

**Verbale di Accordo per la determinazione ed erogazione del
PREMIO DI RISULTATO
per l'annualità 2020**

In data 31.12.2020 tra

- l'azienda **Arezzo Multiservizi srl**, società in house del Comune di Arezzo gestore del servizio cimiteriale del territorio comunale, con sede in Arezzo, Via B. Buoizzi nr. 1 codice fiscale e partita iva 01938950514, rappresentata dal suo legale rappresentante nella persona dell'Amministratore Unico pro tempore Avv. Guglielmo Borri, e
- la **RSU** così rappresentata:
 - ✓ CGIL Giganti Massimo, Casucci Giancarlo
 - ✓ UIL Santolini Giuseppe
- Le **OO. SS territoriali**:
 - ✓ CGIL Ricciarini Alessandra, Tanganelli Massimo
 - ✓ UIL Branchi Rossano



Premesso che:

- la società Arezzo Multiservizi s.r.l. ha adottato in data 28.02.2017 un proprio "Regolamento per la determinazione e distribuzione del premio di risultato per il triennio 2017-2019";
- in data 27.03.2018 veniva sottoscritta tra le medesime parti "Appendice" al Regolamento per la determinazione e distribuzione del premio di risultato per il triennio 2017-2019;
- in data 31.12.2019 il suddetto regolamento è scaduto, senza che fossero iniziate le operazioni di rinnovo della contrattazione di secondo livello per la determinazione del nuovo regolamento;
- nel mese di Febbraio 2020 è intercorsa la sostituzione dell'Organo Amministrativo;
- le fasi di contrattazione di secondo livello tese al rinnovo del regolamento per la determinazione e distribuzione del premio di produttività hanno subito ritardi a causa delle difficoltà dovute all'emergenza sanitaria che ha coinvolto l'intero Paese per il Covid19 che ha imposto rigide misure di sicurezza al fine di contenere la diffusione del virus;
- in data 15.09.2020 si è tenuto un incontro tra le parti durante il quale l'azienda ha presentato una proposta per il nuovo regolamento, che teneva conto delle risultanze del budget per l'esercizio 2020 che ha evidenziato una importante contrazione nei ricavi di esercizio per effetto della diminuzione della mortalità nel Comune di Arezzo e di altre variabili non ascrivibili alla disponibilità e volontà né dell'azienda né dei lavoratori dipendenti, e contestualmente inseriva un criterio di misurazione della produttività aziendale in relazione al numero di esumazioni ed estumulazioni effettuate nell'anno;
- in data 6.11.2020 l'OOSS CGIL inviava via mail le proprie proposte di modifica al regolamento, rigettando la maggior parte dei punti proposti dall'azienda;
- in data 11.12.2020 si è tenuto un incontro durante il quale le parti hanno espresso le proprie valutazioni in merito;
- in data 22.12.2020, a seguito di riunione con i membri del collegio sindacale e consulente del lavoro ai quali l'Amministratore Unico ha rappresentato le volontà delle parti e con i quali ha condiviso la propria idea di controproposta da presentare alle OOSS, si è tenuto un incontro tra le parti durante il quale l'azienda ha rappresentato le proprie considerazioni e ha formulato una nuova proposta di regolamento, che tenga presente i criteri di determinazione dell'ammontare del premio già previsti nel precedente regolamento approvato e che distribuisca il premio in parti uguali ai lavoratori dipendenti, come richiesto dalle OOSS, salvo applicazione delle decurtazioni individuali previste in termini di riduzione dell'assenteismo;

Tenuto conto che

Louguelli

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- le rappresentanti sindacali hanno concordato con l'Amministratore Unico di sottoscrivere il "Regolamento per la determinazione e distribuzione del premio di produttività" per il solo anno 2020;
- la parti hanno convenuto sulla necessità di avviare quanto prima le operazioni per la definizione di un nuovo regolamento che determini i criteri per la quantificazione e distribuzione del premio di rendimento per le prossime annualità;

Tutto ciò premesso

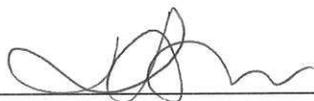
1. Le Parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per l'anno 2020 nella società Arezzo Multiservizi srl, così come da "**Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO per l'annualità 2020**" allegato al presente verbale, costituendone parte integrante.

Letto, confermato e sottoscritto

Arezzo Multiservizi srl

Amministratore Unico

Avv. Guglielmo Borri



la **RSU**

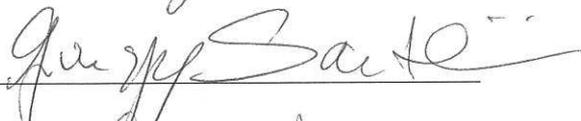
CGIL Giganti Massimo



CGIL Casucci Giancarlo



UIL Santolini Giuseppe

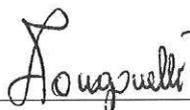


Le **OO. SS territoriali:**

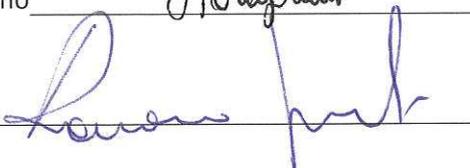
CGIL Ricciarini Alessandra



CGIL Tanganelli Massimo



UIL Branchi Rossano



Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO 2020

Il presente regolamento segue al verbale di accordo del 31/12/2020 siglato tra:

- l'azienda **Arezzo Multiservizi srl**, società in house del Comune di Arezzo gestore del servizio cimiteriale del territorio comunale, con sede in Arezzo, Via B. Buoizzi nr. 1 codice fiscale e partita iva 01938950514, rappresentata dal suo legale rappresentante nella persona dell'Amministratore Unico pro tempore Avv. Guglielmo Borri, e
- la **RSU** così rappresentata:
 - ✓ CGIL Giganti Massimo, Casucci Giancarlo
 - ✓ UIL Santolini Giuseppe
- Le **OO. SS territoriali**:
 - ✓ CGIL Ricciarini Alessandra, Tanganelli Massimo
 - ✓ UIL Branchi Rossano



costituendone parte integrante.

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 aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- Il CCNL Federambiente applicato dalla società Arezzo Multiservizi srl prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- la legge di stabilità 2016 L. 208 del 28/12/2015 prevede all'art. 1 comma 186 che *"Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa"* e al successivo comma 187 *"ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*;
- La Legge di Bilancio 2017 ha poi aggiornato il regime di detassazione dei premi di risultato e la disciplina dell'opzione per il cosiddetto 'welfare aziendale' previsti dalla Legge di Stabilità 2016, aumentando da 2mila a 3mila euro - e da 2.500 a 4mila euro nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro - l'ammontare dei premi soggetti ad imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle relative addizionali nella misura del 10%;
- L'Agenzia delle Entrate è intervenuta nei vari anni con proprie risoluzioni, fornendo chiarimenti sul regime fiscale e contributivo dei premi, per ultima la risoluzione n. 36/E del 26 giugno 2020, con la quale fornisce ulteriori chiarimenti in merito al regime fiscale dei Premi di risultato erogati ai sensi dell'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.;
- Il precedente "Regolamento per la determinazione ed erogazione del premio di risultato" per il triennio 2017-2019 è scaduto in data 31.12.2019;

Guglielmo Borri

CGIL Giganti Massimo, Casucci Giancarlo

UIL Santolini Giuseppe

Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO | 2020

– Durante l'anno 2020 le trattative sindacali per il rinnovo del regolamento hanno subito ritardi e sono avvenute con difficoltà, anche a causa dell'emergenza sanitaria che ha coinvolto l'intero Paese per il Covid19 che ha imposto rigide misure di sicurezza al fine di contenere la diffusione del virus;

– Nell'anno 2020 è avvenuta la sostituzione dell'Organo Amministrativo;

– Che il budget per l'esercizio 2020 ha evidenziato una importante contrazione nei ricavi di esercizio per effetto della diminuzione della mortalità nel Comune di Arezzo e di altre variabili non ascrivibili alla disponibilità e volontà né dell'azienda né dei lavoratori dipendenti;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. Le Parti convengono che, con il presente regolamento, hanno inteso disciplinare il Premio di Risultato **per la sola annualità 2020** nella società Arezzo Multiservizi srl.
2. La premessa e il verbale di accordo siglato in data 31/12/2020 costituiscono parte integrante del presente regolamento.
3. Il premio viene erogato con riferimento agli anni precedenti e sulla base di parametri relativi alle risultanze degli esercizi precedenti, come più dettagliatamente illustrato in seguito.
4. Il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività e/o di raggiungimento degli obiettivi specifici dell'azienda.
5. Le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia.
6. Le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive.
7. Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo le metodologie di seguito riportate.

Determinazione dell'ammontare aziendale del premio

La determinazione del PdR da accantonare nell'esercizio di riferimento è composto dalla somma algebrica di 3 componenti:

$$\text{PdR}_t = 30\%A + 30\%B + 40\%C$$

dove

Componente A

Un terzo della variazione del MOL tra l'esercizio precedente a quello di riferimento (t-1) del PdR e l'esercizio precedente a quest'ultimo (**1/3 Δ MOL** $(t-1)-(t-2)$); come previsto dal CCNL Federambiente, il coefficiente 1/3 è utilizzato nel caso di servizi ad alto impiego di mano d'opera.

Componente B

Un terzo della media aritmetica del MOL degli ultimi sei esercizi rispetto a quello di riferimento del PdR.

Componente C

Raggiungimento di obiettivi i quali potranno confermare, incrementare o diminuire l'ammontare del premio determinato dalla somma delle componenti

Alighieri
Aouguelli

Antonio Rossi
Antonio Rossi

Gianni
Gianni

Luca
Luca

Roberto
Roberto

Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO | 2020

30%A+30%B. Quale obiettivo viene preso come riferimento la diminuzione delle giornate di assenza per malattie ed infortuni, unitamente alla diminuzione degli eventi di malattia ed infortunio tra l'esercizio precedente a quello di riferimento e l'esercizio precedente a quest'ultimo. Vengono escluse dal conteggio le malattie che prevedono ricoveri e/o terapie salvavita.

I valori relativi alle redditività aziendale verranno ricavati dai conti economici dei bilanci di esercizio approvati dalla società.

La **Componente A** verrà così determinata:

	esercizio t-1	esercizio t-2
Valore della Produzione (A)
-Costi della Produzione (B)
= (A)-(B)
+Ammortamenti
=MOL

COMPONENTE A = 1/3 (MOL_{t-1} - MOL_{t-2})

La **Componente B** verrà così determinata:

COMPONENTE B = 1/3 MEDIA (MOL_{t-1}; MOL_{t-2}; MOL_{t-3}; MOL_{t-4}; MOL_{t-5}; MOL_{t-6})

dove i singoli MOL si calcolano seguendo le indicazioni di cui al punto precedente.

La **Componente C** verrà così determinata:

Verrà determinato un coefficiente *k* che rappresenta il miglioramento della presenza in servizio attraverso la misurazione della diminuzione degli eventi di malattia e infortunio, unitamente ai giorni di assenza per malattia e infortunio relativamente ai due esercizi precedenti a quello di riferimento del PdR. Tale coefficiente *k* verrà applicato alla somma del 30% della componente A e del 30% della componente B.

COMPONENTE C = k (30% A + 30% B)

dove *k* verrà determinato come nell'esempio seguente:

coefficiente di miglioramento presenza					
	esercizio t-1	esercizio t-2	Riduzione %	Peso	Coefficiente
Giorni di malattia per azienda	356	236	-50,85%	25%	-0,12712
Giorni di infortunio per azienda	44	352	87,50%	25%	0,21875
Numero di malattie per azienda	14	16	12,50%	25%	0,03125
Numero di infortuni per azienda	1	5	80,00%	25%	0,20000
k					0,32288

Visto che l'obiettivo di inserimento nella componente C nella determinazione del PdR è quello di ridurre l'assenteismo generale per brevi eventi di malattia e/o infortunio nell'ottica di una maggiore efficienza operativa e non quella di penalizzare l'insieme dei lavoratori dipendenti in caso di gravi malattie e/o infortuni, si conviene di determinare i seguenti limiti che il coefficiente K può assumere:

Pagina 3 di 5



Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO 2020

$$-0,25 \leq k \leq 0,25$$

Ciò non toglie che i giorni di assenza per malattia e/o infortunio, anche se di lunga durata, verranno scomputati dalla distribuzione del premio individuale al singolo lavoratore dipendente, come indicato nel Regolamento.

Distribuzione del premio

Le parti convengono di erogare il premio per quote uguali su tutti i lavoratori dipendenti, in proporzione ai periodi di effettiva presenza in servizio in caso di assunzioni e/o cessazioni del rapporto di lavoro. In questo caso, il rateo di premio non distribuito al singolo dipendente, verrà ripartito in parti uguali a tutti gli altri dipendenti.

Alla quota stanziata per ciascun dipendente verranno applicate le seguenti detrazioni/valorizzazioni:

DETRAZIONI

- 1) Giorni di assenza per malattia e/o infortunio: detrazione di 1/270 per ogni giorno di assenza;
- 2) Numero di eventi di malattia e/o infortunio: penale del 2% per singolo evento;
- 3) Richiami per mancata osservazione delle disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: penale del 10% per ogni richiamo;
- 4) Provvedimento disciplinare che comporta richiamo/ammonizione scritta, a seguito di giustificazioni non ritenute accettabili dall'azienda: penale del 2% per ogni provvedimento;
- 5) Provvedimento disciplinare che comporta sanzione, multa e/o sospensione dal servizio: penale del 5% per ogni provvedimento; qualora si verificassero giornate di sospensione dal servizio, verrà calcolata una ulteriore detrazione del premio pari a 1/270 per ogni giorno;
- 6) Provvedimento disciplinare che comporta licenziamento disciplinare: ESCLUSIONE dalla distribuzione del premio annuale;
- 7) Numero di sinistri con mezzi aziendali: penale del 5 % per ogni sinistro, parametrato in base alla percentuale di responsabilità.

Viene confermata la franchigia nei confronti dei soli operatori cimiteriali di giorni 7 per assenze per malattia e 10 per infortunio.

L'importo del premio detratto per effetto dei punti precedenti, verrà ripartito nei confronti di tutti gli altri dipendenti in parti uguali.

VALORIZZAZIONI

- 1) Riconoscimenti ed encomi pervenuti da soggetti terzi per il lavoro individuale e/o di squadra: maggiorazione del 5%

Regolamento per la determinazione ed erogazione del PREMIO DI RISULTATO | 2020

le Parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto).
L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di maggio di ciascun anno.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente regolamento si fa rinvio a quanto definito dal CCNL.

Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Arezzo, li 31/12/2020

Arezzo Multiservizi srl
Amministratore Unico
Avv. Guglielmo Borri



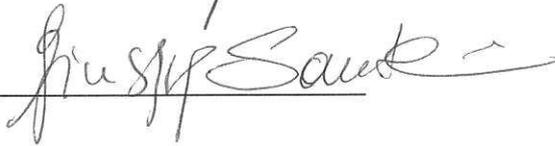
la **RSU:**
CGIL Giganti Massimo



CGIL Casucci Giancarlo

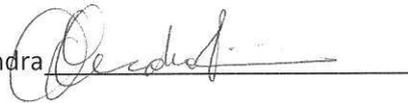


UIL Santolini Giuseppe

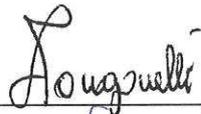


Le **OO. SS territoriali:**

CGIL Ricciarini Alessandra



CGIL Tanganelli Massimo



UIL Branchi Rossano

