CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2022– 2024 Obiettivi 2023- Astea Spa – CCNL Servizi Ambientali

In data 8 maggio 2023,

tra

Astea Spa rappresentata da Fabio Marchetti in qualità di Amministratore Delegato e Legale Rappresentante dell'azienda, Massimiliano Riderelli Belli, in qualità di Direttore Generale, Rosa Evangelista, Responsabile Risorse Umane

e

le O.O.S.S. firmatarie del CCNL dei lavoratori addetti ai Servizi Ambientali:

- FP Cgil rappresentata da Stefania Ragnetti
- FIT Cisl rappresentata da Roberto Ascani, Emanuele Sabbatini
- UILTRASPORTI UIL rappresentata da Sergio Marinelli

Premesso che:

- le parti nel corso del 2022 si erano incontrate per prendere in esame la tenuta della struttura del Premio di Risultato nel corso del triennio di vigenza dell'accordo integrativo aziendale per gli anni 2019-2021 e per fare una disamina critica e costruttiva riguardo a come rendere ancora più efficace ed aderente alla realtà aziendale il meccanismo di funzionamento del premio, in particolare come leva per il miglioramento di tutti i processi chiave dell'organizzazione;
- in data 17 maggio 2022 veniva definito di mantenere la struttura di base del triennio precedente 2019-2021 con accordo sottoscritto in data 3 luglio 2019 anche per il triennio 2022 2024,
- è stabilito il vincolo dei risultati di bilancio quale conditio sine qua non ai fini dell'erogazione del premio;
- é stabilita una cadenza per lo più annuale di individuazione degli obiettivi relativi a ciascun parametro condiviso - pur nell'ambito di vigenza dei tre anni dell'accordo - per adattare di volta in volta gli indicatori alle serie storiche e recepire tutte le azioni di miglioramento per perfezionare il meccanismo di funzionamento del premio.

Tenuto conto che:

- è intenzione delle parti confermare le già note condizioni di accesso al PDR per il triennio 2022-2024 (che sono quelle contenute nell'accordo per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 3 luglio 2019)
- che in virtù di quanto sopra, condizione di accesso al premio è che l'utile aziendale risultante dal bilancio consolidato sia maggiore, per ciascun anno, del costo del montante da erogare a titolo di premio di risultato
- nelle more di conoscere il valore dell'utile aziendale, nel corso dei primi mesi del 2023 le parti si sono già incontrate per una disamina degli andamenti relativi al 2022 e avviato il confronto sulla definizione degli obiettivi del 2023,

in data odierna le parti si sono incontrate per la definizione e la sottoscrizione degli obiettivi relativi all'anno 2023 in coerenza con la struttura definita nell'accordo di premio di risultato valido per il triennio 2022-2024, la cui validità è relativa al periodo 1 gennaio 2023 – 31 gennaio 2023.

L'accordo, così come di seguito definito, si applica a tutti i dipendenti di Astea Spa inquadrati – nel corso del 2023 – nel CCNL dei Servizi Ambientali.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

1. Premessa

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo.

2. Principi e condizioni di accesso al Premio di Risultato (P.d.R.)

Per l'anno 2023 si fa riferimento al meccanismo di erogazione del premio valido per il triennio 2022-2024, basato sui seguenti principi:

1

1

- Condizione di accesso al premio è che l'utile aziendale risultante da bilancio consolidato aziendale sia maggiore, per ciascun anno, del costo del montante da erogare a titolo di premio di risultato.
- Correlare una quota parte di premio variabile incentivante alla partecipazione attiva dei dipendenti –
 o gruppi di essi ai miglioramenti quantitativi e qualitativi dei processi aziendali nei vari settori
 aziendali.
- Correlare una quota parte di premio variabile incentivante a comportamenti ed azioni individuali in termini di diffusione della cultura della sicurezza in azienda e di applicazione delle procedure di lavoro a tutti i livelli dell'organizzazione.
- Sulla base della disponibilità di dati e serie storiche, adottare un sistema di misurazione migliorabile progressivamente nel tempo anche in virtù della disponibilità e possibilità di individuare, via via, indicatori sempre più significativi e rappresentativi del reale andamento aziendale e sufficientemente motivanti e incentivanti per i lavoratori dipendenti.
- Costruire un sistema oggettivamente misurabile e monitorabile che si traduca in un meccanismo sufficientemente correlabile tra contributo fornito da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi condivisi e quote di salario variabile a ciascuno erogabile per effetto di tale contributo e del risultato conseguito.
- Valorizzare le iniziative di welfare aziendale proponendo ai lavoratori dipendenti le opportunità offerte dall'adozione di una piattaforma di "welfare aziendale", anche tenuto conto del contesto normativo che continua a valorizzare iniziative di welfare.

3. Il Premio di Risultato (P.d.R.)

Durata

Il presente accordo di integrazione degli obiettivi 2023 ha una durata annuale valida dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 all'interno dell'accordo triennale 2022-2024 escluso ogni tacito rinnovo.

Si definisce che, di anno in anno, nel corso di di vigenza triennale dell'accordo, ciascun indicatore, il relativo valore target ed eventualmente la durata, vengano rivisti o sostituiti in funzione degli andamenti degli anni precedenti e dei reali margini di miglioramento.

Definizione di Obiettivi, Criteri, Parametri di misurazione

Obiettivo comune delle parti nel definire un premio di risultato è quello di trovare forme di incentivazione variabile del personale che concorrano ad incrementare la produttività, aumentare la redditività, migliorare la qualità dei servizi gestiti e l'efficienza operativa dei vari settori, oltre che supportare l'innovazione dei processi aziendali, sia in termini di infrastrutture e tecnologie che in termini organizzativi, non in ultimo, migliorare il benessere organizzativo complessivo dell'azienda.

Erogazione del premio – descrizione del meccanismo di funzionamento del P.d.R.

Coerentemente a quanto dichiarato nei principi e condizioni di accesso al P.d.R., il premio da erogarsi individualmente, per ogni anno di vigenza del presente contratto, sarà determinato dalla combinazione di diversi indicatori, armonizzando parametri collettivi e parametri individuali e, pertanto, si stabilisce quanto segue:

Premio Variabile Teorico

a seconda della fascia di livello di appartenenza il Premio Variabile Teorico lordo pro-capite di riferimento seguirà la seguente tabella:

Tabella 1 – Fasce PDR teorico

Гасса	PDR teorico lordo		
Fasce	pro-capite		
7 – 8 – Q	1.000,00		
4-5-6	800,00		
2 – 3	700,00		

A

2

A CE

M

I- 1	600,00
<i>y</i> 1	000,00

I valori pro-capite per fascia indicati in tabella si riferiscono ad un risultato pari al 100% su tutti gli indicatori. Il valore individuale del premio, pertanto, varierà in relazione al peso di ciascun indicatore e alla percentuale raggiunta per ciascun indicatore.

Gli Indicatori

il **50%** legato ad un indicatore quali-quantitativo dello specifico settore (Servizi Ambientali, Impianto di separazione, Uffici; più nello specifico:

50% -> Nr = Spesa di manutenzione dei mezzi operativi per il settore servizi ambientali

50% -> kg di rifiuti non metallici cerniti — alluminio (cod. 191203) per il settore della cernita/separazione rifiuti

50% -> % dei controlli effettuati sul Compostaggio Domestico (mod. IU-41) per gli uffici

il **10**% legato al miglioramento del livello di sensibilizzazione e diffusione delle procedure, prassi e più in generale alla diffusione della cultura della sicurezza nell'area Igiene Urbana;

il 40% legato all'andamento dell'indice di assiduità al lavoro individuale.

Gli indicatori ed i target di seguito evidenziati sono riferiti all'anno 2023; per l'anno 2024 gli indicatori ed i target saranno oggetto di specifici confronti per consentire una valutazione congiunta dell'efficacia del meccanismo del premio rispetto a incrementi effettivi di efficienza, qualità, innovazione ecc. nonché degli andamenti di ciascun parametro ai fini dell'individuazione di possibili azioni di miglioramento. Agli esiti di tale valutazione, per ciascun anno, le parti manterranno, ovvero modificheranno, il panel degli indicatori e riadatteranno i nuovi target in funzione degli andamenti evidenziati dalle serie storiche di ciascun parametro.

Segue la descrizione degli indicatori quali/quantitativi per specifico settore e relativa tabella degli obiettivi – peso 50%:

a) € - Spesa manutenzione mezzi operativi

Destinatari: tutti i dipendenti appartenenti all'area dei servizi ambientali dei presidi di Osimo e Numana inclusi gli addetti alle isole ecologiche, discarica ecc.

Il 50% di peso del premio è attribuito in funzione dei risultati ottenuti sulla diminuzione della spesa di manutenzione relativa all'anno 2023.

L'obiettivo è di sensibilizzare gli operatori al fine di avere una condotta di guida conforme alle norme di sicurezza, trattare il mezzo assegnato con cura, seguire le procedure di segnalazione di guasti o malfunzionamenti dei mezzi esistente in azienda, nonché prevenire eventuali infortuni, diminuire gli incidenti con conseguente abbattimento dei costi di gestione dei sinistri, miglioramento degli indicatori di sicurezza e miglioramento dell'immagine aziendale verso i cittadini.

Tabella 2a - obiettivo di miglioramento:

Miglioramento	Obiettivo 2023		Quota
∆ a t-1	range	incremento ΔNr	Premio
	K€ ≤ 157	€ ≤ -7000	120%
	157 < K€ <= 161	-7000 < € <= -3000	100%
	161 < K€ <= 163	-3000 < € <= -1000	75%
HEROTE DINEL	K€ > 163	€>-1000	0%

Dato al 31.12.2022: 164,349

3

Str

b) Quantità in KG di rifiuti non metallici cerniti nella fase di separazione dell'alluminio (cod. 191203)

Destinatari: tutti i dipendenti dell'impianto di cernita

Il 50% di peso del premio è attribuito in funzione dei risultati ottenuti sulla quantità di rifiuti non metallici di alluminio (codice EER 191203) individuati nella fase di separazione del multimateriale, successivamente conferiti al mercato libero comprese le eventuali quantità cernite e non ancora conferite al 31 dicembre 2023 rilevate in maniera oggettiva con documentazione fotografica e scontrino di pesa riportante evidenza della data e dell'ora della pesa avvenuta.

Tabella 2b - obiettivo di miglioramento:

Miglioramento	Obiettivo 2023		Quota
Δ% a t-1	Range	ange incremento Δ	
8	% >= 3 ·	kg >= 188	120%
	3 > % >= 2	188 > kg >= 125	100%
6-	2 > % >= 1	125 > kg >= 63	75%
W	% < 1	kg < 63	0%

Dato al 31.12.2022: 6270

c) Percentuale dei controlli effettuati sul Compostaggio Domestico

Destinatari: dipendenti degli uffici

Il 50% di peso del premio è attribuito in funzione del n. di controlli effettuati tramite Modello IU-41 inteso come: % controlli fatti/n. utenti totali iscritti all'albo dei Compostatori.

Intraprendendo tutte le azioni necessarie per dare ai cittadini la possibilità di effettuare il compostaggio domestico si dà a loro la possibilità di usufruire di uno sconto in tariffa e all'azienda di avere un risparmio nei costi di raccolta e smaltimento, oltre a poter computare la quantità di rifiuti compostati nel calcolo della % di Raccolta Differenziata. I compostatori che non effettuano correttamente il compostaggio vengono eliminati dall'albo compostatori e non possono più usufruire dello sconto in tariffa riservato a chi pratica il compostaggio.

Tabella 2c - obiettivo di miglioramento:

Miglioramento	Obiettivo 2023		Quota
∆% a t-1	range	incremento ∆	premio
	% >= 20	Δ >= 91	120%
20	20 > % >= 19	91 > Δ >= 87	100%
10 N	19 > % >= 18	$87 > \Delta > = 82$	75%
	% < 18	% < 82	0%

Dato al 31.12.2022: 17% (n. 77)

INDICATORI DI SICUREZZA:

Destinatari: tutti i dipendenti ccnl servizi ambientali

Gli indicatori IF*=Indice di Frequenza e IG**=Indice di Gravità hanno la finalità di sensibilizzare il personale ed i preposti alla promozione della Sicurezza quale valore identitario e culturale dell'Azienda adottando comportamenti responsabili e "sicuri" per sé e per gli altri a tutti i livelli dell'organizzazione.

Indice di Freguenza

Il **5% del premio** sarà assegnato a ciascuno in funzione dell'indicatore "*Indice di Frequenza*" infortuni del settore igiene urbana.

Tabella 3 a - obiettivo di miglioramento:

ento:

Sp fee

Miglioramento	Obiettivo 2023	Quota	
Δ% a t-1	range	premio	
w A second	% ≤ 31,11	120%	
* _ 8 _	31,11 < % <= 33,06	100%	
	33,06 < % <= 35,06	75%	
	% > 35,00	. 0%	

Dato al 31.12.2022: 38,89

Indice di Gravità

Il 5% del premio sarà assegnato a ciascuno in funzione dell'indicatore "Indice di Gravità" infortuni del settore igiene urbana.

Tabella 3 b - obiettivo di miglioramento:

Miglioramento	Obiettivo 2023	Quota
Δ% a t-1	range	premio
	% ≤ 0,97	120%
4	0,97 < % <= 1,03	100%
	1,03 < % <= 0,97	75%
1 X 13 U	% > 1,09	0%

Dato al 31.12.2022: 1,21

Nel caso che vengano mantenuti gli stessi indicatori anche per il 2024, la definizione dei target avverrà sulla base del trend storico evidenziato per ciascun anno. Diversamente, in via congiunta tra le parti, sarà valutata la possibilità di variare alcuni indicatori perché non più funzionali ad indirizzare verso azioni di miglioramento.

INDICATORE ASSIDUITA' AL LAVORO

il **40% del premio** sarà assegnato a ciascuno in funzione dell'indice di assiduità al lavoro come riportato nella tabella seguente:

Tabella 4 - obiettivo di miglioramento:

GG di assenza individuale	% di premio erogabile		
0	120%		
Entro 6 gg	100%		
Da 7 a 12gg	75%		
Da 13 a 20 gg	50%		
' > 20 gg	0%		

Nei casi di assenze brevi sino a 2 giorni che comprendano il lunedì o il sabato, i giorni di lunedì e di sabato verranno computati il doppio.

Nelle assenze non sono conteggiate:

- le ferie, i permessi ex festività e i permessi aziendali
- i permessi sindacali a qualunque titolo (Rsu, direttivi, Crasa)
- assemblea
- sciopero
- riposi e permessi compensativi

- maternità obbligatoria e allattamento e congedo paternità obbligatorio (solo se non coincidente con la maternità obbligatoria)

MM L

Dha

^{*} IF=Indice di frequenza: n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate

^{**}IG= Indice di gravità: n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate

- congedo parentale per lutto e assistenza ospedaliera legge 53/2000 (3 gg)
- donazioni sangue e plasma derivati

Applicazione dell'accordo integrativo

Il presente accordo si applica solo ed esclusivamente ai dipendenti di Astea Spa inquadrati nel Ccnl Servizi Ambientali a tempo indeterminato e determinato in forza alla data di stipula dell'accordo e ai lavoratori dipendenti eventualmente assunti tramite selezioni pubbliche della Società o trasformati a tempo indeterminato nel restante periodo fino al 31 dicembre 2023 risultanti ancora in forza alla data del 31 dicembre 2023.

Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio

Il premio di risultato matura dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno e verrà erogato, di norma al personale dipendente inquadrato nel CCNL Servizi Ambientali a tempo indeterminato di Astea Spa unitamente alla retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo (es. il premio erogabile di competenza dell'anno 2023 verrà retribuito a seguito della verifica degli indicatori di bilancio, di settore e individuali con la busta paga di luglio 2024 e così via di anno in anno).

Il premio verrà pagato a tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato con qualifica di quadro, impiegato o operaio del CCNL Servizi Ambientali che siano in forza al momento dell'erogazione del premio e che abbiano maturato - a quella data - almeno un anno di anzianità aziendale consecutiva. L'erogazione avverrà in misura pro-rata rispetto ai mesi di effettiva permanenza in azienda nell'anno di competenza.

Al personale a tempo indeterminato dimissionario e uscente prima dell'erogazione del premio non verrà riconosciuto alcun premio. Al solo personale a tempo indeterminato dimissionario per pensionamento e uscente prima dell'erogazione del premio, lo stesso verrà erogato con apposito cedolino al momento dell'erogazione prevista per tutti gli altri dipendenti ed in forma pro-rata in relazione ai mesi di effettiva permanenza nell'anno di competenza.

In considerazione dei meccanismi di erogazione e delle modalità di determinazione del premio, lo stesso sarà erogato ai dipendenti a tempo determinato se e solo se ancora in forza al momento di erogazione del premio e se a quella data avranno maturato un'anzianità consecutiva di lavoro di almeno 12 mesi. L'erogazione avverrà in modalità pro-rata rispetto all'effettiva permanenza in azienda nell'anno di competenza. Come data di inizio rapporto ai fini del computo dell'anzianità aziendale si terrà in considerazione la data di inserimento in azienda a tempo determinato e non la eventuale data di trasformazione a tempo indeterminato che potrebbe esserne conseguita.

Per tutti i dipendenti aventi diritto con rapporto di lavoro part time, l'importo del P.d.R. si riproporzionerà automaticamente in relazione alla percentuale di part-time normalmente prestata.

Montante Complessivo Lordo del Premio

Qualora a seguito dell'erogazione del premio ai "beneficiari" - individuati così come stabilito nel perimetro definitó al precedente paragrafo "Beneficiari e Modalità di Erogazione del Premio" - rimanga un residuo rispetto al montante lordo complessivamente messo a disposizione per il settore Igiene Urbana inquadrato con CCNL Servizi Ambientali di Astea, pari a Euro 60.000,00 (o al relativo montante eventualmente derivante dalla variazione del numero di persone intestatarie del premio rispetto a detto Plafond — d'ora in poi "M")¹ si valuterà l'entità del premio distribuito per l'indicatore "assiduità al lavoro". Laddove il totale del premio complessivamente erogato per l'indicatore "assiduità al lavoro" sia inferiore all'equivalente lordo del 35% del montante complessivo messo a disposizione "M", la differenza tra il predetto premio lordo "M" e quanto

M

h

¹ M=il montante lordo annuale sarà dato dal prodotto del numero dei dipendenti aventi diritto al premio (così come individuati negli articoli: "Applicazione dell'Accordo Integrativo" e "Beneficiari e Modalità di Erogazione del Premio") per il premio teorico distribuito per le singole fasce della Tabella 1, fermo restando il montante massimale lordo di Euro 60.000,00 annui storicamente definito nei precedenti accordi del triennio 2019-2021, da riproporzionare di anno in anno in base alle variazioni numeriche del personale dipendente occupato (in entrata e in uscita) all'interno del perimetro individuato al paragrafo "Applicazione dell'Accordo".

effettivamente corrisposto a titolo di premio per indicatore "assiduità al lavoro" nell'area Igiene Urbana di Astea spa, sarà redistribuita a livello individuale ai soli tempi indeterminati che abbiano acquisito un premio per "assiduità al lavoro" pari almeno al 100%. In ogni caso detta redistribuzione non potrà comportare un PDR che complessivamente, considerati tutti i parametri, sia superiore al plafond di lordi Euro 60.000,00 messi a disposizione per il PDR da Astea (o al relativo montante eventualmente derivante dalla variazione del numero di persone intestatarie del premio rispetto a detto Plafond) e non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza tra il valore lordo del 35% di "M" ed il premio complessivamente erogato per l'indicatore "assiduità al lavoro".

Le parti, inoltre, analizzato l'andamento della variabile "assiduità al lavoro" concordano che, dopo aver calcolato il premio in funzione dei pesi e dei risultati ottenuti per ogni singolo indicatore, a quanti evidenziano un assenteismo superiore a 3 mesi, l'erogazione dello stesso avverrà per tutti i beneficiari in misura pro-rata rispetto ai giorni di reale permanenza con effettiva prestazione di servizio in azienda nell'anno di competenza, al netto della franchigia dei tre mesi (cioè saranno decurtati dal computo totale del premio gli eventuali periodi di assenze in mesi interi o frazioni di mese — eccedenti i tre - con conseguente corresponsione per dodicesimi). Ferme restando le condizioni di vincolo di montante complessivo lordo e di eventuale delta disponibile per la redistribuzione rispetto al montante relativo all'assiduità al lavoro, le ulteriori cifre non erogate per tale via andranno ad incrementare l'eventuale montante disponibile per la redistribuzione ai soli tempi indeterminati che abbiano tenuto una condotta di assiduità al lavoro pari o superiore al 100%.

Incidenza su altri istituti

Resta espressamente inteso tra le parti che, ai sensi dell'art. 2120 cc così come modificato dall'art. 1 Legge n. 297/1982, le somme erogate a titolo di premio di risultato non entrano a far parte della base di calcolo del T.F.R.

Allo stesso modo, per la particolare natura di questa erogazione, non si terrà conto della stessa ai fini del trattamento economico di ferie, festività, indennità malattia e infortuni, maternità e ogni altro istituto indiretto e differito.

Gli importi del premio, così come stabiliti dal presente accordo, sono omnicomprensivi del C.R.A. (compenso retributivo aziendale) previsto per le aziende prive di contrattazione di secondo livello (lettera C, art. 2 del rinnovato CCNL Servizi Ambientali e successive modifiche).

Detassazione

Nel ritenere il presente accordo conforme a quanto previsto dalla normativa in vigore, le parti stabiliscono che agli importi che saranno erogati si applicheranno (raggiunti i risultati stabiliti e fatta salva l'espressa rinuncia del lavoratore) le agevolazioni in materia di detassazione nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge in quanto riconosciuto quale "premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è effettivamente 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 della legge n. 208/2015 e successivo DM del 25 marzo 2016, oltre a quanto stabilito nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che è successivamente intervenuta su quanto disposto dal DM 25 marzo 2016 in tema di agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, commi 182, 189, 190 della legge 208/2015.

L'accordo verrà depositato presso gli istituti preposti ai fini della detassazione ed eventualmente per la decontribuzione per l'anno 2023.

Le parti si danno anche atto che, qualora prevalessero interpretazioni diverse delle norme relative alla detassazione o qualora l'Agenzia delle Entrate od altro organo deputato dovesse recuperare le somme detassate all'azienda in quanto sostituto d'imposta, i dipendenti interessati dovranno restituire tali somme all'azienda stessa anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel frattempo intervenuta.

Tenuto conto dei chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 5/E del 29.03.2018 – punto 4.2 - le parti concordano che, esclusivamente ai fini della detassazione dell'intero importo del premio, si

M

MA

7/

Sehu

7

debbano prendere come obiettivi di riferimento in maniera alternativa tra loro, quelli indicati analiticamente nelle tabelle 2a 2b 2c, tabelle n. 3a 3b e tabella n. 4.

Pertanto, fatta salva l'espressa rinuncia del dipendente, si procederà ad applicare la tassazione agevolata sull'intero premio in ogni caso in cui almeno uno degli obiettivi elencati nelle tabelle di cui sopra abbia avuto un miglioramento nel periodo di riferimento annuale (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023) rispetto ai valori dello stesso parametro registrati nel periodo precedente (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2022).

Comitato di partecipazione

E' istituito un comitato di partecipazione ai sensi dell'art. 1 comma 189 della legge 208/2015 rappresentato da un gruppo di lavoro in cui sono presenti i responsabili aziendali, la RSU eventualmente coadiuvati da altri dipendenti considerati sufficientemente conoscitori dei processi dei vari settori aziendali - la cui finalità sarà di produrre progetti di miglioramento dei processi produttivi e di erogazione del servizio attraverso la costanza di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire, delle risorse necessarie per la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte ed i risultati raggiunti e per la definizione e realizzazione dei relativi piani di miglioramento. Le parti si riservano di riformulare in modo maggiormente specifico le regole di funzionamento di suddetto comitato, anche in funzione delle eventuali evoluzioni normative in materia.

Welfare

Le parti concordano che per gli anni di vigenza dell'accordo il P.d.R "l'opzione welfare" sarà opzionabile per scelta del singolo lavoratore interessato. Tale possibilità, concordemente a quanto stabilito all'art. 1 della Legge 208/2015 e ribadito dalla Circolare n. 28/E dell'agenzia delle Entrate sarà opzionabile da tutti i dipendenti di cui al comma 186 della stessa legge entro il 16 luglio di ciascun anno.

L'azienda comunicherà ai dipendenti le modalità e la misura delle opzioni esercitabili, attraverso un apposito modulo in cui sarà possibile chiedere la sostituzione del P.d.R. nella misura del 50% o del 100% (come da Allegato 1).

L'impiego delle risorse destinate a welfare da ciascun lavoratore sarà effettuabile attraverso la piattaforma informatica già in uso in azienda.

Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i dipendenti a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

In caso di mancata conversione in servizi di welfare del P.d.R. individuale, quest'ultimo sarà assoggettato ad imposte e contributi come per legge.

In caso di opzione al 50%, la restante quota di P.d.R. sarà liquidata con la retribuzione del mese di luglio e assoggettata a tasse e contributi come per legge.

A seguito di esercizio dell'opzione welfare effettuata entro luglio, nel caso che vengano riscontrati eventuali residui non spesi attraverso la piattaforma alla data del 7 dicembre di ciascun anno, gli stessi saranno corrisposti in denaro nel cedolino dello stesso mese con l'applicazione degli oneri fiscali e contributivi pieni previsti dalla legge, fatta salva la richiesta del lavoratore di destinare tale residuo alla previdenza complementare. Questa ulteriore scelta sarà possibile attraverso manifesta definizione del dipendente tramite email, in risposta alla comunicazione che l'azienda di norma invia come promemoria ai propri collaboratori a fine novembre.

Resta inteso che gli importi del premio di risultato sostituiti in welfare per scelta del lavoratore non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcuno istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Al fine di incentivare l'utilizzo del welfare da parte dei dipendenti, divenendo esso stesso un "indicatore del benessere organizzativo" per la specifica natura dei beni e dei servizi a cui dà accesso e che concorrono a migliorare il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro oltre che salvaguardare la salute psico-fisica dei dipendenti, viene stabilito un incremento del valore del premio erogabile in caso di scelta di destinazione di tutto o di una quota di premio:

M

MA

305

2 LCV

Le parti definiscono che per gli anni di vigenza dell'accordo e sempre nel rispetto del montante complessivo lordo messo a disposizione, l'eventuale risparmio derivante dall'adesione dei dipendenti al "Welfare" che dà origine alla decontribuzione carico azienda - nella misura del 12% - venga restituito agli stessi dipendenti che hanno optato per il "Welfare". Tale distribuzione avverrà in maniera proporzionale alla percentuale di adesione scelta dal dipendente stesso: 50% -> 6% o 100% -> 12%.

A titolo di esemplificazione e di chiarezza delle varie casistiche che potranno venirsi a creare si riportano specifici esempi:

Es: credito welfare di € 100,00 + maggiorazione credito welfare del 12% = totale credito welfare € 112,00 Caso a): utilizzo in welfare di complessivi € 102,00; i restanti € 10,00 potranno essere riconosciuti soltanto ed esclusivamente in forma di welfare e mai oggetto di monetizzazione.

Caso b): utilizzo in welfare di complessivi € 70,00; i restanti € 30 non utilizzati in forma di welfare continueranno ad essere corrisposti in busta paga e assoggettati a contributi e tasse <u>piene</u>; gli ulteriori restanti € 12,00 di maggiorazione non saranno riconosciuti in alcun modo (né in welfare, né in monetizzazione).

Si precisa, infine, che tra le forme di welfare rientra anche la previdenza complementare.

Relazioni Sindacali

Tenuto conto della particolare natura dei servizi erogati alla collettività, le parti ribadiscono il loro impegno a mantenere sempre un atteggiamento responsabile e coerente con la missione insita nella gestione di servizi di pubblica utilità e si impegnano pertanto con ogni mezzo a prevenire tutte le possibili situazioni conflittuali attraverso la ricerca continua di strumenti di partecipazione. Coerentemente con lo spirito partecipativo su cui si struttura il presente accordo, le parti convengono di adottare un iter di conciliazione qualora insorgano difficoltà nell'ambito del normale sistema di partecipazione, oltre che di applicazione del presente accordo e di tutte le altre normative vigenti.

Pertanto si conviene che, qualora in Azienda si generi una controversia e laddove avessero già fallito gli strumenti partecipativi messi a disposizione dal presente accordo, su richiesta delle OOSS stipulanti, le parti si incontreranno tempestivamente presso la Sede per tentare di dirimere le guestioni in essere.

Tale regolamentazione vuole costituire uno strumento per creare una realtà aziendale in cui si operi sempre nel pieno riconoscimento dei ruoli e delle reciproche responsabilità, con l'obiettivo comune ed imprescindibile di far crescere l'azienda sul territorio e nei settori in cui opera, mettendo al primo posto il livello di servizio verso i propri utenti.

Verifiche

Anche alla luce dei recenti impatti del Coronavirus sulle attività e sugli obiettivi aziendali, le parti convengono di verificare in sede congiunta la funzionalità e la rispondenza dello stesso all'obiettivo di riconoscere erogazioni variabili premianti a fronte di positivi e redditizi risultati aziendali ottenuti attraverso l'incremento della produttività, efficienza, qualità, innovazione, sicurezza e benessere organizzativo.

Clausola di Salvaguardia

Fermo restando che la durata del contratto aziendale è triennale, le parti concordano di inserire la clausola di salvaguardia operante in caso di significative variazioni delle misurazioni degli indicatori tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio o sul costo aziendale del premio. E' pertanto stabilito sin d'ora che le parti si incontreranno entro il mese Giugno di ciascun anno (in relazione alla effettiva disponibilità dei dati) per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari prima dell'effettiva erogazione del P.d.R. dell'anno in corso.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti hanno voluto anche prevenire l'insorgere di ogni possibile contenzioso in riferimento ad erogazioni premiali relative agli anni pregressi.

Decorrenza e Durata

La presente integrazione di accordo per la definizione degli obiettivi 2023 ha validità 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 nell'ambito dell'accordo triennale decorrente dal 01.01.2022 - 31.12.2024, escluso ogni

D

R

luso ogni L tacito rinnovo. Di anno in anno, nell'ambito del periodo di decorrenza, le parti si incontreranno per verificare l'aderenza dello stesso al quadro normativo di riferimento, alle eventuali diverse disposizioni ministeriali e dei rispettivi enti in tema di detassazione, ai cambiamenti di scenario, di mercato e di settore che potrebbero condizionare ed influenzare l'andamento dei parametri individuati per la misurazione delle performance aziendali.

Deposito ed Efficacia

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 e 189 legge 208/2015, copia del presente accordo e dell'autodichiarazione di conformità del contratto ad opera del legale rappresentante verrà effettuato entro i 30 gg dalla sottoscrizione dello stesso con modalità telematiche.

Oltre che all'ITL, lo stesso sarà depositato presso l'Inps e l'Inail ai sensi della legge 402/1996.

Letto, firmato e sottoscritto

Per Astea Spa

Per le OO.SS.

FR Call Robert Low Live h

MODULO PER LE PRESTAZIONI DI WELFARE AZIENDALE Da restituire entro il _____

			*	-, * × ×
* = *				
Il sottoscritto		33		
Nato a				
In data				
Codice Fiscale Dipendente della Società				
Dipendente della societa				
Chiede	la conversione	del P.d.R 20	023 in welfare	e nella misura del:
• . 100%				
• 50% L				
	20 0 0			
Data				and the second s
Data				
g m g				
Firma del richiedente				
			1000	

A

11

t2

