

**Verbale di Accordo per la determinazione ed erogazione del  
PREMIO DI RISULTATO  
per l'annualità 2021**

In data 09/12/2021 tra

- l'azienda **Arezzo Multiservizi srl**, società in house del Comune di Arezzo gestore del servizio cimiteriale del territorio comunale, con sede in Arezzo, Via B. Buoizzi nr. 1 codice fiscale e partita iva 01938950514, rappresentata dal suo legale rappresentante nella persona dell'Amministratore Unico pro tempore Avv. Guglielmo Borri, e
- la **RSU** così rappresentata:
  - ✓ CGIL Giganti Massimo, Casucci Giancarlo
  - ✓ UIL Santolini Giuseppe
- Le **OO. SS territoriali**:
  - ✓ CGIL Ricciarini Alessandra – Tanganelli Massimo
  - ✓ UIL -----

Premesso che:

- la società Arezzo Multiservizi s.r.l. ha adottato in data 28.02.2017 un proprio "Regolamento per la determinazione e distribuzione del premio di risultato per il triennio 2017-2019";
- in data 31.12.2020 veniva sottoscritta tra le medesime parti il "Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO per l'annualità 2020";
- per la definizione del premio di risultato per l'annualità 2021 le OOSS hanno richiesto la attivazione di una piattaforma Welfare;
- l'azienda, per poter aderire alla richiesta di erogazione del premio di produttività attivando il Welfare aziendale, ha richiesto che tale modalità fosse di gradimento da parte della quasi totalità dei dipendenti;
- in data odierna le OOSS hanno presentato un elenco dal quale si evince che la modalità Welfare sarebbe gradita a poco più della metà dei lavoratori dipendenti e pertanto, non avendo raggiunto un numero sufficientemente rappresentativo, per l'annualità in corso non verrà adottata tale modalità;

Tenuto conto che

- le rappresentanti sindacali hanno concordato con l'Amministratore Unico di sottoscrivere il "Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO per l'annualità 2021", definendo i criteri per la determinazione ed erogazione;
- Non essendovi alcuna proposta da parte delle OOSS, l'Amministratore Unico propone di ripetere le modalità definite nell'accordo riferito all'annualità 2020, modificando però la determinazione della componente B in quanto la modalità che precedentemente prevedeva di considerare un terzo della media dei MOL degli ultimi sei esercizi avrebbe considerato dei valori relativi a bilanci troppo risalenti nel tempo e non più rappresentativi della situazione attuale dell'azienda. Rendendosi pertanto necessario un progressivo ridimensionamento se non annullamento di questa componente, l'Amministratore Unico propone di definire la componente B considerando un sesto della media dei MOL degli ultimi tre esercizi **COMPONENTE B= 1/6 MEDIA(MOL<sub>t-1</sub>; MOL<sub>t-2</sub>; MOL<sub>t-3</sub>)**

Tutto ciò premesso

1. Le Parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per l'anno 2021 nella società Arezzo Multiservizi srl, così come da "**Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO per l'annualità 2021**" allegato al presente verbale, costituendone parte integrante.

**Letto, confermato e sottoscritto**

**Arezzo Multiservizi srl**

Amministratore Unico

Avv. Guglielmo Borri \_\_\_\_\_

**la RSU**

CGIL Giganti Massimo \_\_\_\_\_

CGIL Casucci Giancarlo \_\_\_\_\_

UIL Santolini Giuseppe \_\_\_\_\_

**Le OO. SS territoriali:**

CGIL Ricciarini Alessandra \_\_\_\_\_

CGIL Tanganelli Massimo \_\_\_\_\_

UIL Branchi Rossano \_\_\_\_\_

# Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO | 2021

Il presente regolamento segue al verbale di accordo del 09/12/2021 siglato tra:

- \_ l'azienda **Arezzo Multiservizi srl**, società in house del Comune di Arezzo gestore del servizio cimiteriale del territorio comunale, con sede in Arezzo, Via B. Buozzi nr. 1 codice fiscale e partita iva 01938950514, rappresentata dal suo legale rappresentante nella persona dell'Amministratore Unico pro tempore Avv. Guglielmo Borri, e
- \_ la **RSU** così rappresentata:
  - ✓ CGIL Giganti Massimo, Casucci Giancarlo
  - ✓ UIL Santolini Giuseppe
- \_ Le **OO. SS territoriali**:
  - ✓ CGIL Ricciarini Alessandra – Tanganelli Massimo
  - ✓ UIL Branchi Rossano

costituendone parte integrante.

Premesso che

- \_ Il PdR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti 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 Federambiente applicato dalla società Arezzo Multiservizi srl 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 decontribuzione e defiscalizzazione;
- \_ la legge di stabilità 2016 L. 208 del 28/12/2015 prevede all'art. 1 comma 186 che *"Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa"* e al successivo comma 187 *"ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*;
- \_ La Legge di Bilancio 2017 ha poi aggiornato il regime di detassazione dei premi di risultato e la disciplina dell'opzione per il cosiddetto 'welfare aziendale' previsti dalla Legge di Stabilità 2016, aumentando da 2mila a 3mila euro - e da 2.500 a 4mila euro nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro - l'ammontare dei premi soggetti ad imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle relative addizionali nella misura del 10%;
- \_ L'Agenzia delle Entrate è intervenuta nei vari anni con proprie risoluzioni, fornendo chiarimenti sul regime fiscale e contributivo dei premi, per ultima la risoluzione n. 36/E del 26 giugno 2020, con la quale fornisce ulteriori chiarimenti in merito al regime fiscale dei Premi di risultato erogati ai sensi dell'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.;
- \_ la società Arezzo Multiservizi s.r.l. ha adottato in data 28.02.2017 un proprio "Regolamento per la determinazione e distribuzione del premio di risultato per il triennio 2017-2019";

# Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO | 2021

- \_ in data 31.12.2020 veniva sottoscritta tra le medesime parti il “Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO per l'annualità 2020”;
- \_ per la definizione del premio di risultato per l'annualità 2021 le OOSS hanno richiesto la attivazione di una piattaforma Welfare;
- \_ l'azienda, per poter aderire alla richiesta di erogazione del premio di produttività attivando il Welfare aziendale, ha richiesto che tale modalità fosse di gradimento da parte della quasi totalità dei dipendenti;
- \_ in data odierna le OOSS hanno presentato un elenco dal quale si evince che la modalità Welfare sarebbe gradita a poco più della metà dei lavoratori dipendenti e pertanto, non avendo raggiunto un numero sufficientemente rappresentativo, per l'annualità in corso non verrà adottata tale modalità;

Tenuto conto che

- le rappresentanti sindacali hanno concordato con l'Amministratore Unico di sottoscrivere il “Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO per l'annualità 2021”, definendo i criteri per la determinazione ed erogazione;
- Non essendovi alcuna proposta da parte delle OOSS, l'Amministratore Unico propone di ripetere le modalità definite nell'accordo riferito all'annualità 2020, modificando però la determinazione della componente B in quanto la modalità che precedentemente prevedeva di considerare un terzo della media dei MOL degli ultimi sei esercizi avrebbe considerato dei valori relativi a bilanci troppo risalenti nel tempo e non più rappresentativi della situazione attuale dell'azienda. Rendendosi pertanto necessario un progressivo ridimensionamento se non annullamento di questa componente, l'Amministratore Unico propone di definire la componente B considerando un sesto della media dei MOL degli ultimi tre esercizi **COMPONENTE B= 1/6 MEDIA(MOL<sub>t-1</sub>; MOL<sub>t-2</sub>; MOL<sub>t-3</sub>)**

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. Le Parti convengono che, con il presente regolamento, hanno inteso disciplinare il Premio di Risultato **per la sola annualità 2021** nella società Arezzo Multiservizi srl.
2. La premessa e il verbale di accordo siglato in data 09/12/2021 costituiscono parte integrante del presente regolamento.
3. Il premio viene erogato con riferimento agli anni precedenti e sulla base di parametri relativi alle risultanze degli esercizi precedenti, come più dettagliatamente illustrato in seguito.
4. Il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività e/o di raggiungimento degli obiettivi specifici dell'azienda.
5. Le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia.
6. Le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive.
7. Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo le metodologie di seguito riportate.

## Determinazione dell'ammontare aziendale del premio

La determinazione del PdR da accantonare nell'esercizio di riferimento è definita dalla somma algebrica di 3 componenti:

# Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO | 2021

$$PdR_t = 30\%A + 30\%B + 40\%C$$

dove

**Componente A** Un terzo della variazione del MOL tra l'esercizio precedente a quello di riferimento (t-1) del PdR e l'esercizio precedente a quest'ultimo ( $\frac{1}{3} \Delta \text{MOL}_{(t-1)-(t-2)}$ ); come previsto dal CCNL Federambiente, il coefficiente 1/3 è utilizzato nel caso di servizi ad alto impiego di mano d'opera.

**Componente B** Un sesto della media aritmetica del MOL degli ultimi tre esercizi rispetto a quello di riferimento del PdR.

**Componente C** Raggiungimento di obiettivi i quali potranno confermare, incrementare o diminuire l'ammontare del premio determinato dalla somma delle componenti 30%A+30%B. Quale obiettivo viene preso come riferimento la diminuzione delle giornate di assenza per malattie ed infortuni, unitamente alla diminuzione degli eventi di malattia ed infortunio tra l'esercizio precedente a quello di riferimento e l'esercizio precedente a quest'ultimo. Vengono escluse dal conteggio le malattie che prevedono ricoveri e/o terapie salvavita, nonché periodi di assenza dal servizio dovuti a quarantena per Covid19.

I valori relativi alle redditività aziendale verranno ricavati dai conti economici dei bilanci di esercizio approvati dalla società.

La **Componente A** verrà così determinata:

	esercizio t-1	esercizio t-2
Valore della Produzione (A)	.....	.....
-Costi della Produzione (B)	.....	.....
=(A)-(B)	.....	.....
+Ammortamenti	.....	.....
=MOL	.....	.....

$$\text{COMPONENTE A} = \frac{1}{3} (\text{MOL}_{t-1} - \text{MOL}_{t-2})$$

La **Componente B** verrà così determinata:

$$\text{COMPONENTE B} = \frac{1}{6} \text{MEDIA}(\text{MOL}_{t-1}; \text{MOL}_{t-2}; \text{MOL}_{t-3})$$

dove i singoli MOL si calcolano seguendo le indicazioni di cui al punto precedente.

La **Componente C** verrà così determinata:

Verrà determinato un coefficiente  $k$  che rappresenta il miglioramento della presenza in servizio attraverso la misurazione della diminuzione degli eventi di malattia e infortunio, unitamente ai giorni di assenza per malattia e infortunio relativamente ai due esercizi precedenti a quello di riferimento del PdR. Tale coefficiente  $k$  verrà applicato alla somma del 30% della componente A e del 30% della componente B.

# Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO | 2021

## COMPONENTE C= k (30% A+30%B)

dove  $k$  verrà determinato come nell'esempio seguente:

coefficiente di miglioramento presenza					
	esercizio t-1	esercizio t-2	Riduzione %	Peso	Coefficiente
Giorni di malattia per azienda	356	236	-50,85%	25%	-0,12712
Giorni di infortunio per azienda	44	352	87,50%	25%	0,21875
Numero di malattie per azienda	14	16	12,50%	25%	0,03125
Numero di infortuni per azienda	1	5	80,00%	25%	0,20000
$k$					<b>0,32288</b>

Visto che l'obiettivo di inserimento nella componente C nella determinazione del PdR è quello di ridurre l'assenteismo generale per brevi eventi di malattia e/o infortunio nell'ottica di una maggiore efficienza operativa e non quella di penalizzare l'insieme dei lavoratori dipendenti in caso di gravi malattie e/o infortuni, si conviene di determinare i seguenti limiti che il coefficiente K può assumere:

$$-0,25 \leq k \leq 0,25$$

Ciò non toglie che i giorni di assenza per malattia e/o infortunio, anche se di lunga durata o dovuti a quarantena per Covid19, verranno scomputati dalla distribuzione del premio individuale al singolo lavoratore dipendente, come indicato nel Regolamento.

## Distribuzione del premio

Come da richiesta delle OOSS, le parti convengono di erogare il premio per quote uguali su tutti i lavoratori dipendenti, in proporzione ai periodi di effettiva presenza in servizio in caso di assunzioni e/o cessazioni del rapporto di lavoro. In questo caso il rateo di premio non distribuito al singolo dipendente verrà ripartito in parti uguali a tutti gli altri dipendenti.

Alla quota stanziata per ciascun dipendente verranno applicate le seguenti detrazioni/valorizzazioni:

### DETRAZIONI

- 1) Giorni di assenza per malattia e/o infortunio: detrazione di 1/270 per ogni giorno di assenza;
- 2) Numero di eventi di malattia e/o infortunio: penale del 2% per singolo evento;
- 3) Richiami per mancata osservazione delle disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: penale del 10% per ogni richiamo;
- 4) Provvedimento disciplinare che comporta richiamo/ammonizione scritta, a seguito di giustificazioni non ritenute accettabili dall'azienda: penale del 2% per ogni provvedimento;
- 5) Provvedimento disciplinare che comporta sanzione, multa e/o sospensione dal servizio: penale del 5% per ogni provvedimento; qualora si verificassero giornate di sospensione dal servizio, verrà calcolata una ulteriore detrazione del premio pari a 1/270 per ogni giorno;
- 6) Provvedimento disciplinare che comporta licenziamento disciplinare: ESCLUSIONE dalla distribuzione del premio annuale;
- 7) Numero di sinistri con mezzi aziendali: penale del 5 % per ogni sinistro, parametrato in base alla percentuale di responsabilità.

# Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO | 2021

Viene confermata la franchigia nei confronti dei soli operatori cimiteriali di giorni 7 per assenze per malattia e 10 per infortunio.

L'importo del premio detratto per effetto dei punti precedenti, verrà ripartito nei confronti di tutti gli altri dipendenti in parti uguali.

## VALORIZZAZIONI

- 1) Riconoscimenti ed encomi pervenuti da soggetti terzi per il lavoro individuale e/o di squadra: maggiorazione del 5%

Le Parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto).

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di maggio di ciascun anno.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente regolamento si fa rinvio a quanto definito dal CCNL.

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

Arezzo, lì 09/12/2021

### **Arezzo Multiservizi srl**

Amministratore Unico

Avv. Guglielmo Borri \_\_\_\_\_

### la **RSU**:

CGIL Giganti Massimo \_\_\_\_\_

CGIL Casucci Giancarlo \_\_\_\_\_

UIL Santolini Giuseppe \_\_\_\_\_

### Le **OO. SS territoriali**:

CGIL Ricciarini Alessandra \_\_\_\_\_

CGIL Tanganelli Massimo \_\_\_\_\_

UIL Branchi Rossano \_\_\_\_\_