Anthea

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE ANNO 2022

UTILITALIA AMBIENTE- GASACQUA E-SERVIZI FUNERARI

Tra Anthea S.r.l. nella persona del Direttore Generale Ing. Tommaso Morelli e della Responsabile Ufficio Personale D.ssa Simona Policastrese

E

Le OO.SS. Territoriali rappresentate dai sigg.:

CGIL FP Ornella Giacomini

CGIL Filctem Francesca Lilla Parco

CISL Sandro Di Giacinti

Le RSU/RSA rappresentate dai sigg. Stefano Frisoni, Andrea Reali, De Stena Angelo, Filippo Crociati, Chiara Pula

Premesso:

che il Comune di Rimini ha approvato un atto di indirizzo in data 20/10/2021 relativo agli obiettivi sul complesso delle spese di funzionamento delle società partecipate e ha assegnato ad Anthea il seguente obiettivo: per ciascun esercizio, a consuntivo, l'incidenza percentuale del "complesso delle spese di funzionamento" (da intendersi come il totale dei "costi della produzione" - voce "B" - del "conto economico" inserito nel bilancio di esercizio, al netto dei costi per "ammortamenti e svalutazioni" e dei canoni di leasing e con i "costi per il personale" assunti al netto dei costi delle categorie protette e degli automatismi contrattuali) sul "valore della produzione", non dovrà superare l'analoga incidenza annua media aritmetica percentuale (delle medesime "spese", rispetto al "valore della produzione") degli ultimi tre bilanci di esercizio precedenti, approvati all'inizio del medesimo esercizio;

che l'erogazione del premio di risultato relativo all'esercizio 2022 è subordinata al preventivo rispetto degli obiettivi di cui sopra;

che in ottemperanza a quanto disposto dai CCNL applicati in azienda e attualmente vigenti, le parti concordano di definire, per l'anno 2022 un premio di risultato aziendale unico per tutto il personale.

Il Premio di Risultato sarà articolato su indicatori di carattere reddituale, produttivo, qualitativo e comportamentale, purché determinabili e verificabili i quali potranno avere peso diverso l'uno dagli altri secondo lo schema di cui all'Allegato (A) del presente verbale.

L'erogazione del premio avverrà entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque dopo l'approvazione del bilancio.

L'azienda potrà disporre eventuali anticipazioni fino ad un massimo del 40% del premio a base di calcolo.

Il premio sarà attribuito a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato ed in somministrazione, quest'ultimo come da richiesta pervenuta dalle OO.SS., in forza nell'anno di competenza e in modo proporzionale alla durata della prestazione, che abbia un rapporto di lavoro e abbia prestato un periodo di servizio presso l'impresa utilizzatrice per un periodo di almeno 6 mesi.

Al fine del calcolo della presenza saranno calcolate come servizio effettivo le giornate di ferie, i permessi orari/giornalieri legge 104, gli infortuni sul lavoro, la malattia professionale, le patologie gravi, le terapie salvavita, le donazioni di sangue/plasma, la maternità (astensione obbligatoria), il congedo parentale, i ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza ed i permessi sindacali, sempre che le relative indennità siano a carico dell'azienda.

Nei confronti dei lavoratori assenti a causa di inidoneità al lavoro, congedo straordinario per legge 104, aspettativa non retribuita e lunghi periodi di malattia (minimo di 6 mesi), il premio nella sua totalità sarà riparametrato e corrisposto per i giorni di effettivo servizio.

L'accordo sul premio di risultato dovrà essere armonizzato alla disciplina e/o alle norme di legge definite in materia, relativamente agli aspetti contributivi, previdenziali e fiscali.

Il premio di risultato non ha efficacia per il calcolo del TFR.

Le parti danno atto che il presente accordo è coerente con quanto previsto in tema dai contratti di lavoro richiamati.

In coerenza con l'obiettivo di sostenere il potere di acquisto dei dipendenti e migliorarne al contempo la produttività e redditività, tenuto conto dei vincoli imposti alla Società dai Comuni soci relativamente al contenimento delle spese del costo del personale e del funzionamento, l'azienda intende mettere a disposizione dei dipendenti un piano di welfare.

Ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge, il dipendente potrà scegliere di fruire in sostituzione totale o parziale del premio di produzione in denaro, di beni e servizi welfare fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta utilizzando una piattaforma informatica appositamente predisposta e messa a disposizione dall'azienda.

Ciò premesso, per l'esercizio 2022, le parti unitamente,

convengono

di individuare gli indicatori di seguito elencati nell'allegato A "Schema di ripartizione del Premio Produzione 2022 a base dell'attribuzione del premio per l'intero personale dipendente;

di adottare e regolamentare con specifico accordo una forma di welfare aziendale consentendo a ciascun dipendente di esercitare la facoltà di scegliere se convertire in misura totale o parziale il premio di produzione in beni e servizi fruibili mediante piattaforma informatica appositamente messa a disposizione dall'azienda;

di definire il premio di risultato riferito all'esercizio 2022 in base ai criteri di seguito descritti:

1) **Ammontare del premio di risultato**

   L'ammontare del premio di risultato per il 2022 è pari a quello erogato nel 2021 ovvero 1553,88 per il livello base individuato dal parametro 100 (si veda tabella allegato B), rivalutato secondo l'indice di inflazione programmata anno 2022.

2) **Tempi di erogazione**

   Il premio di risultato 2022 sarà erogato entro il mese di giugno 2023 e comunque dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2022 salva la possibilità di disporre un'anticipazione nel mese di maggio 2023 nei limiti previsti in premessa.

3) **Obiettivi di miglioramento e valore**

   Gli obiettivi in base ai quali sarà erogato il premio di risultato 2022 sono individuati ed elencati nell'Allegato A.

   Le parti convengono altresì di ridistribuire la percentuale di premio non erogata ai dipendenti che hanno conseguito il 99,5% del premio di risultato.

Rimini lì, 28/11/2022

Per Anthea S.r.l:

A.U. Carlotta Letizia Frenquellucci

Anthea

D.G. Tommaso Morelli _____

D.ssa Simona Policastrese _____

Per le OO.SS.

CGIL FP Sig.ra Ornella Giacomini _____

CGIL Filctem Sig.ra Francesca Lilla Parco _____

CISL Sig. Sandro Di Giacinti _____

Per le RSU/RSA:

Sig. Stefano Frisoni _____

Sig. Andrea Reali _____

Sig. Angelo De Stena _____

Sig. Filippo Crociati _____

D.ssa Chiara Pula _____

Anthea

PROPOSTA PREMIO PRODUZIONE 2022

REV. 0	DATA: 16/11/2022	NATURA DELLE MODIFICHE: Edizione 2022	
REDAZIONE E AGGIORNAMENTO	16/11/2022	SIGLA: QSA Affari Generali	FIRMA: Filippo Cocco Simona Policastrese
VERIFICA DI CONFORMITÀ	16/11/2022	SIGLA: DG	FIRMA: Tommaso Morelli
APPROVAZIONE		SIGLA	FIRMA

PROPOSTA PREMIO PRODUZIONE

Per l'anno 2022 il valore globale del Premio resta invariato rispetto a quello delle precedenti annualità così come la relativa parametrazione ai singoli livelli di inquadramento. Rimane inalterato anche il criterio di valutazione che viene effettuato secondo le seguenti modalità:

1. Il **40%** del premio totale viene erogato qualora venga rispettato il valore della produzione previsto a budget così come approvato dall'Assemblea dei Soci.
2. il **20%** del premio viene erogato in base all'assiduità al lavoro. In particolare si concorda che per ogni giorno di assenza verrà detratto un giorno dal monte ore che concorre a determinare il premio. Al fine del calcolo della presenza saranno calcolate come servizio effettivo le giornate di ferie, i permessi orari/giornalieri legge 104, gli infortuni sul lavoro, la malattia professionale, le patologie gravi, le terapie salvavita, le donazioni di sangue/plasma, la maternità (astensione obbligatoria), il congedo parentale, i ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza ed i permessi sindacali.
3. Nei confronti dei lavoratori assenti a causa di inidoneità al lavoro, congedo straordinario per legge 104, aspettativa non retribuita e lunghi periodi di malattia (minimo di 6 mesi), il premio nella sua totalità sarà riparametrato e corrisposto per i giorni di effettivo servizio.
4. il **10%** del premio viene erogato in assenza di provvedimenti disciplinari (ai fini del calcolo della percentuale non si considerano i richiami verbali). L'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dall'assenza di provvedimenti disciplinari vuole incentivare il corretto comportamento dei dipendenti con particolare riguardo all'ordinaria diligenza nel rapporto di lavoro.
5. il **30%** del premio totale viene assegnato tramite criteri valutativi legati al Sistema Qualità definito "***premioCQ***". Il premioCQ a sua volta è un indice composto da due parti uguali, ciascuna pari quindi al **15%** del premio di produzione totale, relative a due sub_indici: l'**IGQ** (Indice Globale Qualità) e l'**IGLS** (Indice Globale Livello di Servizio) sulla base dei quali si costruisce la corrispondente percentuale di distribuzione del premio.

L'**IGLS** si basa sui dati presenti nei **report industriali** forniti dai 5 settori aziendali (Infrastruttura Verde, Pest Management, Infrastruttura Stradale, Servizi Cimiteriali e Global Service). Per ognuno di questi settori viene effettuato un calcolo specifico sui parametri più significativi delle attività eseguite ai fini di valutare il livello di servizio erogato.
Dal report industriale si andrà a verificare principalmente la percentuale di **ODLp (Ordini di Lavoro programmati)** eseguiti a fronte di quelli previsti a inizio anno.
In particolare se un determinato Settore presenta un **ODLp < 90%**, esso perde il diritto a ricevere il corrispondente 15% del premio di produzione.

L'**IGQ** si basa sulle **Non Conformità** causate da negligenza, inosservanza di norme, mancato rispetto di procedure, mancati controlli, etc. Queste NC scaturiscono principalmente all'esito di audit interni eseguiti dai responsabili dei singoli settori, dall'ufficio QSA e dall'RSSP, oltre che derivare dagli audit eseguiti da enti terzi (Ente di Certificazione, AUSL e altri Organismi di controllo).

Tutte le NC vengono valutate in base alla gravità. Esistono NC minori (**NCm**) e maggiori (**NCM**), ma al fine dell'erogazione del premio vengono tenute in considerazione solo quelle Maggiori (si vedano gli esempi della tabella seguente).

Alcuni esempi utili alla definizione delle Non Conformità:	
NCm (minore) non inserite nelle valutazioni	Comportamenti lavorativi non corretti, ma che non determinano situazioni di pericolo (es. mancato rispetto della prescrizione "Ordine e Pulizia"; manifesti casi di comportamenti inadeguati in pubblico, etc.)
	Assenza tesserino identificativo
	Assenza SdS(Schede di sicurezza) dei prodotti\macchine in uso
NCM (Maggiore)	Comportamenti non corretti, con mancato rispetto delle procedure di lavoro e delle prescrizioni di sicurezza, finanche alla creazione di situazioni di potenziale pericolo (es. cantiere allestito in maniera non idonea/sicura; incidente, infortunio o near miss dovuto a operazioni incaute; etc.)
	Mancato uso DPI
	Assenza POS e/o DUVRI (a cura del Responsabile del cantiere)

<u>**Se le NCM** riscontrate in un singolo settore **sono più di 5/anno** non verrà erogato, al settore coinvolto, il corrispondente 15% del premio di produzione riservato al rispetto del livello di qualità atteso.</u>

Viene fornito un resoconto dei principali risultati raggiunti l'anno scorso:

IGLS

Settore	Programmati	Eseguiti	% ODLp	Raggiungimento Soglia Premio di Produzione
Global Service (n° ODL)	9.410	9.135	97,08	**SI**
Infrastruttura Stradale (int. reperibilità)	183	181	98,91	**SI**
Infrastruttura Verde (mq taglio erba)	13.680.000	13.964.993	102,08	**SI**
Pest Management (n° esche installate)	9.617	10.051	104,51	**SI**
Pest Management (n° caditoie trattate)	378.200	430.492	113,82	**SI**
Servizi Cimiteriali (n° attività)	2.773	3.209	115,72	**SI**

IGQ

Tipologia NC	N°	Raggiungimento Soglia Premio di Produzione
NC minori	21	Non Applicabile
NC Maggiori	3	SI

I dati delle performance industriali che vanno a comporre l'IGLS, mostrano che per l'anno 2021 si ha avuto il completo rispetto della soglia per il raggiungimento del premio di produzione. Analogamente, l'IGQ è stato ampiamente rispettato e vi sono state le condizioni per l'erogazione completa del premio di produzione.

Anthea

ACCORDO WELFARE AZIENDALE

Anthea Srl, con l'accordo del 28/11/2022 sul Premio di Risultato firmato con le R.S.U. e le OO.SS. territoriali ha previsto l'adozione di un piano di welfare aziendale, condividendo l'opportunità di sviluppare, in conformità alle normative vigenti, e nell'ambito dell'attività negoziale, le soluzioni più adeguate, al fine di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori. Allo scopo di regolamentare la fruizione dei servizi offerti, si ritiene necessaria l'adozione di un regolamento aziendale, condiviso con le R.S.U. e OO.SS., in modo tale da valutare ogni aspetto di fruizione dei servizi offerti, individuare la piattaforma/azienda erogatore dei servizi e regolamentare le modalità di fruizione.

Si concorda quanto segue:

1. Tenuto conto delle premesse si concorda di attivare per l'anno 2022, sulla base dell'Accordo sul premio di Risultato Aziendale 2022 siglato dalle parti in data 28/11/2022, un "Piano Welfare" che prevede la possibilità in capo a ciascun lavoratore di scegliere di fruire di tutto o di una parte del Premio di Risultato individuale, annualmente spettante ed erogato nell'annualità 2023, in beni e servizi di cui all'art. 7 dell'accordo sopra menzionato; tale fruizione sarà corrisposta secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ovvero, il controvalore convertito in beni e servizi di welfare, non concorrerà alla formazione del reddito e non sarà assoggettato ad imposte e contributi sulla base delle disposizioni normative del Testo Unico delle Imposte sui Redditi del 22/12/1986 n. 917 e smi.

2. La tipologia dei beni e servizi che compongono il "paniere", messo a disposizione dei lavoratori per sostenere e migliorare la propria vita privata e lavorativa, è indicata come segue:

- Rimborso spese per costi relativi ai servizi prescolastici e scolastici dei figli dei dipendenti;
- Rimborso spese per acquisto di libri scolastici dei figli dei dipendenti;
- Abbonamenti sportivi;
- Pacchetti viaggio/benessere;
- Spese trasporto pubblico;
- Integrazione alla contribuzione da versare alla previdenza complementare per gli iscritti al Fondo Pegaso e Previambiente;
- Buoni alimentari/benzina/shopping (nel limite di legge);
- Rimborso spese mediche/socio assistenziali;

3. Per la gestione del Piano di Welfare Aziendale, la società ha scelto la piattaforma internet ONEFLEX, in tale piattaforma informatica saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato 2022 per i quali, in base alla vigente disciplina di legge, il lavoratore potrà optare per la conversione in "welfare". A tal fine viene reso noto a tutti i lavoratori l'arco temporale entro cui potrà essere

esercitata tale scelta e in tempo utile da consentire la messa in pagamento con le retribuzioni di dicembre 2023 delle somme destinate inizialmente al welfare, ma rimaste inutilizzate, che saranno assoggettate all'imposizione fiscale agevolata vigente nei limiti di reddito e d'importo definiti dalla legge.

4. Gli importi oggetto dell'opzione welfare andranno a costituire una voce di credito welfare trasformandosi, via via attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto stabilito dalla normativa in materia con particolare riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR, comma 2, lett. A, f, fbis, fter, fquater.

5. I lavoratori interessati a convertire gli importi eventualmente spettanti del Premio di Risultato in beni e servizi, dovranno consegnare comunicazione scritta (vedi all'allegato 1) nel mese di Aprile dell'anno di erogazione (ad esempio Aprile 2023 per i premi relativi agli obiettivi raggiunti nell'anno 2022) e la destinazione dell'importo potrà avvenire con le seguenti percentuali: 25%, 50%, 75% o 100%. Qualora non intervenga detta scelta da parte dei lavoratori interessati entro la suddetta data, l'importo del Premio di Risultato verrà corrisposto a titolo di retribuzione, con lo stipendio del mese di Maggio dell'anno di erogazione. Nel caso di utilizzo di una delle percentuali sopra descritte, al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla normativa, la società provvederà ad una integrazione in misura pari al dieci (10) %, delle quote di premio per le quali il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in welfare alla data del 30/11/2023, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare. Tale somma sarà anticipata al momento dell'erogazione del premio da utilizzare come welfare. Le parti concordano, in occasione del prossimo accordo sulla parte variabile e del rinnovo del regolamento welfare, di poter rivedere tale percentuale anche in funzione dell'adesione dei lavoratori al progetto welfare.

6. Entro il mese di Aprile di ogni anno, i lavoratori che hanno scelto di canalizzare tutto o in parte il Premio di Risultato in flexible benefits, vedranno accreditato il loro importo sul portale.

7. Per coloro che hanno deciso di canalizzare soltanto una parte o di non canalizzare nessun importo in flexible benefits, riceveranno l'importo o per differenza o completo, nel cedolino relativo alla mensilità di Maggio dell'anno di erogazione e comunque dopo l'approvazione del Bilancio di Esercizio.

8. I lavoratori che sceglieranno di destinare il Premio di Risultato in flexible benefits, avranno tempo fino al 30 novembre dello stesso anno, per utilizzare la somma. L'importo residuo scaturente dalla differenza tra le somme utilizzate e non, sarà liquidato nel cedolino del mese di dicembre dell'anno di riferimento, al netto dei contributi agevolati previsti per i premi di produzione e al netto dell'integrazione del 10% che Anthea distribuisce come "importo aggiuntivo".

9. Nel caso di cessazione durante l'anno, l'importo residuo non utilizzato, sarà liquidato nel cedolino successivo alla data di cessazione con le medesime modalità indicate al punto 8.

Rimini, 28/11/2022

Letto approvato e sottoscritto, le parti:

Anthea

Per l'Azienda:

L' A.U.
D.ssa Carlotta Letizia Frenquellucci

IL Direttore Generale
Ing. Tommaso Morelli

Responsabile Ufficio Personale
D.ssa Simona Policastrese

Per le RSU/RSA:

Sig. Andrea Reali

Sig. Stefano Frisoni

Sig. Angelo De Stena

Sig. Filippo Crociati

D.ssa Chiara Pula

Per le OO.SS.

CGIL FP – Ornella Giacomini

CGIL Filctem- Francesca LillaParco

CISL – Sandro Di Giacinti

Anthea

ALLEGATI (B)

Tabella comparativa contratti e Premio per livelli						
FDA	**FDU/OF**	**FGA**	**parametro**	**IMPORTO 2021**	**IMPORTO 2022**	**Differenza**
Q	QS/Q	Q	130	2.020,02 €	2.163,44 €	143,42 €
8	A1	8	123	1.911,26 €	2.046,96 €	135,70 €
7A/B	A2	7	118	1.833,57 €	1.963,75 €	130,18 €
6A/B	B1	6	112	1.740,35 €	1.863,91 €	123,56 €
		5				
5A/B	B2	4	105	1.631,57 €	1.747,41 €	115,84 €
	C1	3				
4A/B	C2	2	100	1.553,88 €	1.664,21 €	110,33 €
3A/B	C3					
2A/B 1	D1	1	95	1.475,52 €	1.580,28 €	104,76 €
	D2					
	D3					