

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE COLLEGATO ALLA PRODUTTIVITA'

Tra

la Direzione aziendale di **GEOFOR S.p.A.**, rappresentata dall'Amministratore Delegato Paolo Vannozzi

e

le Rappresentanze sindacali territoriali dei lavoratori addetti ai servizi ambientali, rappresentate da

- per la FP CGIL, i Sigg. Lorenzo Ianniello;
- per la FIT CISL, i Sigg. Lorenzo Bagnoli
- per la UILTRASPORTI, i Sigg. Mario Giovannelli ed Ignazio Mulè;
- per la FIADEL, il Sig. Gianluca Rispoli ;
- per la USB, i Sigg. Cuono Romano e Simone Stefano Teotino;
- per i COBAS, i Sigg. Sandro Giacomelli;

PREMESSO CHE:

1. nell'anno 2022 è stato sottoscritto un accordo straordinario per la produttività aziendale di durata annuale;
2. le parti hanno da tempo intrapreso un confronto per individuare indici di misurazione degli scostamenti delle performances a livello complessivo aziendale e per singoli settori, così da individuare elementi ancora più oggettivi per l'assegnazione del premio;
3. Geofor spa ha presentato, nella primavera 2021, al socio ed a tutte le OO.SS. un piano industriale quadriennale imperniato principalmente su questa serie di azioni:
 - razionalizzazione delle sedi aziendali nell'ottica di un accentramento su due poli operativi, quello dell'area pisana e quello della valdera e zona del cuoio;
 - ottimizzazione dei servizi di spazzamento, raccolta ed altri servizi di igiene urbana attraverso una più equa distribuzione fra turni mattutini, pomeridiani e spezzati;
 - completamento del processo di riacquisizione di una serie di servizi ed attività precedentemente affidate all'esterno;
 - attenta politica del turn-over con particolare riguardo alla riduzione del personale impiegatizio e degli impianti fissi ed alla revisione dei processi e procedure di lavoro del personale operativo;
 - attuare una razionalizzazione degli impianti di selezione e trattamento dei rifiuti, ivi compreso il completamento dell'impianto per la lavorazione della FORSU;
4. tali azioni, in parte già realizzate, hanno coinvolto, oltre che il socio ed i vertici aziendali, tutti i lavoratori chiamati ad offrire una nuova e diversa partecipazione alla vita aziendale;
5. che nell'esercizio 2023 si sono raccolti altri frutti di tali interventi, con consolidamento dei risultati di gestione;

RICORDATO

L'indirizzo fornito dal socio circa l'obiettivo di collegare gli incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficienza, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti da ARERA e del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa secondo il dettato del CCNL di categoria;

UILTRASPORTI

~~Amministratore Delegato~~

~~Amministratore Delegato~~

~~Amministratore Delegato~~

~~Amministratore Delegato~~

TENUTO CONTO

Che in questa fase di profondo cambiamento dimensionale ed organizzativo:

- vengono meno riferimenti certi per misurare in modo preciso ed omogeneo le performances e gli scostamenti individuali e/o collettivi rispetto al passato;
- si sono comunque gettate le basi per acquisire, nel prossimo esercizio, elementi di conoscenza comune da utilizzare per una migliore definizione di obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento dell'efficienza e capacità competitiva dell'azienda;
- per tutto quanto sopra appaiono inapplicabili tal quali le linee guida indicate nella contrattazione collettiva nazionale che necessitano invece di essere riadattate al mutato e particolare scenario aziendale;

CONSIDERATO

Che nelle previsioni di chiusura bilancio 2023 vi sono spazi per retrocedere ai lavoratori quota parte di quei recuperi di produttività ottenuti grazie alle politiche del turn-over del personale impiegatizio e degli impianti fissi, dei risultati ottenuti con il rinnovo della flotta mezzi, di revisione dei processi di lavoro che hanno consentito una ottimizzazione della forza lavoro, dell'introduzione di tipologie di lavoro più flessibile e calzanti (apprendistato, part-time misto, somministrazione) per i servizi da rendere;

VISTO CHE

- La legge di Bilancio (legge 30/12/2023 n. 213) ha introdotto importanti novità in tema di fringe benefit con estensione del plafond esentasse;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

- a) Tenuto conto dei risultati gestionali registrati da Geofor a seguito degli interventi riorganizzativi operati come sopra richiamati, verificato che alcuni indici hanno registrato un miglioramento in particolare a seguito dell'attività lavorativa dell'organico aziendale, quali risultati ottenuti con il rinnovo della flotta, di revisione dei processi di lavoro che hanno consentito una ottimizzazione della forza lavoro, dell'introduzione di tipologie di lavoro più flessibile, visto l'andamento migliorativo del EBIT per come previsto per la chiusura dell'esercizio contabile, si definisce che un plafond pari ad un totale complessivo onnicomprensivo di euro **420.000,00** (quattrocentoventimila/00) euro sia messo a disposizione dei lavoratori a titolo di premio di risultato aziendale generale.
- b) Entro il 25 aprile 2024 Geofor si impegna ad avviare la distribuzione di buoni acquisto del taglio di 10 euro cadauno per un totale complessivo aziendale pari ad un costo complessivo onnicomprensivo di **420.000,00** (quattrocentoventimila/00) euro da distribuire a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sulla base dei seguenti parametri:
 1. Avranno diritto al premio tutti i dipendenti in forza nell'anno 2023 ad esclusione dei licenziati per ragioni disciplinari;
 2. Il 75% del costo complessivo aziendale (315.000 euro) è suddiviso fra tutti i lavoratori in funzione dei mesi di effettiva durata del rapporto di lavoro (dodicesimi) nell'anno 2023, intendendosi come mese intero la frazione di inizio/fine superiore a 15 gg) e rappresenta la quota base;
 3. Il 25% del costo complessivo aziendale (105.000 euro) – detto *overperformance* - è suddiviso fra tutti i lavoratori che nell'anno 2023 hanno effettivamente reso una prestazione pari o superiore a 1.350 ore ordinarie annue su turni di servizio comandati

dall'azienda; tale somma sarà dunque distribuita, agli aventi diritto come appena individuati, in modo proporzionale alle ore ordinarie effettivamente lavorate individualmente;

4. Per la definizione della soglia minima di accesso alla parte di premio cd. *overperformance* si conviene di riparametrare la soglia di accesso esclusivamente per le seguenti casistiche:

- per i lavoratori operatori ecologici assunti con contratto part-time di timo misto (8 mesi con 5 giorni di lavoro e periodo giugno settembre tempo pieno) convenzionalmente la soglia è pari a 1.200 ore, mentre per quelli con 8 mesi con 4 giorni di lavoro e periodo giugno settembre tempo pieno la soglia convenzionale è pari a 933 ore.
- per tutti gli altri lavoratori con contratto part-time riproporzionando la soglia di 1.350 alle % di part-time su base annua;
- per gli assunti/cessati in corso di anno in proporzione ai giorni di rapporto di lavoro ($1.350/365 * \text{gg di rapporto di lavoro}$)

c) Il trattamento qui contenuto assorbe il contenuto di cui all'art. 2 comma 12 del vigente CCNL così come rinnovato in data 18 maggio 2022 (C.R.A. "Compenso Retributivo Aziendale");

d) Il presente accordo ha natura straordinaria la cui validità si esaurisce con l'approvazione del bilancio di esercizio per l'anno 2023 e non sono previste proroghe tacite.

Pur tuttavia le parti, in considerazione di tutto quanto contenuto in premessa, si impegnano a definire entro il mese di giugno dell'anno 2024 sistemi ed indici di misurazione degli scostamenti delle performances a livello complessivo aziendale e per singoli settori, allo scopo di definire un nuovo accordo triennale per la produttività aziendale basato su criteri puntuali;

Geofor SpA

FP Cgil

FIT Cisl

UIL

FIADEL

USB

COBAS

[Redacted signatures and names of representatives for Geofor SpA and the unions (FP Cgil, FIT Cisl, UIL, FIADEL, USB, COBAS)]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

]

