



 COIL

L'ammontare totale del premio di risultato sarà funzione delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi aziendali (50%) e di settore (50%)

Obbiettivi Aziendali	Valore in %	Obbiettivi	Totale in % (100)
		Raggiungimento MOL	50,00
50%		presenza di un utile di esercizio	50,00

Obbiettivi Settori	Valore in %	Settori	Valore in % in base al n°	Sottosectore	Valore in % in base al n°	Obbiettivi	Valore in % (100)	Totale in % (50)	Punteggio minimo per accesso al premio >=							
50%	53,90%	S.A.	53,90%	Raccolta (operativi)	64,78%	ore medie lavorate (solo ore ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1500	40,00%	6,98%	1.500,00							
						Servizio di raccolta porta a porta effettuato da Geofor: rapporto tra segnalazioni mancate prese o disservizi dati e numero di abitanti servizi	20,00%	3,49%								
				Rimanenze (escluso cause non imputabili)/servizi svolti	20,00%	3,49%										
				ICP SA. 15 numero viaggi/turmo	20,00%	3,49%										
				Call Center	3,77%	ore medie lavorate (solo ore ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1580	40,00%	0,41%								
						Tempo gestione telefonata	60,00%	0,61%								
				Ufficio Tecnico	11,95%	Verifiche operative date dal rapporto tra numero verifiche per servizi effettuati e numero servizi erogati da Geofor. Ciascun addetto dovrà compilare l'apposito report collegato all'individuazione casuale dei servizi da controllare.	30,00%	0,97%								
						Efficientare la pianificazione dei servizi scaricabili tenendo conto degli aspetti tecnico-logistici. I servizi scaricabili devono essere organizzati per almeno 180% da 4 viaggi per turno di lavoro	30,00%	0,97%								
						ore medie lavorate (solo ore ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1580	40,00%	1,29%								
				Officina	6,92%	ore medie lavorate (solo ore ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1500	40,00%	0,75%								
						Rispetto programma manutenzione e attrezzature (in particolare presse)	30,00%	0,56%								
				CDR	12,58%	ore medie lavorate del personale del settore (solo ore ordinarie) non inferiori a 1500	40,00%	1,36%								
		frazioni estranee inferiori alla fascia standard (20%)	30,00%			1,02%										
		9,15%	4,41%	Impianti	4,41%	Rapporto tra tonnellata di rifiuto/viaggio scaricabili	30,00%	ore medie lavorate del personale del settore (solo ore ordinarie) non inferiori a 1500		40,00%	1,56%	1.500,00				
								% (RSU e ROT) termovalorizzati/(RSU+ROT) autorizzati > 80%		30,00%	1,17%					
						aumento del 10 % di energia elettrica prodotta rispetto al valore medio prodotto negli ultimi 3 anni	30,00%	1,17%								
						ore medie lavorate del personale del settore (solo ore ordinarie) non inferiori a 1580	40,00%	0,27%								
						% (RSU e ROT) termovalorizzati/(RSU+ROT) autorizzati > 80%	20,00%	0,14%								
						aumento del 10 % di energia elettrica prodotta rispetto al valore medio prodotto negli ultimi 3 anni	20,00%	0,14%								
						Scheda valutazione Responsabile	20,00%	0,14%								
						ore medie lavorate del personale del settore (solo ore ordinarie) non inferiori a 1500	40,00%	0,88%								
						quantità annua di rifiuti entrati nel complesso impiantistico e sottoposti a trattamento >= 110.000 ton	60,00%	1,32%								
						ore medie lavorate del personale del settore (solo ore ordinarie) non inferiori a 1580	80,00%	10,44%								
						Struttura	32,54%	32,54%		32,54%	PERORG:SIQUAL; IMCO;AF;C; LEGASS; GARE; SI (solo 2015); Personale previsto di AMB; Personale TERIM; Personale previsto di IMP		80,21%	Scheda valutazione Responsabile	20,00%	2,61%
Produzione media n° Kili per addetto giorno >= a n° 100	50,00%								1,61%							
Consegna media n° Kili utenti per addetto giorno >= a n° 50	50,00%			1,61%												
Totale	100%			Totale	100%				Magazzini		19,79%				1,500,00	

108 An. r. l. S. L.



Accordo aziendale sul premio di risultato 2015/2017

In data 06/07/2016 tra la Geofor S.p.A. rappresentata Presidente e legale rappresentante Sig. Paolo Marconcini e le R.S.U. si è pervenuti al presente accordo aziendale su:

“Premio di risultato in accordo a quanto previsto all’Art. 2, Lettera C) del CCNL Federambiente (Utilitalia)“

Premesso che

- La Direzione Aziendale e le RSU concordano sul principio che i benefici retributivi di cui alla contrattazione di secondo livello. (Art. 2, Lettera C, del CCNL) debbano essere commisurati ai miglioramenti della produttività, della competitività, dell’efficienza, della qualità delle prestazioni erogate e della redditività dell’azienda;
- La somministrazione di tali benefici economici non può essere quindi commisurata esclusivamente alla presenza, ma deve necessariamente essere collegata al raggiungimento di obiettivi ben definiti di crescita aziendale;
- Per “misurare” il livello di raggiungimento di tali obiettivi è necessario dotarsi di un serie di indicatori per determinare l’incidenza ed il concorso del fattore lavoro nel miglioramento dell’efficienza e dell’economicità aziendale;
- Il premio di risultato si caratterizza quale elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell’andamento dell’impresa e di incremento della produttività, qualità, competitività e deve essere direttamente correlato ad indicatori certi che rilevino l’andamento economico ed i risultati dell’azienda (redditività aziendale);
- Pertanto per il triennio di competenza 2015/2017 viene istituito un premio di risultato annuale 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;

Richiamato

l’Art. 2 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (17/06/2011) ed in particolare la Lettera C) per quanto riguarda in particolare la contrattazione di secondo livello a contenuto economico e l’Allegato 4 sulle Linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL Federambiente (Utilitalia)

Le parti concordano

Il premio è ad ogni effetto di competenza dell’anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell’esercizio precedente.

La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, nel mese di maggio dell’anno successivo e comunque a seguito dell’approvazione del Bilancio dell’anno precedente, dalla Direzione Aziendale ai dipendenti tramite le RSU in forma scritta od in apposito incontro se da loro richiesto.





L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà per una prima trancia con la retribuzione di luglio di ciascun anno e la seconda trancia con le retribuzioni di ottobre.

Il Premio competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione ad esclusione dei dirigenti, dei quadri e degli ottavi livello per i quali è stato predisposto un sistema premiante (MBO) commisurato alla loro funzione e responsabilità aziendale ad eccezione di numero 3 ottavi livello che rientreranno nel conteggio del presente premio alla stregua degli altri lavoratori data l'impossibilità di misurare le loro performance per le mansioni e responsabilità svolte all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il premio verrà erogato in misura intera per i dipendenti in servizio, compresi quelli a tempo determinato, per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno. La frazione di mese superiore ai 15 giorni calendariali sarà computata come mese intero. Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

L'importo del premio è onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti ed ai sensi del comma 2 dell'art. 2120 del codice civile è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il premio, determinato secondo quanto successivamente definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio positivo oltre che dal raggiungimento di un MOL¹ non inferiore a € 7.000.000,00 calcolato sulla base del conto economico a costi e ricavi del venduto.

Il premio come qui definito ha le caratteristiche tali da permettere l'applicazione delle agevolazioni fiscali previste dall'art. 1, commi 182-190, della Legge n° 208 del 28/12/2015 (Legge di Stabilità 2016). Pertanto il presente Accordo sarà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente (in attesa dell'effettivo avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro) attraverso la modalità telematica entro 30 gg dalla sottoscrizione unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel Decreto interministeriale del 25/03/2016.

L'importo totale del premio di risultato sarà ottenuto al raggiungimento di due tipologie di obiettivi, ognuno avente un peso totale pari al 50%, quelli aziendali, uguali per tutti, e quelli specifici di ciascun settore e sotto settore in cui è articolata l'azienda, come illustrato nella tabella allegata che è parte integrante del presente Accordo.

¹ **Margine Operativo Lordo (MOL):** è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito di un'azienda al lordo di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

Il MOL è ottenuto sottraendo al valore della produzione (ricavi + variazione rimanenze) i costi per materie prime, per servizi, per il personale e altri costi di struttura.

$$MOL = VdP - CEdP - CdP - ACdS$$

Con:

MOL = Margine Operativo Lordo

VdP = Valore della produzione (ricavi + variazioni rimanenze)

CEdP = costi esterni di produzione

CdP = costo del personale

ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)



I "pesi" dei settori/sotto settori sono proporzionali al numero medio annuo dei dipendenti del relativo settore/sotto settore nell'anno considerato per il premio di risultato.

Per determinare l'appartenenza di un lavoratore ad un settore aziendale, sarà fotografata la situazione al 31/12 di ogni anno.

Il presente Accordo dovrà essere negoziato alla scadenza fissata in premessa non intendendosi implicitamente rinnovato.

Valori e parametri per la definizione del PdR - indicatori aziendali

Il tema dell'incentivazione del personale assume una rilevante importanza in ambito aziendale, la messa in atto di determinate scelte possono infatti influenzare -o contribuire a determinare- una vasta serie di fattori ed il conseguimento di obiettivi aziendali quali, ad esempio, il miglioramento continuo delle performance e dell'efficienza della Società, lo sviluppo di comportamenti orientati al risultato e, non da ultimo, la crescita delle competenze dei dipendenti.

Risulta palese che, come accade in qualsiasi impresa, il raggiungimento degli obiettivi strategici promossi dai Vertici debba essere considerato un punto fondamentale per il buon funzionamento dell'organizzazione.

Il sistema retributivo incentivante è un potente strumento per incrementare l'efficacia e l'efficienza dei lavoratori; si tratta di un impianto articolato e delicato che ha possibilità di sviluppo prevalentemente nelle grosse realtà aziendali dotate di un'organizzazione ben strutturata che coinvolge più aree di business, come quelle presenti in Geofor.

Per i suddetti motivi il conseguimento degli obiettivi della Società necessita del più ampio coinvolgimento dei settori e sotto settori che operano nell'organizzazione, in modo che questi siano incentivati a migliorare il "lavoro di squadra" condividendo i percorsi e l'entità dei risultati attesi.

Gli indici indicati nel documento sono tutti misurabili e verificabili attraverso gli strumenti informatici aziendali.

Il funzionamento del Premio sarà così regolato:

Il primo 50% dell'importo stanziato con delibera del Consiglio di Amministrazione sarà erogato al raggiungimento di due parametri uguali per tutti i dipendenti. Qualora non vi fosse un utile di esercizio e non fosse raggiunto il MOL aziendale, non sarà possibile erogare alcunché.

L'altro 50% dell'importo stanziato sarà ripartito tra i vari settori aziendali in proporzione al numero di dipendenti ad esso appartenenti. Tale quota sarà successivamente distribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi fissati per ogni settore di riferimento. Una volta assegnata la quota da distribuire al settore aziendale in base ai risultati conseguiti, questa sarà ripartita ad ogni dipendente in base al proprio punteggio raggiunto (determinato prioritariamente dall'entità della presenza in servizio, ogni ora di lavoro svolto varrà 2 punti). Il valore economico del singolo punto sarà calcolato dal rapporto tra la somma stanziata per il settore aziendale e la somma di tutti i punteggi validi dei singoli dipendenti facenti parte di quello stesso settore.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



OBIETTIVI AZIENDALI COMUNI (Vale il 50%)

Il non raggiungimento degli obiettivi comuni comporta la non erogabilità del Premio di Risultato

1. utile di esercizio non inferiore a quello dell'anno precedente;
2. raggiungimento di un MOL non inferiore a € 7.000.000,00;

OBIETTIVI SETTORIALI (Vale il 50%)

AMB²

Settore Raccolta

- a) ore medie lavorate (ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1.500;
- b) rapporto tra le rimanenze³ (escluso per cause non imputabili al dipendente) e servizi svolti $\leq 11\%$ per il 2015 (per il 2016 $\leq 9\%$, per il 2017 $\leq 7\%$);
- c) ICP.SA.15⁴ : numero di viaggi per ogni turno di lavoro; per il 2015 il valore è = a 3; per il 2016 $\geq 3,7$; per il 2017 ≥ 4 .
- d) Servizio porta a porta svolto direttamente da Geofor rapporto tra segnalazioni per numero abitanti serviti $\leq 2.5\%$ per il 2015; $\leq 2\%$ 2016 e 2017;

Call Center

- a) ore medie lavorate (ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1.580;
- b) Tempo di gestione telefonata inferiore a :
 - < 1 minuto per almeno il 19% delle telefonate in entrata per il 2015; 25% per il 2016; 30% per il 2017;
 - tra 1 e 3 minuti per almeno il 58% delle telefonate in entrata per il 2015; 62% per il 2016; 65% per il 2017;
 - tra 3 e 5 minuti per almeno il 15% delle telefonate in entrata per il 2015; 10% per il 2016; 4% per il 2017;
 - tra 5 e 10 minuti per almeno il 7% delle telefonate in entrata per il 2015; 3% per il 2016; 1% per il 2017;
 - > di 10 minuti per almeno l'1% delle telefonate in entrata per il 2015; ZERO per il 2016 e 2017.

Ufficio tecnico

- a) ore medie lavorate (ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1.580;
- b) ICP.SA.05: Verifiche operative dato dal rapporto tra numero verifiche servizi effettuate e numero servizi erogati da Geofor $\geq 0,75$. Ciascun addetto dovrà compilare l'apposito report collegato all'individuazione casuale dei servizi da controllare.
- c) Efficientare la pianificazione dei servizi scarrabili tenendo conto degli aspetti tecnico-logistici: i servizi scarrabili devono essere organizzati per almeno l'80% da 4 viaggi per turno di lavoro;

Officina

- a) ore medie lavorate (ordinarie) del personale del settore non inferiore a 1.500;

² Vengono esclusi l'Ufficio Progettazione e Pianificazione, l'Addetto gestione operativa AMB Pontedera, l'Addetto gestione parco mezzi, il Supporto operativo AMB Pisa, che sono ricompresi nella Struttura;

³ Questo indice deve risultare dai servizi svolti con side loader, back loader, scarrabili, ingombranti;

⁴ Questo indice si riferisce ai servizi fatti con gli scarrabili a cui sono assimilati i servizi su Igenio;



- b) rapporto tra le ore registrate su MAP, derivanti dai rapporti di lavoro assegnati ai meccanici e le ore lavorate (ordinarie) $\geq 0,70$ per il 2015; per il 2016 $\geq 0,75$; per il 2017 $\geq 0,80$;
- c) rispetto programma mensile/annuale di manutenzione attrezzature (in particolare presse); almeno un tagliando completo ogni mese su minimo 4 presse, con previsione di esecuzione di 1 controllo almeno con frequenza annuale su tutte (obbiettivo non valido nel 2015; almeno 40 nel 2016; almeno 52 nel 2017);

C.D.R.

- a) ore medie lavorate (ordinarie) del personale titolare del settore non inferiori a 1.500;
- b) rapporto tra tonnellate di rifiuto⁵ e viaggio per scarrabile ≥ 2450 Kg per il 2015; ≥ 2600 per il 2016; ≥ 2730 Kg per il 2017;
- c) frazioni estranee inferiori alla fascia standard (20%);

TERM⁶ (Operativi)

- a) ore medie lavorate (ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1.500;
- b) rapporto tra % (RSU e ROT) termovalorizzati/(RSU e ROT) autorizzati maggiore dell'80%;
- c) aumento del 10 % di energia elettrica prodotta rispetto al valore medio prodotto negli ultimi 3 anni;

TERM⁷ (Impiegati)

- d) ore medie lavorate (ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1.580;
- e) rapporto tra % (RSU e ROT) termovalorizzati/(RSU e ROT) autorizzati maggiore dell'80%;
- f) aumento del 10 % di energia elettrica prodotta rispetto al valore medio prodotto negli ultimi 3 anni;
- g) scheda valutazione Responsabile Unità.

IMP⁸

- a) ore medie lavorate (ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1.500;
- b) quantità annua di rifiuti entrati nel complesso impiantistico e sottoposti a trattamento $> = 110.000$ ton;

⁵ I codici CER presi in considerazione sono: 20.03.07 Rifiuti ingombranti; 20.01.38 Rifiuti legnosi; 20.01.40 metallo; 17.09.04 Materiali inerti; 20.02.01 sfalci e potature; 20.01.01 carta e cartone; 15.01.06 Multimateriale; 15.01.07 Vetro; 16.01.03 Pneumatici; 20.01.23 RAEE-1 Freddo e Clima; 20.01.36 RAEEE-2 lavatrici, asciugatrici, lavastoviglie, forni, piani cottura ed altri piccoli elettrodomestici.

⁶ Si intendono: Addetti manutenzione e servizi; Responsabili Turno, Addetti turnisti.

⁷ Si intendono: Responsabile manutenzione e servizi; Responsabile conduzione; Coordinatore conduzione; Responsabile servizi tecnici.

⁸ Sono ricompresi: il Responsabile Manutenzione, Addetti manutenzione, Responsabile conduzione, Addetti conduzione.



STRUTTURA⁹

- a) ore medie lavorate (ordinarie) del personale del settore non inferiori a 1.580;
- b) giudizio del Responsabile;

MAGAZZINI

- a) Produzione media n° Kit per addetto giorno \geq a 110;
- b) Consegna media n° Kit utenti per addetto giorno \geq a n° 40 ;

I valori numerici e percentuali potranno essere oggetto di verifica ed eventuale modifica, previa discussione ed accordo con le RSU aziendali, annualmente proprio nella ricerca di efficientamento che il presente Accordo intende garantire e sviluppare.

Criteria di attribuzione individuale del PdR

Il premio di risultato di cui sopra sarà suddiviso tra i dipendenti dei vari settori/sotto settori aziendali, sia a tempo indeterminato che determinato. La distribuzione del premio di risultato ad personam non è legata al livello di inquadramento contrattuale ma verrà così calcolata:

- a) Per accedere al premio di risultato bisogna aver raggiunto un punteggio minimo: 1500 per ogni settore eccetto che per i magazzini che viene fissato a 1400;
- b) E' previsto anche un tetto massimo del premio teorico individuale, proporzionato alla somma messa a disposizione dal C.d.A.;
- c) Il punteggio di ogni dipendente per l'accesso alla erogabilità del premio viene così determinato:

⁹ Sono ricompresi il personale di: Comunicazione e Stampa; Personale ed Organizzazione; Ufficio Legale e Gare; Servizi Informativi (ma solo per l'anno 2015 poiché per il 2016 e 2017 sarà previsto un obiettivo dedicato basato, oltre che sulla presenza, sul giudizio del responsabile, sul nuovo sistema SW per la gestione apertura e chiusura segnalazioni aziendali e relativa definizione di un tempo medio per la loro evasione); per Magazzini e Logistica: gli Addetti A, gestione magazzini Pontedera; per la Servizi Ambientali: tutto il personale dell'unità Progettazione e Pianificazione; Addetto gestione operativa Pontedera; Supporto operativo Pisa; per il Termovalorizzatore: il Capo nucleo accessi; gli Addetti portineria; gli Addetti controllo accessi; gli Addetti Gestione, l'Assistente manutenzione e servizi; per Impianti: il Capo nucleo accessi, gli Addetti controllo accessi; gli Addetti portineria, i Supporti operativi ed il Responsabile ufficio tecnico.



Voce	Punti
Ora di lavoro ordinaria	1,00
Ora di assenza per infortunio	1,00
Ora di assenza per maternità obbligatoria	1,00
Ora di assenza per congedo matrimoniale	1,00
Ogni ora di permesso sindacale	1,00
Ora di assenza per eventi familiari gravi (3gg/anno per decesso o grave infermità ex art. 51 CCNL)	1,00
Ogni ora di permesso ex Legge 104/92	1,00
Ore di assenza per malattie superiori a 30 gg continuativi comprensivi del ricovero ospedaliero	1,00

e) ai dipendenti che non raggiungono il punteggio minimo previsto dalla allegata griglia, verrà erogato il Compenso Retributivo aziendale (C.R.A.) dell'importo di € 150,00 come previsto dal citato articolo 2 lettera C) del CCNL Federambiente (Utilitalia).

Una volta che il dipendente supera il punteggio minimo di accesso fissato per ogni settore, il premio sarà liquidato in base ad un punteggio totale raggiunto singolarmente dato dalla somma dei valori indicati nella seguente tabella:

Voce	Punti
Ora di lavoro ordinaria	3,00
Ora di assenza per maternità obbligatoria	3,00
Ora di permesso sindacale per riunione RSU/Azienda	3,00
Ora di permesso sindacale per altri fini	1,50
Ogni ora di permesso ex Legge 104/92	1,50
Ora di assenza per infortunio	2,00
Ora di lavoro ordinario in periodo critico (*) (giugno/settembre)	0,50
3% in più di viaggi rispetto alla media dei viaggi scarrabili dell'obiettivo tabellare (*)	50
5% in più di viaggi rispetto alla media dei viaggi scarrabili dell'obiettivo tabellare (*)	75
Ogni giorno turno 16/22 Igenio (*) (valido solo per 2015)	6
Per Operativi e Tecnici AMB compilazione incompleta dei rapportini (vale dal 2016)	-10
Assenza di provvedimenti disciplinari	50,00
Ogni sinistro passivo ai mezzi ed alle attrezzature	-30,00

* Vale solo per operativi AMB

Il giudizio del responsabile per il personale, laddove previsto, verrà così valorizzato:

$$P_m = P_i * V_p$$

7

Lucia

[Handwritten signature]

2016

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

2016



- 1) **Pi** (punteggio individuale) somma dei valori della colonna dei punteggi presenti nella schede di valutazione, per ogni singolo lavoratore;
- 2) **Ps** (punteggio Struttura) somma dei punteggi individuali ottenuti dai lavoratori appartenenti alla Struttura;
- 3) **Ie** (Importo da erogare) è il 20% del totale della quota stanziata per il premio di risultato per la Struttura;
- 4) **Vp** (valore del singolo punto) rappresenta il valore monetario di un singolo punto della scheda di valutazione dato dal rapporto Ie / Ps ;
- 5) **Pm** (premio monetizzato) rappresenta l'importo da erogare al singolo lavoratore, si ottiene moltiplicando il punteggio individuale per il valore monetario del singolo punto **Vp**.

ESEMPIO

	Scheda di valutazione			
	Lavoratore 1	Lavoratore 2	Lavoratore 3	Lavoratore 4
1° voce di giudizio	4	4	1	4
2° voce di giudizio	2	2	2	2
3° voce di giudizio	4	1	4	4
4° voce di giudizio	1	1	1	1
5° voce di giudizio	1	1	1	1
6° voce di giudizio	2	2	2	2
7° voce di giudizio	4	4	3	3
8° voce di giudizio	4	3	4	3
9° voce di giudizio	2	2	1	2
totale punteggio individuale (Pi)	24	20	19	22
totale punteggio unità (Pu)	85			
Importo da erogare (Pm)	395,29	329,41	312,94	362,35

importo destinato al premio di risultato per la Struttura =	7.000,00 €
percentuale premio erogato con calcolo della presenza =	80%
percentuale premio erogato alla Struttura con giudizio del responsabile =	20%
importo da erogare con il criterio del giudizio del responsabile tramite scheda di valutazione (Ie) =	1.400,00 €
valore monetario di un singolo punto della scheda di valutazione (Vp)=	16,47 €

Il valore dato al giudizio viene calcolato dalla ponderazione dei singoli punteggi di ogni lavoratore facenti parte del medesimo gruppo di lavoro o ufficio.

Nel caso in cui l'importo messo a disposizione dal C.d.A. non venisse interamente distribuito per l'intero, per il non raggiungimento di tutti gli obiettivi fissati, la parte non erogata verrà equamente divisa tra i dipendenti la cui percentuale di assenteismo, nell'anno di riferimento, risulterà inferiore al valore del 5% inteso come rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili al netto delle sole ore di assenza per ferie e permessi.



Legge di Stabilità 2016 e Welfare aziendale

La Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) ha introdotto per i dipendenti la possibilità di scegliere se percepire il premio di risultato in denaro, tassabile al 10% (la scelta riguarda soltanto coloro che hanno i requisiti per l'applicazione del regime agevolato), oppure in alternativa, utilizzare servizi di welfare non tassati ai sensi dell'articolo 51 del TUIR. In particolare sono state modificate le lettere f) e f-bis) del comma 2 dell'art. 51 e introdotta la lettera f-ter), nonché il comma 3-bis.

Le somme e i valori di cui al comma 2 ed all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del decreto del TUIR non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, nei limiti previsti dalla legge, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dalla legge di Stabilità 2016.

In riferimento alla circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15/06/2016 n° 28 specifichiamo che:

- ai sensi della lettera f-bis del comma 2 dell'art. 51 del TUIR non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente "le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari".

In base alla circolare sopra citata il nuovo testo dell'art. 51 consente di ricomprendere tra i servizi di educazione e istruzione, oltre gli asili nido, le scuole materne; nella menzione delle borse di studio a favore dei familiari del dipendente rientrano le spese per le rette scolastiche, per le tasse universitarie, per i libri di testo scolastici, ma anche il rimborso spese per il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche e di istruzione nonché le spese per i servizi di baby-sitting;

- ai sensi della lettera f-ter comma 2 dell'art. 51 del TUIR non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente "le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficiente indicati nell'articolo 12". La circolare n° 2/E del 2005 ha precisato che i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti inoltre da considerare tale la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica. Per familiari anziani si fa riferimento a coloro che abbiano compiuto 75 anni di età.

L'irrelevanza reddituale dei benefit fruiti in sostituzione del premio di risultato soggiace ai seguenti limiti:

- l'ammontare massimo previsto dalla Legge di Stabilità per le somme assoggettabili ad imposta sostitutiva (€ 2000,00/€ 2500,00);
- gli importi stabiliti dai commi 2 dell'art. 51 del TUIR (ad esempio il dipendente può richiedere al proprio datore di lavoro di versare il premio di risultato come contributo ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale o fondi integrativi del servizio sanitario nazionale nel limite di 3.615,20 € oppure ai fondi di previdenza integrativa nel limite di 5.164,57 €).

Per quanto sopra, per poter scegliere tra denaro e Welfare la Direzione Aziendale e la RSU avvengono a stipulare quanto segue:

il dipendente che intenda rinunciare alla corresponsione dell'intera quota in denaro del premio e optare per il rimborso spese sostenute per servizi aventi finalità di rilevanza sociale, dovrà esibire

9

Lama Foto

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

777 290

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

7.5.11.17



documenti di attestazione di spesa, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale chiedendo per iscritto **entro e non oltre il 18 luglio di ogni anno** di voler optare per la corresponsione della retribuzione variabile (del PdR) in forma di benefit.

Se il rimborso del benefit risultasse essere inferiore alla quota di retribuzione variabile a cui il dipendente ha diritto, la differenza sarà erogata in busta paga assoggettandola all'imposta sostitutiva.

Il presente Accordo è formato da 10 pagine ed una tabella esplicativa facente parte integrante del presente Accordo di secondo livello.

Pontedera, 06/07/2016

Letto, firmato e sottoscritto.

Per l'Azienda
Il Presidente
Paolo Marconcini

Per le RSU
(Nome, Cognome e sigla)

GIANCARLO OLIVIERI C.I.S.L.
TOMMASO DI LACCA USB
LORENZO IANNIELLO CGIL
GRACIANO FOLLI UGL
TAMARA TOTO CAIL
Federica Terzi CGIL
GIOVANNELLI MARIO UILT
PAOLO MORIZZO UGLT
LUIGI GIANNI CGIL