

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 settembre 2023 si sono incontrati c/o la sede operativa della società Adriatica Risorse Spa, in Pescara alla Via Venezia, 10:

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

Il Sig. [REDACTED] Segretario provinciale della Filcams Cgil Pescara;

La Sig.ra [REDACTED] RSA Filcams Cgil Pescara

### 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;

- lo stesso quadro normativo prevede altresì che il premio di risultato in denaro possa essere sostituito, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con servizi di "welfare aziendale" (beni e/o servizi);

### **TUTTO CIÒ PREMESSO**

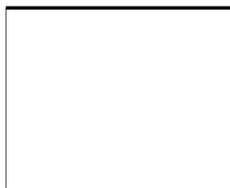
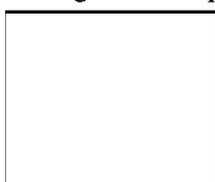
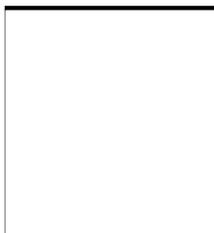
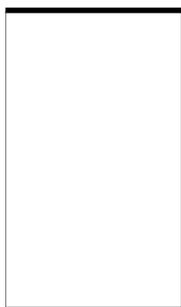
Le parti convengono quanto segue:

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;
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, (per l'anno 2023 l'aliquota è ridotta al 5% ai sensi dell'art. 1 comma 63 legge 197/2022).

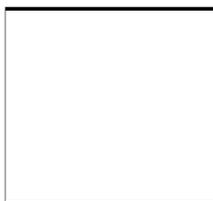
La tassazione agevolata spetta a tutti i lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale.

4. le parti, ai fini dell'attribuzione del premio di risultato, concordano che decorrerà con il bilancio di esercizio relativo all'anno 2022, 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 Rev,01 , approvato dalla società con Determina dell'Amministratore Unico in data 27.04.2023, 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 32 e 34 del Regolamento Interno Rev,01 , approvato dalla società con Determina dell'Amministratore Unico in data 27.04.2023, 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.
- 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 omnicomprendivo 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 verrà erogato con il cedolino paga del mese di Settembre 2023;
- 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 presente accordo avrà efficacia relativamente al Bilancio di esercizio chiuso al o al 31/12/2022.

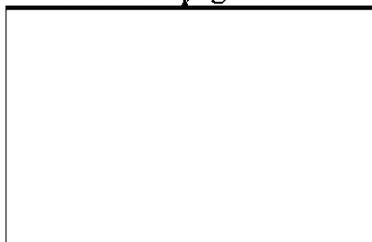
Letto, confermato e sottoscritto

**Adriatica Risorse Spa**

~~L'Amministratore Unico~~



Il Direttore generale



**OOSS**





ANNO: 2022

SERVIZIO :

Nominativo Dipendente	Matricola	Categoria / Livello
Nominativo _____	_____	_____

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE

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

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

TIPOLOGIA DEL COMPORTAMENTO	Valutazione	Punteggio
<b>CAPACITA' ORGANIZZATIVA:</b>		
Capacità di organizzazione del proprio lavoro	0 - 5	
Capacità analitiche e propositive nello svolgimento di processi lavorativi semplici e complessi		
Molteplicità delle attività svolte		
Capacità di fronteggiare gli imprevisti		
<b>CAPACITA' DI COLLABORAZIONE:</b>		
Capacità di integrazione ai processi lavorativi di gruppo	0 - 6	
Disponibilità alla comunicazione e condivisione delle conoscenze		
Capacità di comprensione e soddisfazione dei bisogni dell'utenza interna e/o esterna		
Capacità propositive per il miglioramento della qualità del lavoro		
<b>AFFIDABILITA' E RESPONSABILITA'</b>		
Rispetto delle scadenze e dei tempi	0 - 6	
Grado di autonomia nello svolgimento del lavoro		
Rispetto degli orari di lavoro		
Capacità di monitoraggio delle proprie attività		
<b>FLESSIBILITA'</b>		
Capacità di adattamento al cambiamento del proprio ruolo	0 - 3	
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		
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (B)</b>		<b>0</b>
<b>RIEPILOGO</b>		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (A)		80
PERFORMANCE INDIVIDUALE (B)		0
TOTALE PUNTEGGIO (A+B)		80
COLLOQUIO		SI NO

Pescara, lì \_\_\_\_\_

