

ACCORDO AZIENDALE DI RINNOVO DEL PREMIO DI RISULTATO

Addì 25 novembre '22, in Firenze, presso la sede della Società A.R.R.R. SpA (Agenzia Regionale Recupero Risorse SpA, di seguito: "la Società"), Via di Novoli n. 26, si sono incontrati:

- Per la Società: il Dr. Alessandro Pelosini e il Dott. Stefano Bruzzesi, non in proprio ma rispettivamente quale legale rappresentante e Dirigente della Società, in virtù della delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.10.2022, con sede legale all'indirizzo sopra indicato e partita IVA e codice fiscale n. 04335220481, assistiti dal Rag. Lorenzo Gazzarrini e Dott.ssa Viola Gazzarrini, Consulenti del Lavoro;
- L'ufficio del personale aziendale, nella persona della Dott.ssa Chiara Ramirez;
- Per i lavoratori: le rappresentanze sindacali aziendali, nelle persone dei signori Lucia Corsini, Paola Pacini, Maurizio Chiti e Massimiliano Ferrara, con l'assistenza dei signori: Stefano Nicoli della FILCAMS-CGIL Regionale, Nunzio Martino FISASCAT-CISL Prato, Samuele Bernardini CGL Siena, Giuseppe Viviano con delega provinciale CISL, Luisella Brotini della CGIL Filcams in rappresentanza delle OO.SS. territoriali.

per la definizione, redazione e sottoscrizione del presente accordo, volto a disciplinare la determinazione ed erogazione di un premio di risultato (di seguito: "il PdR"): i lavoratori avranno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù delle vigenti normative fiscali in materia (Legge di Stabilità 2016 e successive modifiche ed integrazioni) o della facoltà di conversione, totale o parziale, del PdR in prestazione di welfare aziendale.

PREMESSA

La Società ha portato a compimento gli obiettivi contemplati nel proprio Piano Strategico Industriale 2019 – 2021, derivante dall'incorporazione delle Agenzie energetiche partecipate dal Socio Unico Regione Toscana ed operanti su tutto il territorio regionale.

Nel primo triennio di operatività ha conseguito ampiamente tutti gli obbiettivi del precedente accordo aziendale 2019-2021, perfezionato in data 20.11.2019, erogando il relativo premio stabilito.

Il presente accordo succede a quello precedente e ne eredita la caratteristica di strumentalità rispetto al raggiungimento degli obiettivi di consolidamento e sviluppo della Società già individuati prioritariamente dal Piano Industriale 2019-2021, ossia: l'aumento dei volumi delle attività e l'estensione della gamma dei servizi unitamente al contenimento della funzione di costo aziendale.

E' volontà delle Parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività della Società nonché per accrescere il potere d'acquisto dei Lavoratori che avranno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù delle vigenti normative fiscali in materia (Legge di Stabilità 2016 e successive modifiche ed integrazioni) o la possibilità di convertire il PdR spettante in prestazione di welfare aziendale.

1. OBIETTIVI ANNUALITA' 2022

Per l'anno 2022 l'obiettivo da raggiungere viene identificato con le attività relative all'annualità 2022 rappresentate nel piano annuale con proiezione triennale e nel bilancio previsionale per gli anni 2022-2024 ed approvate dal Socio Unico con la D.G.R.T. 776/2022.

Oltre a garantire lo svolgimento delle proprie attività istituzionali a carattere continuativo verso il Socio Unico, la Società persegue l'obiettivo di svolgere attività vs. terzi, nel limite del 20% del fatturato in virtù di quanto previsto dal D.lgs 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica).

Il premio verrà erogato esclusivamente se il Bilancio 2022 della Società raggiungerà risultato d'esercizio positivo.

2. OBIETTIVI BIENNIO 2023-2024

Per il biennio 2023-2024 gli obiettivi da raggiungere vengono identificati con le attività rappresentate nel piano annuale con proiezione triennale e nel bilancio previsionale per gli anni 2023-2026, che dovrà essere approvato dal Socio Unico nel 2023.

Oltre a garantire lo svolgimento delle proprie attività istituzionali a carattere continuativo verso il Socio Unico, la Società persegue l'obiettivo di svolgere attività vs. terzi, nel limite del 20% del fatturato in virtù di quanto previsto dal D.lgs 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica).

Il premio verrà erogato esclusivamente se i Bilanci 2023 e 2024 della Società raggiungeranno risultati

d'esercizio positivi.

3. PRINCIPI DI CALCOLO PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il compenso previsto sarà determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e, salvo diversi accordi che potranno intervenire successivamente, verrà erogato successivamente all'approvazione del Bilancio a tutti i dipendenti compreso il personale con contratto di lavoro a tempo determinato (ad esclusione dei lavoratori con la qualifica di Dirigente, per i quali saranno posti in essere specifici accordi).

Anzianità di servizio: il PdR sarà erogato a tutti i lavoratori che, nell'anno di riferimento del premio, abbiano prestato attività lavorativa per almeno un mese intero, intendendo per tale la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente accordo quei lavoratori che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da sei a 10 giorni;
- b. licenziamento con preavviso;
- c. licenziamento senza preavviso.

L'importo del premio di risultato sarà determinato in misura pari ad una mensilità lorda in essere al 31/12 dell'anno di riferimento.

Nei casi di passaggio di livello o di variazione d'orario avvenuti nel corso dell'anno di riferimento, l'importo del premio sarà calcolato pro-quota in relazione ai periodi di permanenza nei rispettivi livelli e/o orari, espressi in dodicesimi e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni.

Nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il PdR sarà riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio sarà proporzionato alle ore previste contrattualmente.

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante di durata triennale il premio sarà riconosciuto in misura pari al 70% per il primo anno di apprendistato, al 80% per il secondo anno ed al 90% per il terzo ed ultimo anno di apprendistato (con erogazioni pro-quota; esempio: se il secondo anno di apprendistato iniziasse a luglio dell'anno di riferimento, il premio sarà riconosciuto per 6/12 al 70% e per 6/12 al 80%).

Il PdR sarà attribuito a ciascun lavoratore prendendo come base i giorni lavorabili in un anno [considerando, normalmente, le giornate teoricamente lavorabili con prestazione lavorativa per 5 giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì, dedotte le festività civili e religiose, compreso il Santo Patrono, salvo diversi risultati determinati con riferimento agli orari dei lavoratori a tempo parziale o dei lavoratori con orario di lavoro distribuito in modo diverso da quello prima indicato ("gg lavorativi teorici")].

Il valore del PdR sarà ridotto in relazione alle assenze (per giornata intera) per:

- malattia: dal terzo evento
- congedo di maternità e di paternità obbligatoria al 50% e congedo parentale
- sciopero
- aspettativa e congedi straordinari (retribuiti e non)
- permessi per studio (compresi i giorni di assenza per esami).

Non si considerano assenze i giorni di recupero da Banca Ore Straordinari.

4. MECCANISMI OPERATIVI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO ANNO 2022

Alla luce di quanto sopra esposto al presente punto 3, la formula per la determinazione del premio di risultato spettante ai lavoratori dipendenti della Società può essere riassunta come segue:

PdR anno 2022 = Retribuzione di fatto dicembre / gg lavorativi teorici * gg lavorati effettivamente.

5. MECCANISMI OPERATIVI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO BIENNIO 2023 E 2024

L'erogazione del premio, corrispondente ad una mensilità, sarà parametrata e sarà determinata in base ai meccanismi operativi di seguito indicati:

A) Raggiungimento obiettivi di Bilancio: pesano per il 70%

Al raggiungimento del risultato positivo del Bilancio di Esercizio riferito alle annualità 2023-2024 sarà attribuito a ciascun dipendente il valore del 70% del premio.

B) Valutazione performance individuale: pesano per il 30%

Le performance individuali saranno valutate secondo le seguenti indicazioni:

- I dipendenti afferenti Area Direzione, l'Area Rifiuti e i Responsabili delle Filiali Area Energia saranno valutati dal Dirigente, utilizzando la scheda di valutazione delle performance, allegato A.
- I dipendenti afferenti le Filiali Area Energia, saranno valutati dal Responsabile di Filiale che sottoporrà al Dirigente le valutazioni per la relativa condivisione e successiva validazione da parte di quest'ultimo. Tale valutazione dovrà essere inviata alla Direzione entro il mese di gennaio di ogni anno, utilizzando la scheda di valutazione delle performance, allegato B.

Alla luce di quanto sopra esposto al presente punto 3 e 5, la formula per la determinazione del premio di risultato spettante ai lavoratori dipendenti della Società può essere riassunta come segue:

PdR anno 2023 e anno 2024 =

$$\frac{[(Retribuzione\ di\ fatto\ dicembre) \cdot 0,7 + (Retribuzione\ di\ fatto\ dicembre) \cdot 0,3 \cdot R]}{gg\ lavorativi\ teorici} \cdot gg\ lavorati\ effettivamente$$

dove R è il risultato di cui al punto 5B (allegato A o B) e può assumere i seguenti valori: 0,25 - 0,50 - 0,75 - 1

6. OPZIONE WELFARE

La Società si riserva l'opportunità di attivare l'opzione Welfare tra il 2023 e il 2024.

I lavoratori in seguito potranno scegliere se convertire tutto o parte del PdR in prestazione di welfare aziendale previste dal comma 2, dall'ultimo periodo del comma 3 e dal comma 4 dell'art. 51 del T.U.I.R. in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 e successive modifiche ed integrazioni.

I lavoratori che intenderanno avvalersi dell'opzione di cui al precedente comma dovranno comunicare alla Società, con le modalità stabilite con uno specifico "Regolamento di conversione del PdR in Welfare" che sarà elaborato dalla Società e che costituirà parte integrante ed inscindibile del presente accordo, la propria volontà di convertire il PdR, in tutto o in parte, in prestazioni di welfare aziendale.

Tale comunicazione dovrà avvenire entro e non oltre i 15 giorni successivi alla informativa con la quale la Società comunicherà ai singoli lavoratori l'importo del PdR spettante, in base agli obiettivi raggiunti ed applicando i principi di calcolo di cui al presente Accordo.

L'utilizzazione degli strumenti di welfare aziendale avverrà con l'utilizzazione di specifica piattaforma elettronica, per mezzo della quale i lavoratori accederanno, con proprie credenziali, al portale attraverso il quale i lavoratori potranno scegliere le varie tipologie di welfare aziendale di cui fruire, nei limiti del proprio conto welfare individuale, risultante dall'importo di PdR che sarà stato deciso di convertire in welfare aziendale.

Le norme specifiche inerenti le modalità operative di utilizzazione e fruizione della piattaforma e di regolamentazione del welfare aziendale saranno disciplinate dal citato Regolamento di conversione del PdR in Welfare.

7 . PRINCIPI GENERALI E RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

Le Parti dichiarano di applicare il CCNL Terziario/Confcommercio 18/7/2008 e successivi rinnovi e che il presente Accordo è in linea con le relative previsioni contrattuali.

Le Parti che sottoscrivono il presente Accordo concordano nel ritenere essenziale che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata mediante possibilità di verifica dell'incremento stesso attraverso indicatori numerici specificatamente individuati e fondati su appropriati riscontri documentali aziendali, rilevati nell'arco di un congruo periodo temporale di

osservazione.

Il periodo congruo di osservazione per determinare il raggiungimento degli obiettivi è riferito ad un arco temporale di un anno, salvo diverso accordo fra le Parti, anche limitatamente ad alcuni obiettivi, in relazione alla specificità degli stessi.

La Società darà comunicazione ai Lavoratori degli obiettivi raggiunti e dell'importo del PdR entro il 31 maggio di ogni anno.

Periodo di erogazione: il PdR sarà erogato con la retribuzione indicativamente afferente il mese di luglio di ogni anno (l'erogazione potrà variare in funzione dell'approvazione del Bilancio).

8. DEPOSITO

La Società provvederà a depositare il presente Accordo, unitamente a tutti gli allegati ivi citati, nei termini e con le modalità previste dall'art. 5 del Decreto Interministeriale 25/3/2016.

9. VALIDITA'

Il presente accordo ha validità triennale, con riferimento agli anni 2022, 2023 e 2024, (e, quindi, con erogazione del relativo PdR indicativamente nel mese di luglio degli anni 2023, 2024 e 2025).

Il presente accordo scadrà il 31.12.2024: non sarà applicabile il rinnovo tacito alla scadenza.

Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2024 per analizzare la possibilità di procedere alla stipula di un nuovo accordo per il triennio successivo.

Letto, confermato e sottoscritto.

ALESSANDRO PELOSINI

STEFANO BRUZZESI

CHIARA RAMIREZ

GAZZARRINI LORENZO

GAZZARRINI VIOLA

LUCIA CORSINI

PAOLA PACINI

MAURIZIO CHITI

MASSIMILIANO FERRARA

STEFANO NICOLI

GIUSEPPE VIVIANO

SAMUELE BERNARDINI

LUISELLA BROTONI

NUNZIO MARTINO

AGENZIA REGIONALE RECUPERO RISORSE S.P.A.
MODELLO MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
ALLEGATO A
AREA DIREZIONE - AREA RIFIUTI - RESPONSABILI FILIALI

Valutazione (punteggio da 1 a 10)	Punteggio
1. <i>Orientamento al risultato</i> (capacità di organizzazione del lavoro in funzione degli obiettivi, realizzazione degli obiettivi previsti dal piano delle attività).	
2. <i>Competenze dimostrate</i> (precisione, rispetto dei tempi e delle scadenze, produttività, capacità di proporre soluzioni innovative, capacità di programmare e organizzare l'attività con criteri di priorità).	
3. <i>Comportamento professionale e organizzativo</i> (livello di impegno personale e professionale, interesse e motivazione per il lavoro svolto).	
4. <i>Relazione con il gruppo di lavoro</i> (capacità di lavorare in gruppo, atteggiamento di collaborazione e coordinazione con i colleghi, messa a disposizione delle proprie conoscenze, cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature).	
5. <i>Puntualità</i> (riferita all'orario di lavoro).	

Alla Performance del Personale Dipendente viene attribuito, per ciascun indicatore considerato, un punteggio compreso tra il valore minimo pari a 1 e massimo pari a 10, secondo la scala seguente:

1-5 = Insufficiente
6 = Sufficiente
7 = Mediocre
8 = Buono
9-10 = Ottimo

I 5 criteri di valutazione sopra riportati corrispondono a un totale complessivo di 50 punti.

Se la valutazione è compresa fra 0-20, il lavoratore avrà diritto a 1/4 del premio (risultato punto 5B = 0,25)

Se la valutazione è compresa fra 21-30, il lavoratore avrà diritto a metà del premio (risultato punto 5B = 0,50)

Se la valutazione è compresa fra 31-40, il lavoratore avrà diritto a 3/4 del premio (risultato punto 5B = 0,75)

Se la valutazione è compresa fra 41-50, il lavoratore avrà diritto al premio intero (risultato punto 5B = 1)

AGENZIA REGIONALE RECUPERO RISORSE S.P.A.

MODELLO MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

ALLEGATO B AREA ENERGIA

Valutazione (punteggio da 1 a 10)	Punteggio
1. <i>Orientamento al risultato</i> (capacità di organizzazione del lavoro in funzione degli obiettivi, realizzazione degli obiettivi previsti dal piano delle attività).	
2. <i>Competenze dimostrate</i> (precisione, rispetto dei tempi e delle scadenze, produttività, capacità di proporre soluzioni innovative, capacità di programmare e organizzare l'attività con criteri di priorità).	
3. <i>Comportamento professionale e organizzativo</i> (livello di impegno personale e professionale, interesse e motivazione per il lavoro svolto).	
4. <i>Relazione con il gruppo di lavoro</i> (capacità di lavorare in gruppo, atteggiamento di collaborazione e coordinazione con i colleghi, messa a disposizione delle proprie conoscenze, cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature).	
5. <i>Puntualità</i> (riferita all'orario di lavoro).	

Alla Performance del Personale Dipendente viene attribuito, per ciascun indicatore considerato, un punteggio compreso tra il valore minimo pari a 1 e massimo pari a 10, secondo la scala seguente:

1-5 = Insufficiente
6 = Sufficiente
7 = Mediocre
8 = Buono
9-10 = Ottimo

I 5 criteri di valutazione sopra riportati corrispondono a un totale complessivo di 50 punti.

Se la valutazione è compresa fra 0-20, il lavoratore avrà diritto a 1/4 del premio (risultato punto 5B = 0,25)

Se la valutazione è compresa fra 21-30, il lavoratore avrà diritto a metà del premio (risultato punto 5B = 0,50)

Se la valutazione è compresa fra 31-40, il lavoratore avrà diritto a 3/4 del premio (risultato punto 5B = 0,75)

Se la valutazione è compresa fra 41-50, il lavoratore avrà diritto al premio intero (risultato punto 5B = 1)