

VERBALE DI ACCORDO

(art. 2 CCNL Fise Assoambiente accordo di rinnovo del 18.05.2022 e smi)

Addì 23 febbraio 2023 in Rho (MI), presso la sede aziendale di via Martiri della Libertà 4,

Tra

Azienda Servizi del Rhodense Spa (in breve A.Se.R SpA) rappresentata dall'Amministratore Delegato Tommaso DI PAOLO

E

In rappresentanza del personale dipendente, giusto verbale di nomina in data 26/05/2020, I dipendenti Alessandra CONTE, Paola DONI (che interviene anche in qualità di Responsabile territoriale di UIL TRASPORTI) e Chiara CISLAGHI, coadiuvati dal sig. Sandro Falcone, funzionario UIL TRASPORTI, con sede in Milano via Campanini 7,

Premesso che

Con verbale di accordo in data 26 ottobre 2016, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 del CCNL FISE ASSOAMBIENTE del 21 marzo 2012, le parti convenivano sulla determinazione di un premio di risultato, individuando altresì i criteri per il conseguimento, da parte del personale dipendente, dello stesso premio.

Ad oggi si rende necessario rivedere i contenuti del verbale suddetto, adeguandoli alle ulteriori intese intercorse tra le parti, oltre che ai più recenti provvedimenti normativi emanati in materia di determinazione del premio di produttività aziendale.

Tanto premesso,

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

ARTICOLO 1

Con il presente verbale s'intende rinnovare, sostituendolo, il precedente accordo in data 26 ottobre 2016, che con la sottoscrizione del presente testo si considera pertanto superato.

ARTICOLO 2

Le parti, che sottoscrivono il presente atto, in conformità a quanto previsto dall'art. 2 del CCNL FISE ASSOAMBIENTE (accordo di rinnovo del 18.05.2022 e smi), convengono sul determinare un premio di risultato su base annua, la cui attribuzione è direttamente commisurata al conseguimento degli obiettivi aziendali prefissati annualmente, con la finalità di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché elementi di redditività e competitività dell'azienda.

Il premio di risultato si caratterizza quale elemento variabile della retribuzione in quanto gli importi complessivamente erogabili al personale sono correlati al valore aggiunto realizzato dalla società per tramite del raggiungimento dei suddetti obiettivi – tale valore aggiunto viene inteso non come mero risultato economico/finanziario, ma bensì quale incremento di qualità, efficienza, produttività nelle prestazioni erogate dall'Azienda.

Gli obiettivi aziendali sono prefissati annualmente dall'Azienda di concerto con i Responsabili di Area, secondo quanto previsto dalla Procedura di Gestione dei Processi Direzionali. All'atto

della determinazione degli stessi viene redatto apposito verbale, nel quale sono altresì specificati:

- le azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi (IMPEGNI);
- le funzioni a cui competono gli impegni identificati;
- gli indicatori idonei per controllare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e i loro valori;
- Le tempistiche previste per il raggiungimento degli stessi.

L'importo annuo complessivo distribuibile viene pertanto determinato proporzionalmente al numero di obiettivi riguardati dall'impresa nell'annualità di riferimento sul totale di quelli prefissati, in rapporto alla somma di € 12.000,00 (valore minimo erogabile).

L'ammontare del premio individuale massimo riconoscibile a ciascun dipendente è dato suddividendo l'importo complessivo di cui al paragrafo precedente per il numero dei dipendenti che concorrono alla distribuzione del premio per l'annualità di riferimento. L'importo così determinato è rimodulato in ragione del livello di inquadramento contrattuale, secondo i parametri di cui all'art. 27 del CCNL Fise Assoambiente, con attribuzione dell'importo base al livello 5B.

In caso di assenza dal lavoro per un periodo superiore al 20% delle giornate lavorative annue, intendendosi per assenza quanto specificato al successivo art. 3, punto 1, l'ammontare del premio individuale massimo riconoscibile si riduce delle seguenti percentuali:

Percentuale di assenza	Percentuale di riduzione del premio
Dal 20% al 30%	20 %
Dal 31% al 40%	30 %
Oltre il 40%	40 %

Le somme residue sono redistribuite in parti uguali tra il personale che ha conseguito un punteggio che si colloca nella fascia 45 – 60 o in subordine tra coloro che hanno percepito il punteggio più alto.

I criteri di determinazione e attribuzione del premio sono stabiliti al successivo art. 3.

Detto premio è da intendersi lordo e omnicomprensivo, lo stesso non ha alcun riflesso sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere (13ma, 14mo, ferie, festività, malattia, TFR ed ogni altro istituto contrattuale e di legge).

Il premio di risultato viene corrisposto in un'unica soluzione al personale assunto con contratto a tempo indeterminato. Per i soggetti il cui rapporto di lavoro è iniziato, ovvero si è interrotto, nel corso dell'anno, il diritto al premio viene maturato proporzionalmente all'effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro il premio viene liquidato unitamente alle competenze di fine rapporto, sulla base dei ratei come sopra maturati.

L'erogazione complessiva del premio avviene, di norma, in concorrenza con la retribuzione di marzo.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 183, della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Finanziaria 2016), ai fini della determinazione del premio di risultato, viene computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Il presente atto trova altresì efficacia in relazione ad eventuali accordi stipulati precedentemente tra Azienda e Rappresentanti dei lavoratori.

ARTICOLO 3

L'erogazione del premio avviene sulla base dei parametri e criteri di valutazione di seguito descritti, ciò con l'obiettivo di collegare gli incentivi economici erogati agli incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e agli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

CRITERI DI VALUTAZIONE

I Responsabili di Area, in coerenza e nell'ambito degli obiettivi programmati che impegnano l'area funzionale di appartenenza, predispongono al termine di ciascuna annualità una valutazione motivata delle prestazioni rese dai rispettivi collaboratori dipendenti, in relazione alla qualità del lavoro svolto, nonché alle abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo, attribuendo a ciascuno di questi un punteggio che va da 1 a 10 per ciascuno dei parametri sotto riportati. Gli stessi Responsabili a loro volta verranno valutati dalla dall'Amministratore Delegato, in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area funzionale e sulla base degli stessi parametri di valutazione.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE

Le valutazioni annuali, da predisporre su appositi modelli, avvengono, in ragione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi programmati per area funzionale, sulla base dei seguenti criteri:

1. Presenza a lavoro, con attribuzione del punteggio secondo gli elementi oggettivi indicato nella tabella di seguito riportata:

Giorni di Assenza	Punteggio
0 – 5	10
6 – 10	8
11 - 30	7
Oltre 30	5

Ai fini di cui al presente punto, fatto salvo quanto previsto al precedente articolo 2, si considerano assenze ogni giornata in cui la prestazione lavorativa non viene resa - fatta eccezione quelle di ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività sopresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro, malattie dovute a patologie di particolare gravità e ricoveri ospedalieri trovando applicazione quanto previsto dall'art 46 parte C e comma 9 del CCNL richiamato in premessa.

2. Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi - partecipazione alla vita organizzativa.
Elementi valutati: capacità di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi - capacità di lavorare in team.
3. Innovatività e adeguatezza nello svolgimento delle mansioni attribuite, in relazione a: iniziativa e propositività - capacità di risolvere i problemi - autonomia e capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato.
Elementi valutati: capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato;
4. Gestione risorse economiche e/o strumentali, in considerazione di: cura di sé e degli strumenti/attrezzature assegnate - gestione attenta ed efficiente delle strumentazioni affidate.

Elementi valutati: attenzione alla propria immagine e agli strumenti/attrezzature assegnati;

5. Orientamento alla qualità dei servizi, in considerazione di: competenza a ricoprire le mansioni assegnate, rispetto dei termini dei procedimenti; precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure, cortesia nei rapporti con i soggetti terzi.

Elementi valutati: capacità di realizzare la qualità richiesta nell'ambito della prestazione individuale;

6. Dimostrazione efficace della flessibilità nelle situazioni di emergenza, valutazione dei livelli di applicazione/concentrazione/cognizione durante le varie fasi di lavoro, oltre che relazionali e fisici; disponibilità e capacità ad adattarsi alla temporanea variazione dei flussi di lavoro all'interno dell'unità di appartenenza in ragione di eventi non programmati che li influenzano.

Elementi valutati: disponibilità e capacità ad adattare il proprio lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'azienda, nonché a svolgere le prestazioni professionali in condizioni di emergenza e in tempi e modalità diversi da quelli abituali;

RIPARTIZIONE

Il premio è ripartito secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Punteggio	Quota del Premio
60 - 45	100 %
44 - 21	70 %
20 – 0	40 %

Le somme residue di ciascuna quota individuale, non attribuite per il mancato raggiungimento del punteggio massimo, vengono redistribuite in parti uguali tra il personale che ha conseguito un punteggio che si colloca nella fascia 45 – 60 o in subordine tra coloro che hanno percepito il punteggio più alto.

ARTICOLO 4

Su richieste del dipendente, il datore di lavoro può provvedere all'erogazione del premio mediante i documenti di legittimazione disciplinati dal comma 3 bis all'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986), come novellato dall'art. 1, comma 190, lettera b), della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Finanziaria 2016). Tali documenti denominati "voucher", sono utilizzabili alle condizioni, termini e modalità stabiliti dalla normativa vigente in materia.

ARTICOLO 5

Il presente accordo avrà validità triennale, in riferimento agli esercizi sociali 2023, 2024 e 2025. Le parti concordano di incontrarsi, in buona fede, per discutere il rinnovo dell'accordo entro il 31/12/2025.

Resta inteso che decorso tale termine il presente accordo continuerà ad esplicare i suoi effetti sino all'effettivo rinnovo.

* * *

Le parti con la sottoscrizione del presente accordo si danno atto del riconoscimento dei principi

fin qui enunciati e costruiranno i successivi accordi sulla base del presente.

Letto confermato e sottoscritto.

Rho, 23 febbraio 2023