

PROTOCOLLO DI INTESA

“DETERMINAZIONE FONDO INCENTIVANTE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ – ANNO 2021”

Il giorno 27 del mese di luglio dell'anno 2022, presso la sede amministrativa di ERSU SpA in Pietrasanta (LU), Via Pontenuovo 22, alla presenza del Direttore Generale dott. ing. Walter Bresciani Gatti e delle OO.SS. ivi rappresentate da:

FP-CGIL: Massari Michele - Puccetti Fabrizio - Tanca Fabrizio – Centofanti Gianni

UILTRASPORTI: Andreozzi Paolino Antonio - Ulivi Marco - Zampolini Pietro – Fancello Cristina

COBAS: Coluccini Giovanni - Forno Stefano – Baldi Marco – Colli Claudio

CISL: Cecchi Paola – Furia Tomas

FIADDEL Ferrari Filippo

PREMESSO

- che in data 04 novembre 2021 è stato siglato il protocollo di intesa per la determinazione del premio di produzione per l'anno 2021 (Prot. 15642 del 10/11/21) (allegato A);
- che sono stati analizzati, in precedente incontro, gli indici di efficienza previsti al punto 14 del suddetto accordo, relativi all'andamento di malattie, infortuni, sinistrosità, manutenzione (allegato B);
- visto il bilancio di esercizio dell'anno 2021, sulla base di quanto indicato al punto 13 del richiamato protocollo d'intesa (allegato C);

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

1. di integrare le schede di valutazione del precedente accordo (Prot. 15642) con una appositamente elaborata per la figura del Coordinatore (allegato D);
2. il fondo incentivante messo a disposizione dall'Azienda è di Euro 1.200 lordi cad. gli aventi diritto, per un totale di euro 513.600, oltre a 7.000 euro da assegnare al CRAL aziendale;
3. in considerazione del protocollo di intesa del 27 giugno u.s. sottoscritto dalle OO.SS. con la Capo Gruppo Reti Ambiente SpA che prevede la possibilità di convertire il premio in servizi di welfare aziendale, viene definito che una parte delle spettanze sarà distribuito tramite ticket e precisamente 300 euro suddivisi in 70 euro di buoni benzina (considerando che 130 euro vengono già erogati a mezzo di tali buoni nel mese di luglio, in base alle previsioni del rinnovo contrattuale) e 230 di buoni pasto, che saranno pertanto completamente deducibili.

- Vista la diversa spettanza per ciascun dipendente (calcolata sulla base delle assenze e della scheda di valutazione) si concorda che per chi percepisce una cifra pari o inferiore a 300 euro il premio sarà interamente convertito in welfare; per cifre superiori a 300 euro, la parte eccedente tale base sarà retribuita in busta paga (applicando la detassazione prevista);
- il Premio sarà erogato contestualmente alla retribuzione del mese di Agosto 2022 se i tempi tecnici lo permetteranno o nel primo mese utile;
 - viene confermata l'applicazione di tutte le clausole previste dal Protocollo del 04/11/2021 che si allega alla presente come parte integrante e sostanziale.

Pietrasanta, li 27 luglio 2022

Per L'azienda ERSU S.p.A.

Il Direttore Generale
Dott. ing. Walter Bresciani Gatti

Walter Bresciani Gatti

[Signature]

[Signature]

Per le OO. SS.

FP-CGIL

[Signature]

FIT-CISL

[Signature]

ULTRASPORTI

[Signature]

COBAS

[Signature]

FIADEL

[Signature]

ALLEGATO

Prot. 15642 B/1
del 10/11/21

PROTOCOLLO DI INTESA

"DETERMINAZIONE PREMIO DI PRODUTTIVITÀ – ANNO 2021"

Il giorno 04 Novembre 2021 presso la sede amministrativa di ERSU SpA in Pietrasanta (LU), Via Pontenuovo 22, alla presenza del

Direttore Generale Ersu spa dott. ing. Walter Bresciani Gatti

e delle OO.SS. ivi rappresentate dai Sigg:

FP-CGIL: Puccetti FABRIZIO

FIT-CISL: CECCHI PAOLA

UILTRASPORTI: ANDREOZZI ANTONIO

FIADEL: TAREO NIRECCI

COBAS: FORNO STEFANO

COVACINI GIOVANNI

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 miglioramenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, competitività, efficacia ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nell'attuazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- il CCNL Utilitalia prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, e lo stesso viene valutato anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- è volontà delle parti addivenire ad un Protocollo di Intesa relativo all'anno 2021 per l'erogazione del premio di produttività;
- le parti intendono introdurre all'interno del Protocollo di Intesa indici di valutazione correlati ai risultati aziendali di cui ne è stato discusso per le vie brevi;

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

1. le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente Protocollo;
2. ai sensi dell'art. 1, comma 182 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e s.m.i. per l'anno 2021 viene istituito il Premio di Risultato variabile a favore dei lavoratori dipendenti della ERSU SPA;

3. il risultato è collegato agli indici di seguito definiti tra le parti, relativi alla redditività e qualità del servizio svolto, da monitorare nel corso del 2021 quale anno di riferimento;
4. l'anno di riferimento è il periodo nel quale si devono realizzare gli obiettivi previsti ai fini della corresponsione del premio nell'anno successivo;
5. entro la fine del mese di maggio 2022 le parti provvederanno alla verifica dei dati, e alla determinazione del premio maturato;
- ~~6. il premio annuo è riferito all'andamento degli obiettivi, secondo gli indicatori di seguito evidenziati, nel valore realizzato nell'anno di riferimento;~~
7. avranno diritto alla corresponsione del premio:
 - i lavoratori con qualifica di operai, intermedi, impiegati e quadri, operanti nelle diverse sedi dell'Azienda, in forza al momento della sottoscrizione del presente accordo, purché assunti a tempo indeterminato entro il 31/12/2021 (anno di riferimento);
 - i dipendenti a tempo determinato che hanno lavorato nell'intero anno di riferimento, ossia per 12 mesi (considerando mese lavorato il periodo superiore a 15 gg);
 - gli ex dipendenti a tempo indeterminato che hanno cessato il servizio ma hanno lavorato per l'intero anno di riferimento, ossia per 12 mesi (considerando mese lavorato il periodo superiore a 15 gg);Non avranno diritto al premio i lavoratori con qualifica di dirigente;
8. qualora l'assunzione sia avvenuta nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà proporzionalmente corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno i mesi di servizio compiuti nell'anno stesso. A tale riguardo le parti si danno atto che le assunzioni avvenute entro il giorno 15 compreso del mese integreranno un dodicesimo di anzianità, al contrario delle assunzioni avvenute dal giorno 16 in poi;
9. in caso di rapporti part-time, l'importo del premio sarà ridotto proporzionalmente all'orario lavorato;
10. il presente Protocollo di Intesa è valido ai soli fini della determinazione del Premio di Produttività dell'anno 2021;
11. l'erogazione del premio avverrà in un'unica soluzione contestualmente alla retribuzione del primo mese utile ai fini del conteggio (luglio 2022 salvo imprevedibili esigenze di rinvio);
12. per l'erogazione del premio, per i dipendenti a tempo determinato, è stato applicato pedissequamente il CCNL UTILITALIA;
13. viene istituito un Fondo Incentivante, la cui entità verrà definita con altro atto, in relazione al bilancio di esercizio dell'anno di riferimento (2021);
14. gli indici di efficienza che determineranno il fondo incentivante saranno i seguenti:
 - a) indice di malattia: riduzione del 3 % annuo rispetto all'anno precedente
 - b) indice di infortunio: riduzione del 2% annuo rispetto all'anno precedente
 - c) indice di sinistrosità: riduzione del 5% annuo rispetto all'anno precedente
 - d) costi di manutenzione: riduzione del 10% annuo rispetto all'anno precedenteTutti gli indici, relativi all'anno di riferimento, dovranno essere rapportati all'incremento del numero di personale e mezzi.
15. il premio di produttività (Pr) per ciascun dipendente viene calcolato come risultato della seguente formula, secondo i fattori di seguito descritti:

Baldini

WFF

R

Pard

h. c. h. c. h. c.

$$Pr = (M * A * V)$$

M l'importo fisso è pari all'intero fondo, esclusa la somma destinata al CRAL, diviso per il numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato così come identificati al precedente art. 4, e calcolato sulla base di quanto specificato all'art. 5, che hanno diritto al premio di risultato. Tale importo è onnicomprensivo ed assorbente di ogni rivalutazione e successiva rivendicazione o pretesa;

A percentuale attribuita allo scaglione di appartenenza, così come indicato in tabella, elaborata sulla base dei giorni di assenza dal servizio al netto di ferie, infortuni, permessi e congedi vari retribuiti (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: legge 104, permessi sindacali, congedo per maternità, congedo parentale, allattamento, congedo matrimoniale, permessi elettorali, donazione sangue) ad esclusione di quelli relativi al d.lgs. 151/2001 - di durata biennale. (Nel calcolo dei giorni di assenza non sono considerate le domeniche e le festività);

per la particolare situazione di emergenza sanitaria in corso, nei giorni di assenza non saranno conteggiate le malattie che sono state attestate riportando il codice e/o provvedimento Asl di isolamento o quarantena o fragilità per Covid 19, per quanto in conoscenza all'Azienda;

Giorni di assenza	Scaglione	Fattore percentuale A
da 0 a 3	1	100%
da 4 a 6	2	95%
da 7 a 9	3	90%
da 10 a 12	4	80%
da 13 a 15	5	70%
da 16 a 26	6	60%
da 27 a 37	7	50%
da 38 a 48	8	30%
oltre 49	9	20%

V percentuale derivata dalla scheda di valutazione individuale di cui agli Allegati A, B e C. Le schede di valutazione saranno compilate da ogni Responsabile di Area. Per i Responsabili di Area e/o Uffici tale scheda sarà compilata dal Direttore Generale.

Nota: nel caso in cui un dipendente abbia variato l'area di appartenenza in corso di anno, il Responsabile sarà individuato sulla base del maggior tempo di assegnazione ad un' Area.

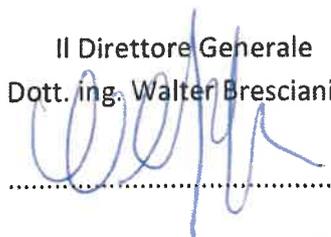
16. verrà comunque garantito, in base a quanto stabilito dall'art. 2 punto C) del CCNL Utilitalia, l'attribuzione dell'importo minimo annuo di 150 euro (Compenso retributivo aziendale C.R.A.), in proporzione ai mesi di servizio prestato ed alla tipologia di contratto in essere

- (tempo pieno o part time), a chi, a seguito del conteggio previsto dai precedenti punti del presente accordo, potrebbe ricevere una cifra inferiore;
17. copia della scheda valutativa di ciascun dipendente sarà allegata alla busta paga del mese relativo all'erogazione del premio;
 18. omnicomprensività degli importi: tutti gli importi sopra definiti s'intendono al lordo delle ritenute di legge e comprensivi dell'incidenza su ogni altro istituto retributivo diretto ed indiretto, di legge e contrattuale; a norma dell'art. 2120 C.C., le somme di cui al presente regolamento non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto;
 19. le parti confermano che il premio di risultato di cui sopra, nelle sue componenti, ha 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.

Pietrasanta, lì 04 novembre 2021

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

Per l'erogazione dei compensi per il premio di risultato

Dipendente _____

Categoria: IMPIEGATI

Profilo Professionale _____

A) IMPEGNO PROFUSO (valutazione da 1 a 20) _____

B) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (valutazione da 1 a 30) _____

C) FLESSIBILITA' NEGLI ORARI E DISPONIBILITA' AL RIENTRO (valutazione da 1 a 10) _____

D) GRADO DI INIZIATIVA, RESPONSABILITA' E DISPONIBILITA' PER LA RISOLUZIONE DI PROBLEMATICHE AZIENDALI (valutazione da 1 a 30) _____

E) VALUTAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (valutazione da 1 a 10) _____

CP

TOTALE _____ /100

Luca Poda

B

Pietrasanta li _____

IL RESPONSABILE DI AREA

.....

Balor

[Signature]

[Large signature]
Chalki - Pini - Poda

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'erogazione dei compensi per il premio di risultato

Dipendente _____

Categoria: **PERSONALE OPERATIVO** Profilo Professionale _____

A) IMPEGNO PROFUSO (valutazione da 1 a 15) _____

B) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (valutazione da 1 a 20) _____

C) INIZIATIVA NELLA RISOLUZIONE DI ESIGENZE OPERATIVE (valutazione da 1 a 15) _____

D) INTERCAMBIABILITA' DELLA MANSIONE (valutazione da 1 a 20) _____

E) VALUTAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ED EVENTUALI DANNI A MEZZI ED ATTREZZATURE (valutazione da 1 a 30) _____

TOTALE _____ /100

Pietrasanta li _____

IL RESPONSABILE DI AREA

.....

Baldoni

D

Luca Pade

Frank *UPX*

Antonio Piro

SP

ALLEGATO C

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'erogazione dei compensi per il premio di risultato

Dipendente _____

Categoria: **RESPONSABILI DI AREA E/O UFFICI**

A) **RISULTATI CONSEGUITI NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREFISSATI DALL'AZIENDA**

(valutazione da 1 a 30) _____

B) **COMPETENZA ORGANIZZATIVA E GESTIONALE DIMOSTRATA**

(valutazione da 1 a 25) _____

C) **GRADO DI INIZIATIVA E SOSTEGNO DELLE POLITICHE E DIRETTIVE AZIENDALI**

(valutazione da 1 a 25) _____

D) **DISPONIBILITA' DIMOSTRATA VERSO LE ESIGENZE AZIENDALI**

(valutazione da 1 a 20) _____

TOTALE _____/100

Pietrasanta li _____

IL DIRETTORE GENERALE

.....

UPR

MP

Manf

Belle R

R

MP

Massi hi-tech Sede