VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 Febbraio 2022 si sono incontrati c/o l'AURUM in Pescara, alla Via Largo Gardone Riviera:

Adriatica Risorse Spa, rappresentata dall'Amministratore Unico Prof. Dott. [redacted] e dal Direttore Generale Dott. [redacted] assistita dall'Avv. [redacted]

Il Sig. [redacted] Segretario Generale Filcams CGIL Pescara; la Sig.a [redacted] FP CGIL;

Il Sig. [redacted] CISL FP; [redacted] CISL FP; [redacted] Fisascat Cisl Abruzzo Molise , [redacted] RSU CGIL

PREMESSO CHE

- conformemente alle previsioni contrattuali e normative in materia di contrattazione di secondo livello, allo scopo di migliorare il servizio fornito alla collettività anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali viene prevista una contrattazione annuale di secondo livello a contenuto economico che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di produttività, efficienza e qualità denominata "premio di risultato".

- La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

- Tale premio ha la finalità di: a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'azienda attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività e qualità; b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'azienda attraverso il miglioramento dei processi produttivi;

- Il premio viene erogato annualmente dopo l'approvazione del bilancio di esercizio da parte della assemblea sociale.

- L'accordo stipulato e le relative erogazioni debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti in particolare con riferimento al regime di detassazione e decontribuzione.

- nell'attuale quadro normativo e nelle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018 si prevede che 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, siano soggetti ad un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, comunque entro limiti di importo complessivo;

TUTTO CIÒ PREMESSO

[redacted]

Le parti convengono quanto segue:

1. premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. Il premio di risultato è unico e collettivo ed è per sua natura totalmente variabile e non determinabile a priori in quanto riferito e misurato sugli obiettivi oggetto del presente accordo e rapportato ai parametri valutativi di seguito riportati;

[redacted] [redacted] [redacted]

3. Le parti convengono che il premio di risultato di cui al presente accordo, costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzato a conseguire un incremento di efficienza per l'azienda ed è corredata ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, possedendo quindi i relativi compensi le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata, mediante imposta sostitutiva del 10% di cui agli artt. 182 e ss della legge n. 208/2015 come successivamente integrata e modificata. La tassazione agevolata spetta a tutti i lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale.

4. le parti, ai fini dell'attribuzione del premio di risultato, concordano che decorrerà con il bilancio di esercizio relativo all'anno 2020, utilizzando i seguenti parametri valutativi:
   - **a)** Il Direttore Generale formula un modello di valutazione delle performance per il personale dipendente, comandato e somministrato che tenga conto degli obiettivi generali della Società e del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento degli stessi, ed in linea con i criteri di valutazione delle performance utilizzati dal Comune di Pescara secondo l'allegata scheda che forma parte integrante del presente accordo.
   - **b)** Condizione per l'accesso al premio, così come stabilito nel proprio Regolamento Interno, approvato dalla società con Determina dell'Amministratore Unico in data 29.12.2020, è l'approvazione del bilancio di esercizio con un risultato positivo in termini di E.B.I.T. (Earning Before Interest and Taxes).
   - **c)** Con E.B.I.T. di esercizio positivo, viene quindi costituito il Fondo annuale che è pari alla soglia massima del 5% della Retribuzione Lorda Tabellare del personale, comprensiva della retribuzione dei comandati e dei somministrati e al netto della retribuzione del Direttore Generale, il tutto di competenza del medesimo esercizio.
   - **d)** La valutazione delle Performance, invece, è incentrata sulla valutazione delle: prestazione organizzativa e prestazione individuale.
   - **e)** Il premio viene liquidato in base al punteggio ottenuto dalla valutazione delle Performance di cui al punto sub d) parametrato con il Fondo annuale di cui al punto sub c).
   - **f)** Per il riconoscimento del premio valgono, in ogni caso, i criteri di cui alla allegata scheda, con le seguenti precisazioni:
     - **i)** I premi verranno liquidati al personale a tempo indeterminato e determinato, comandato e somministrato, secondo quanto stabilito dall'Art 31 e 33 del Regolamento interno, approvato con Det. A.U. del 29/12/2020 e dai parametri stabiliti nel presente documento;
     - **ii)** Per il calcolo dei premi del personale viene fissato un Fondo annuale massimo complessivo del 5% della Retribuzione Lorda Tabellare del personale, comprensiva della retribuzione dei comandati e dei somministrati (escluso il Direttore Generale).
     - **iii)** Il premio verrà liquidato in base al punteggio ottenuto dalla valutazione delle Performance, parametrato con il Fondo annuale disponibile di cui al punto ii).
     - **iv)** Il Direttore Generale avrà facoltà di ridistribuire gli eventuali avanzi non liquidati, rispetto al Fondo annuale disponibile, tenendo conto dei soggetti che abbiano fornito contributi di particolare valore.
     - **v)** Gli eventuali avanzi non liquidati, rispetto al Fondo annuale disponibile, andranno in economia e non potranno essere riproposti negli esercizi successivi.

[redacted] [redacted] [redacted]

g) Per i contratti a tempo parziale l'importo sarà definito proporzionalmente in base alla percentuale di part-time contrattualmente definita nel periodo di misurazione;

h) L'importo erogato a titolo di premio di risultato è omnicomprensivo in quanto tiene conto nel suo ammontare di tutti gli istituti indiretti, differiti ivi compreso il TFR in sintonia con le leggi e gli accordi in vigore.

i) Le parti concordano che il premio di risultato dell'esercizio 2020 verrà erogato con il cedolino paga del mese di Febbraio 2022, mentre per gli esercizi successivi verranno erogati, qualora spettanti, entro tre mesi dall'approvazione del bilancio di esercizio;

5) le parti, con la sottoscrizione del presente verbale, attestano e confermano reciprocamente, senza alcuna riserva in merito, nessuna esclusa, e per ogni finalità di legge e contrattazione collettiva applicata, di avere puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione e/o consultazione e/o confronto e che il contratto stipulato manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del Dlgs n. 81/2015, anche con precipuo riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari;
Le parti si danno altresì atto che l'intesa sottoscritta è conforme alle prescrizioni di cui al Decreto 25/3/2016 del Ministero del Lavoro e della legge 208/2015 art. 1 commi da 182 a 189 e successive modificazioni ed integrazioni.

6) la società provvederà al deposito telematico, entro i termini di legge, del presente accordo al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

7) il premio di cui al presente accordo decorre dal 1 gennaio 2020 ed avrà efficacia fino al 31/12/2021 e verrà attribuito in sede di prima applicazione a tutto il personale in forza alla società alla data del 31/12/2020 anche se distaccati, comandati o somministrati.

Letto, confermato e sottoscritto

[redacted]

OOSS

Per CGIL
Sig [redacted]

Per Fisascat Cisl Abruzzo Molise CISL
[redacted]

Non firmano il presente accordo i Sigg. [redacted] in rappresentanza della CISL FP, il Sig. [redacted] RSU CGIL, la Sig.a [redacted] FP CGIL, per le seguenti motivazioni:

- visto il regolamento della Adriatica Risorse del 29/12/2020 che prevede all'Art 31 il premio di risultato per il personale dipendente, per i dipendenti comandati dal Comune di Pescara presso la Adriatica Risorse, soggetti al CCNL Enti Locali si rimanda esclusivamente al Protocollo di intesa del Verbale del 15/03/2019, evidenziando che la parte accessoria é a carico della società presso la quale il dipendente opera funzionalmente.

Pertanto tali somme non dovranno gravare sul fondo salario accessorio del personale dell'Ente di appartenenza anche secondo gli orientamenti applicativi forniti dall'ARAN. Per quanto sopra evidenziato le predette organizzazioni sindacali della Funzione Pubblica si riservano un ulteriore approfondimento e di valutare la successiva eventuale sottoscrizione del presente verbale di accordo .

Per CISL FP

Sig. [redacted]

Sig. [redacted]

Per RSU CGIL

Sig. [redacted]

Per FP CGIL,

Sig.ra [redacted]

[redacted]

[redacted]

ANNO: 2020

SERVIZIO :

ADRIATICA RISORSE SPA
GESTIONE ENTRATE LOCALI

Nominativo Dipendente	Matricola	Categoria / Livello
Nominativo _____	_____	____

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFOMANCE ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE

Performance Organizzativa	Apporto (tra 0 e 1)	Punteggio
Max 80 punti (A)	1	**80**

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFOMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

TIPOLOGIA DEL COMPORTAMENTO	Valutazione	Punteggio
CAPACITA' ORGANIZZATIVA:	0 - 5	5
Capacità di organizzazione del proprio lavoro		
Capacità analitiche e propositive nello svolgimento di processi lavorativi semplici e complessi		
Molteplicità delle attività svolte		
Capacità di fronteggiare gli imprevisti		
CAPACITA' DI COLLABORAZIONE:	0 - 6	6
Capacità di integrazione ai processi lavorativi di gruppo		
Disponibilità alla comunicazione e condivisione delle conoscenze		
Capacità di comprensione e soddisfazione dei bisogni dell'utenza interna e/o esterna		
Capacità propositve per il miglioramento della qualità del lavoro		
AFFIDABILITA' E RESPONSABILITA'	0 - 6	6
Rispetto delle scadenze e dei tempi		
Grado di autonomia nello svolgimento del lavoro		
Rispetto degli orari di lavoro		
Capacità di monitoraggio delle proprie attività		
FLESSIBILITA'	0 - 3	3
Capacità di adattamento al cambiamento del proprio ruolo		
Capacità di adattamento a nuove situazione e/o gruppi		
Capacità di gestire carichi di lavoro complessi connessi al raggiungimento degli obiettivi		
Disponibilità alla partecipazione e iniziative a corsi di formazione anche al di fuori dell'orario d'ufficio		
PERFORMANCE INDIVIDUALE (B)		**20**

RIEPILOGO	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (A)	80
PERFORMANCE INDIVIDUALE (B)	20
TOTALE PUNTEGGIO (A+B)	**100**
COLLOQUIO	SI NO

Pescara, lì [redacted]

IL DIRETTORE GENERALE

[redacted]

[redacted]

[redacted]