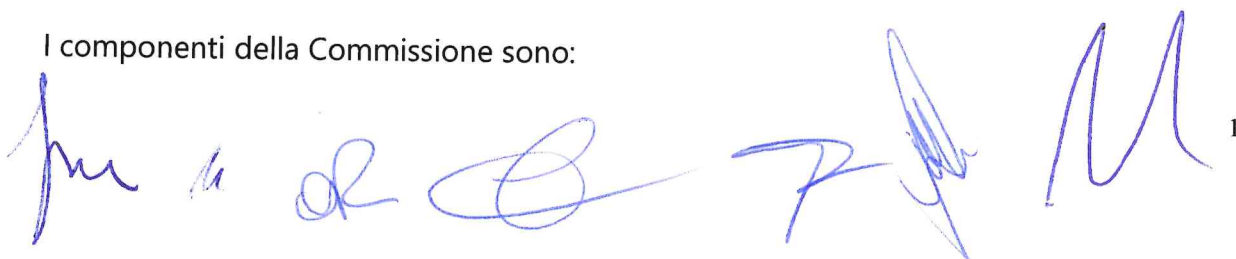
- FP CGIL: Sig. Gianluca Marchiani
- FIT CISL: Sig. Riccardo Ferretti
- UILTRASPORTI: Sig. Raffaele Di Franco, con delega del Sig. Stefano Scarpato
- FIADEL: Sig.ra Laura Carletti

Premesso che

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, convengono sull'opportunità di costituire, ai sensi dell'art. 4 del D.M. 25 marzo 2016, una Commissione Paritetica finalizzata all'individuazione e al monitoraggio degli obiettivi inerenti al Premio di Produttività per l'anno 2026.

Si conviene che:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale.
2. È istituita la Commissione Paritetica con il compito di:
a) individuare gli obiettivi inerenti al Premio di Produttività 2026;
b) monitorarne l'andamento.
3. La Commissione è composta da quattro rappresentanti aziendali e da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante (FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL).
4. I componenti della Commissione sono:



Per AMIU

- Marco Mogni
- Bruno Moretti
- Cristina Musi
- Daniela Rosini

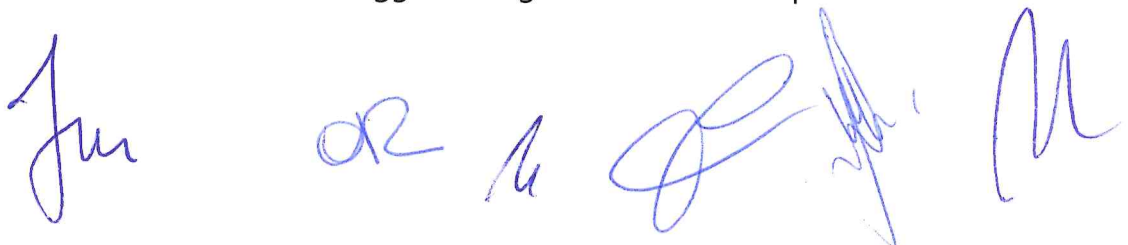
(con facoltà di sostituzione da parte di altro componente aziendale).

Per le OO.SS.

- Gianluca Marchiani (FP CGIL)
- Riccardo Ferretti (FIT CISL)
- Stefano Scarpato (UILTRASPORTI), rappresentato nella presente riunione da Raffaele Di Franco in forza di delega
- Laura Carletti (FIADEL)

(con facoltà di sostituzione mediante semplice delega).

5. Viene nominata Presidente della Commissione la Dott.ssa Cristina Musi.
6. Il Presidente rappresenta la Commissione, ne convoca le riunioni, coordina i lavori e cura la sottoscrizione dei relativi verbali.
7. La Commissione è convocata dal Presidente o su richiesta della maggioranza dei suoi componenti.
8. Al termine dei lavori della Commissione, i rappresentanti dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali potranno sottoscrivere l'accordo sindacale istitutivo del Premio di Produttività 2026.
9. Tutte le riunioni della Commissione saranno verbalizzate.
10. Le sedute sono valide con la presenza di almeno il 50% + 1 dei componenti, nel rispetto del principio di pariteticità.
11. Alle riunioni potranno essere invitati, ove ritenuto utile, responsabili di Aree/Funzioni aziendali o rappresentanti dei lavoratori.
12. La Commissione definirà a maggioranza gli obiettivi di cui al punto 2.

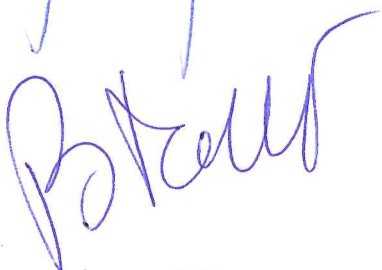
A series of seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. The first signature appears to be 'Jm', the second 'dz', the third 'h', the fourth 'P', the fifth 'R', the sixth 'M', and the seventh 'M'.

13. La partecipazione ai lavori della Commissione avverrà, di norma, in orario di lavoro e non darà luogo ad alcun compenso aggiuntivo.

14. La Commissione rimarrà in carica fino al 31 dicembre 2026, per il monitoraggio degli obiettivi e la valutazione di eventuali eventi imprevedibili che possano incidere sul loro raggiungimento. La stessa si riunirà, di norma, con cadenza mensile.

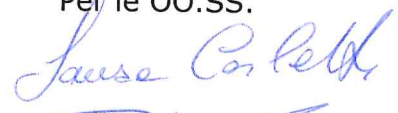
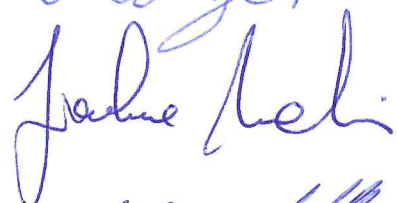
Per AMIU

DOT. MARIO ROSSI



Cristina Rossi

Per le OO.SS.

FIANEL 
Fit Cisl 
FFCGIL 
ULTRASPORTI 