

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

TRIENNIO 2022 – 2024

La società ERSU SpA, con sede legale ed amministrativa in Pietrasanta, via Pontenuovo 22, P.IVA. 00269090460, rappresentata, a tutti gli effetti di legge, dal Direttore Generale Dott. Ing. Walter Bresciani Gatti, C.F. BRSWTR71C04G628A

e

le Segreterie Provinciali di Categoria, che operano in assenza della RSU aziendale, rappresentate dai signori:

per CGIL _____
per CISL _____
per UIL _____
per FIADEL _____
per COBAS _____

Il giorno 15 novembre 2022, presso la sede di ERSU SpA, in Pontenuovo 22 a Pietrasanta, si sono incontrate le Parti sopra identificate, per redigere il presente Accordo di secondo livello relativo al Premio di Risultato, di seguito PdR.

Premesse

Il presente Accordo di PDR è stato redatto sulla base delle linee guida redatte nella contrattazione del primo di risultato per le imprese che applicano il CCNL, di cui al CAPITOLO 1, ARTICOLO 2 – Assetti contrattuali, lettera c) *Contrattazione aziendale a contenuto economico: premio di risultato*, così come innovato nell'Accordo di Settore del 18 maggio 2022.

Alla data di sottoscrizione del presente accordo il raggiungimento degli obiettivi sotto descritti, risulta tuttora incerto ed indeterminato.

Le parti confermano che il PdR presenta le caratteristiche di non determinabilità a priori e di essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti. Ciò stante si ritiene che lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento fiscale previsto dalla vigente normativa di legge.

Le parti concordano:

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e di dare nuova centralità al ruolo stesso delle responsabilità sociale di impresa;
- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni;
- di perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto del PdR che è quella di incentivare la produttività del lavoro e i miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività aziendale.

Le parti concordano altresì che il presente accordo assorbe e fa proprio quanto previsto nel Verbale di Accordo di Settore del 18 maggio 2022, punto 1) PARTE ECONOMICA, lettera d. *Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)*.

Così come previsto dalle Linee Guida sopra richiamate il PDR deve essere riferito al Margine Operativo Lordo MOL o (EBITDA). Inoltre lo stesso MOL potrà essere incrementato o diminuito in relazione a obiettivi specifici propri della tipologia di società quali:

- la valorizzazione del parametro $b_a(1+U_a)$ di cui al metodo MTR, così come calcolato dall'Autorità di Ambito Toscana Costa;
- la valorizzazione del parametro X_a di cui al metodo MTR, così come calcolato dall'Autorità di Ambito Toscana Costa;
- il livello di soddisfazione degli utenti;
- la riduzione dello straordinario;
- oltre ad altri indicatori tecnici.

La corresponsione del PdR è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri sotto descritti, così come previsto e richiamato dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n° 36/E del 26 giugno 2020.

DETERMINAZIONE DEL PREMIO

L'ammontare del premio si determina quale prodotto della seguente formula:

$$P = K \cdot (X \cdot b_a(1+U_a) + Y \cdot X_a) \Delta \text{ MOL}$$

Dove

K	vale 1/3 trattandosi di società che eseguono la raccolta;
$\Delta \text{ MOL}$	differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio e il MOL dell'anno precedente;
X	peso dell'obiettivo $b_a(1+U_a)$
Y	peso dell'obiettivo X_a

*Nel caso che la determinazione del Premio "P", così come sopra indicata, sia inferiore ad € 1.000 * numero delle unità aventi diritto, ed il bilancio della società dell'esercizio precedente abbia generato un ragionevole margine, le parti assumo che il valore "P" possa essere determinato per il 2022, in un intervallo di valore che va da un minimo di € 1.000,00 a un massimo di € 1.300,00 per il numero delle unità aventi diritto nell'anno di riferimento, in relazione all'andamento dell'esercizio contabile in corso, legato pertanto ai risultati raggiunti (ad oggi imprevedibili) che non garantiscono che il valore da definire sia necessariamente crescente negli anni. Quanto sopra definito per l'anno 2022, un valore minimo di euro 1.000, nasce come valutazione di una continuità di risultato in termini di qualità ed efficientamento del servizio sviluppato a partire dagli esercizi precedenti in termini di investimenti e riorganizzazione del servizio svolto e che vede il suo periodo di conclusione con il corrente anno 2022, risultando quindi congruo e congruente ai pari importi già stanziati negli anni precedenti (€ 1.200 per l'anno 2021; € 1.150 per l'anno 2020; € 1.000 per l'anno 2019)*

DISTRIBUZIONE DEL PREMIO

La distribuzione del Premio ai singoli dipendenti deve essere correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale. Per la distribuzione del premio individuale saranno considerati i seguenti indicatori:

- P** ammontare del Premio di Risultato aziendale come sopra determinato;
- fm** unità aventi diritto nell'anno di riferimento;
- p** determinazione del premio individuale calcolato come $P/fm = p$. Nel caso p può assumere un valore intermedio nell'intervallo determinato nel paragrafo precedente.
- V1** parametro legato alla **presenza** così come calcolato con la tabella di seguito riportata;
- V2** parametro legato alla **valutazione della prestazione individuale** così indicato di seguito.
- p_{ind}** è il valore del premio individuale calcolato con la formula che segue:

$$p_{ind} = p \cdot (V1 \cdot V2)$$

Determinazione dell'indicatore legato alla PRESENZA

L'indicatore della Presenza lo si determina dalla tabella che segue, come i giorni di assenza nell'anno solare al netto di:

- evento morboso per gravi patologie certificate: oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, trapianti di organi vitali ed altre patologie che richiedono terapie salvavita o cure invasive e prolungate (eventualmente da verificare col Medico Competente di volta in volta) per un massimo di 9 mesi;
- ferie;

- permessi e congedi retribuiti (legge 104, permessi sindacali, maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, congedo matrimoniale, permessi elettorali e politici, donazione sangue) ad esclusione di quelli relativi al d.lgs. 151/2001 - di durata biennale;
- infortuni;
- sospensioni disciplinari;
- solo per l'anno 2022, malattia COVID e relativa quarantena ove prevista; (si potrà rivalutare tale clausola per il 2023 e 2024 nel caso in cui a livello normativo vi fossero nuove variazioni e limitazioni)
- domeniche e festività.

Giorni di assenza	Primo Anno	Secondo Anno	Terzo Anno
da 0 a 8 gg	1	1	1
da 9 a 10 gg	0,95	0,95	0,95
da 11 a 14 gg	0,90	0,90	0,90
da 15 a 17 gg	0,80	0,75	0,70
da 18 a 21 gg	0,70	0,65	0,60
da 22 a 24 gg	0,60	0,55	0,50
da 25 a 28 gg	0,50	0,45	0,40
da 29 a 35 gg	0,40	0,35	0,30
da 36 a 45 gg	0,35	0,30	0,25
da 46 in poi	0,25	0,20	0,15

Determinazione dell'indicatore legato alla VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

La determinazione della valutazione della prestazione lavorativa verrà effettuata sulla base dei seguenti comportamenti individuali osservabili, differenziati per il personale esterno e per gli impiegati esecutivi come di seguito riportato.

Servizi Esterni

1. *Rispetto delle procedure previste dalla mansione assegnata (qualità, sicurezza)* pt. 20
2. *Operare nel rispetto delle norme di sicurezza e CDS* pt. 15
3. *Approccio positivo alla imprevedibilità del servizio* pt. 15
4. *Cura del mezzo assegnato e degli strumenti e attrezzature di lavoro* pt. 10
Es. tenuta della cabina, controllo del mezzo e attrezzature, attenzione nell'uso del mezzo (incidenti e danneggiamenti)
5. *Saper lavorare in squadra ed in gruppo* pt. 10
6. *Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento* pt. 15
(approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro)
7. *Saturazione dell'orario di lavoro* pt. 15
(puntualità in ingresso, evitare pause prolungate non autorizzate, evitare rientri anticipati non autorizzati, mettersi a disposizione alla fine del lavoro assegnato)

Impiegati Esecutivi

1. *Capacità organizzative* pt. 30

- (applicazione procedure aziendali, assunzioni responsabilità in relazione al ruolo affidato, puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato, rispetto tempi di scadenza, collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità, discrezione)*
2. *Capacità di relazione con clienti/interni ed esterni* pt. 15
(capacità di confronto, rispetto-riconoscimento ruoli, capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo)
 3. *Capacità di partecipazione/promozione del gruppo* pt. 10
(condivisione e partecipazione nel conseguire obiettivi comuni, capacità di integrazione)
 4. *Flessibilità operativa* pt. 10
(approccio costruttivo a modifiche organizzative, formazione, nuovi strumenti di lavoro)
 5. *Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali* pt. 10
(essere attivi nello sviluppo del ruolo ricoperto, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)
 6. *Visione d'insieme del processo produttivo* pt. 10
(consapevolezza del processo di lavoro, capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni ecc)
 7. *Capacità di elaborare proposte* pt. 15
(capacità di interazione con i propri responsabili e colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento)

Si allegano di seguito le schede di valutazione (allegato A e allegato B).

DETERMINAZIONI ACCESSORIE

1. Le parti concordano che per riconoscere il disagio al personale dedicato ai Servizi Esterni (con esclusione quindi dei soli impiegati amministrativi, coordinatori e addetti pesa), il **p_{ind}** di ciascun dipendente (aventi diritto nel presente accordo) non potrà essere inferiore al valore di € 300,00 in proporzione ai mesi di servizio prestato e alla tipologia di contratto in essere (tempo pieno, par-time). Tale valore minimo garantito, è assorbente anche dell'istituto previsto nel Verbale di Accordo di Settore del 18 maggio 2022, punto 1) PARTE ECONOMICA, lettera d. *Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) e del CRA*. Si concorda invece di garantire, ai dipendenti esclusi dal presente punto, l'attribuzione dell'importo minimo contrattuale previsto di Euro 150,00 sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato ed alla tipologia di contratto in essere;
2. Le parti concordano che per incentivare il WELFARE aziendale, il 50% del premio individuale assegnato (o su richiesta anche il premio per intero se la normativa lo permette) dovrà essere erogato mediante buoni di spesa. Per semplificare l'erogazione si concorda che i primi € 300,00 saranno erogati solo con i buoni spesa;
3. Le parti concordano che i dipendenti a cui sarà erogato il Premio sono:

- a. dipendenti con contratto a tempo indeterminato (sia in forza che coloro che hanno cessato il servizio nel corso dell'anno di riferimento) in quota parte per i mesi di effettivo lavoro;
 - b. dipendenti con contratto a tempo determinato, in quota parte per i mesi di effettivo lavoro se hanno erogato la propria prestazione per almeno 9 mesi nell'anno;
 - c. Sarà considerato mese lavorato se la prestazione svolta è superiore ai 14 gg/mese;
 - d. Non avranno diritto al premio i lavoratori con qualifica di dirigente;
 - e. In caso di rapporti par time, il premio sarà proporzionale all'orario di lavoro.
4. L'erogazione del premio avverrà in un'unica soluzione contestualmente alla retribuzione della mensilità di Luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, salvo imprevedibili esigenze di rinvio;
 5. Oltre all'ammontare del Premio, così come sopra definito, l'azienda destinerà una ulteriore somma di Euro 10.000 al fondo CRAL;
 6. Per i dipendenti a tempo determinato esclusi dal presente accordo verrà applicato pedissequamente quanto previsto dal CCNL Utilitalia.

Pietrasanta 15 novembre 2022

Per L'azienda ERSU S.p.A.

Il Direttore Generale
Dott. ing. Walter Bresciani Gatti

.....

Per le OO. SS

FP-CGIL

.....

FIT CISL

.....

UILTRASPORTI

.....

FIADEL

.....

COBAS

.....

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE – SERVIZI ESTERNI
Premio di risultato

DIPENDENTE _____

Profilo Professionale _____

1. *RISPETTO DELLE PROCEDURE PREVISTE DALLA MANSIONE ASSEGNATA (QUALITÀ, SICUREZZA)*
(valutazione da 1 a 20) _____
2. *OPERARE NEL RISPETTO DELLE NORME DI SICUREZZA E CDS*
(valutazione da 1 a 15) _____
3. *APPROCCIO POSITIVO ALLA IMPREVEDIBILITÀ DEL SERVIZIO*
(valutazione da 1 a 15) _____
4. *CURA DEL MEZZO ASSEGNATO E DEGLI STRUMENTI E ATTREZZATURE DI LAVORO*
Es. tenuta della cabina, controllo del mezzo e attrezzature, attenzione nell'uso del mezzo (incidenti e danneggiamenti)
(valutazione da 1 a 10) _____
5. *SAPER LAVORARE IN SQUADRA ED IN GRUPPO*
(valutazione da 1 a 10) _____
6. *DISPONIBILITÀ ALL'INNOVAZIONE ED AL CAMBIAMENTO*
(approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro)
(valutazione da 1 a 15) _____
7. *SATURAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO*
(puntualità in ingresso, evitare pause prolungate non autorizzate, evitare rientri anticipati non autorizzati, mettersi a disposizione alla fine del lavoro assegnato)
(valutazione da 1 a 15) _____

TOTALE _____ /100

Pietrasanta li _____

IL RESPONSABILE DI AREA

.....

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE – IMPIEGATI ESECUTIVI / COORDINATORI
Premio di risultato

DIPENDENTE _____

Profilo Professionale _____

1. **CAPACITÀ ORGANIZZATIVE**
(applicazione procedure aziendali, assunzioni responsabilità in relazione al ruolo affidato, puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato, rispetto tempi di scadenza, collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità, discrezione)
(valutazione da 1 a 30) _____

2. **CAPACITÀ DI RELAZIONE CON CLIENTI/INTERNI ED ESTERNI**
(capacità di confronto, rispetto-riconoscimento ruoli, capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo)
(valutazione da 1 a 15) _____

3. **CAPACITÀ DI PARTECIPAZIONE/PROMOZIONE DEL GRUPPO**
(condivisione e partecipazione nel conseguire obiettivi comuni, capacità di integrazione)
(valutazione da 1 a 10) _____

4. **FLESSIBILITÀ OPERATIVA**
(approccio costruttivo a modifiche organizzative, formazione, nuovi strumenti di lavoro)
(valutazione da 1 a 10) _____

5. **DISPONIBILITÀ AD ACCRESCERE LE PROPRIE CONOSCENZE PROFESSIONALI**
(essere attivi nello sviluppo del ruolo ricoperto, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)
(valutazione da 1 a 10) _____

6. **VISIONE D'INSIEME DEL PROCESSO PRODUTTIVO**
(consapevolezza del processo di lavoro, capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni ecc)
(valutazione da 1 a 10) _____

7. **CAPACITÀ DI ELABORARE PROPOSTE**
capacità di interazione con i propri responsabili e colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento)
(valutazione da 1 a 15) _____

TOTALE _____ /100

Pietrasanta li _____

IL RESPONSABILE DI AREA

.....