

Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO per il triennio 2017-2018-2019

Il presente regolamento segue al verbale di accordo del 28.02.2017 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 Sig. **Luca Amendola**, e
- la **RSU** così rappresentata:
 - ✓ CGIL [REDACTED]
 - ✓ CISL [REDACTED]
 - ✓ UIL [REDACTED]
- Le **OO. SS territoriali**:
 - ✓ CGIL [REDACTED]
 - ✓ CISL - [REDACTED]
 - ✓ UIL [REDACTED]

costituendone parte integrante.

– 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"*;

– anche la legge di Bilancio 2017 punta a consolidare il percorso intrapreso ampliando il raggio dei beneficiari e gli importi dei premi;

in un contesto economico caratterizzato da un'importante tendenza recessiva le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. Le Parti convengono che, con il presente regolamento, hanno inteso disciplinare il Premio di Risultato per il triennio 2017/2019 nella società Arezzo Multiservizi srl.
2. La premessa e il verbale di accordo siglato in data 28.02.2017 costituiscono parte integrante del presente regolamento.
3. Il premio viene determinato annualmente relativamente all'anno di competenza.
4. Il premio viene erogato annualmente con riferimento agli anni precedenti e sulla base di parametri relativi alle risultanze degli esercizi precedenti, come più dettagliatamente illustrato in seguito.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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 composto dalla somma algebrica di 3 componenti:

$$\text{PdR}_t = 30\%A + 30\%B + 40\%C$$

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 (**$1/3 \Delta \text{MOL}_{(t-1)-(t-2)}$**); 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 terzo della media aritmetica del MOL degli ultimi sei 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.

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:

$$\text{COMPONENTE B} = \frac{1}{3} \text{MEDIA}(\text{MOL}_{t-1}; \text{MOL}_{t-2}; \text{MOL}_{t-3}; \text{MOL}_{t-4}; \text{MOL}_{t-5}; \text{MOL}_{t-6})$$

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.

$$\text{COMPONENTE C} = k (30\% \text{ A} + 30\% \text{ B})$$

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 | | | | | 0,32288 |

Distribuzione del premio

Le parti convengono di erogare il premio per quote parametriche sul livello di inquadramento:

| livello | parametro |
|---------|-----------|
| 2B | 111,11 |
| 2A | 123,51 |
| 3B | 124,00 |
| 3A | 130,07 |
| 4B | 134,36 |
| 4A | 138,57 |
| 5B | 144,86 |
| 5A | 151,29 |
| 6B | 159,15 |
| 6A | 166,84 |
| 7B | 175,36 |
| 7A | 184,31 |
| 8 | 204,67 |
| Q | 230,00 |

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 partecipazione attiva al SGSL: 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.

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%

L'importo così determinato sarà oggetto di valutazione individuale secondo le seguenti tabelle:

| Operatori cimiteriali | Valutazione Organo Amministrativo <i>(80% dell'importo sopra determinato)</i> | Valutazione Direzione <i>(20% dell'importo sopra determinato)</i> |
|--|---|---|
| Rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi della società (qualità, sicurezza) | % | % |
| Rispetto norme di sicurezza | % | % |
| Capacità di relazione con l'utente | % | % |
| Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro | % | % |
| Cura del mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro | % | % |
| Saper lavorare in squadra ed in gruppo | % | % |
| Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento | % | % |
| Valutazione personale complessiva (% media) | % | % |

| Amministrativi | Valutazione Organo Amministrativo <i>(80% dell'importo sopra determinato)</i> | Valutazione Direzione <i>(20% dell'importo sopra determinato)</i> |
|---|---|---|
| Capacità organizzative | % | % |
| Capacità di relazione con l'utente | % | % |
| Capacità di partecipazione/promozione del gruppo | % | % |
| Flessibilità operativa | % | % |
| Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali | % | % |
| Visione d'insieme del processo lavorativo | % | % |
| Capacità di elaborare proposte | % | % |
| Valutazione personale complessiva (% media) | % | % |

L'importo del premio non erogato per effetto delle valutazioni personali, verranno lasciati accantonati a bilancio nel fondo retribuzione accessoria per gli anni successivi.

9. 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).
10. L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di maggio di ciascun anno.
11. Ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.
12. Il premio potrà essere riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.
13. A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Il Premio, determinato secondo quanto sopra definito, sarà iscritto a bilancio ed erogato **a condizione che venga rispettato il vincolo in materia di contenimento dei costi del personale imposto dall'amministrazione comunale con delibera di Giunta Comunale nr. 11 del 21/01/2015 "Indirizzi alle**

Società Partecipate in materia di spesa di personale". Il premio di produttività determinato con i criteri di cui al presente regolamento, nel caso in cui non possa essere soddisfatto il vincolo imposto dalla delibera di CG 11/2015, dovrà essere rivisto nel suo ammontare.

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 28.02.2017

Arezzo Multiservizi srl

Amministratore Unico

la **RSU**:

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

Le **OO. SS territoriali**:

CGIL _____

CISL -

UIL _____