

FRZ S.R.L.

**ACCORDO PER IL
PREMIO DI RISULTATO**

**ACCORDO PER IL BIENNIO 2024/2025
TRA**

FRZ Srl, rappresentata dalla direzione Aziendale: L'Amm.re Unico Raffaele Rizzo, Teresa Di Nardo e Claudio Sperduti

E

FP-CGIL – Armida Tondo

FIADEL – Luigi Palmacci

FIT CISL – Tiziano Filosi

La valorizzazione del fattore lavoro ed il suo coinvolgimento nelle logiche dell'impresa si pongono nel contesto del miglioramento dei risultati aziendali.

La partecipazione del lavoratore nella realizzazione dei risultati gestionali si compone di due momenti: l'incentivazione al conseguimento degli obiettivi attesi ed il sistema premiante degli obiettivi raggiunti. Tale politica può essere sviluppata attraverso comportamenti coerenti di confronto e di trasparenza, nella differenziazione dei reciproci ruoli.

Gli adeguamenti economici e/o integrazioni che vengono apportate al contratto CCNL dei SERVIZI AMBIENTALI, mirano all'efficienza, economicità, qualità e produttività delle attività di raccolta e spazzamento e servizi tale da assicurare costi di servizio competitivi.

PREMESSO CHE:

- Il PdR è 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;
- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e gli obblighi del rispetto degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione;
- Il CCNL in applicazione prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;

in un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;

l'introduzione della regolamentazione delle tariffe per la raccolta differenziata gestita dall'autorità ARERA, obbliga i partecipanti a tutta la filiera della raccolta e del trattamento dei rifiuti urbani a attivare le migliori pratiche nel rispetto dei contenuti quantitativi e qualitativi delle delibere dalla stessa emanate;

PREMIO DI RISULTATO – OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA'

Il periodo di riferimento per il calcolo dei corrispettivi relativi alla premialità annuale decorre dal 1/1/2024 al 31/12/2024;

L'importo erogabile per ciascun dipendente si intende comprensivo dalla quota contrattuale relativa al CRA, dell'elemento di retribuzione variabile denominato ERAP e previsto dal rinnovo contrattuale siglato in data 18/5/2022, oltre alla quota messa a disposizione dall'azienda. Resta inteso che il CRA non verrà più erogato alle scadenze di febbraio 2025 in quanto incluso nella presente contrattazione.

Per ciascun lavoratore, collocato nel relativo settore di attività (autista, raccolta, decoro urbano, coordinatori, impiegati amministrativi), la premialità come sopra stabilita sarà assegnata nella misura derivante dall'applicazione dei pesi attribuiti ai seguenti fattori:

a) Assenze per eventi di malattia:

1. Coloro che non superano i 13 giorni di malattia nell'anno o un numero superiore a 3 eventi della durata da 1 a 3 gg compreso riceveranno il 100% del premio stabilito;
2. Coloro che effettuano da 14 a 18 gg di malattia nell'anno o un numero da 4 a 6 eventi della durata da 1 a 3 gg compreso, riceveranno il 60% del premio stabilito;
3. In caso di superamento dei 18 giorni di malattia nell'anno o dei 6 eventi della durata da 1 a 3 gg compreso, non riceveranno alcun premio.

b) Provvedimenti disciplinari:

- in caso di sospensioni dal servizio o addebiti oltre le tre ore di lavoro, non verranno riconosciute premialità pari al 30% del premio totale per ciascun addebito fino a 2 eventi, mentre non vi sarà alcun riconoscimento di premialità dal 3° evento.

Le somme non erogate per effetto delle assenze per malattie e dei provvedimenti disciplinari, saranno redistribuite - all'interno del settore di attività del lavoratore cui sono state decurtate - ai lavoratori che non hanno avuto decurtazioni.

A tal fine, si precisa che il settore di attività di ciascun lavoratore deve intendersi:

- autista anche per gli addetti all'officina;
- raccolta anche per gli addetti all'isola ecologica;
- decoro urbano anche per gli addetti alla pulizia del CCR;
- coordinatori anche per il responsabile dell'officina e gli impiegati amministrativi ivi compresi gli addetti al front office, inteso come centralino e protocollo, numero verde e rapporti con l'utenza.

Per i coordinatori, oltre alla premialità di cui sopra, saranno assegnati progetti ad personam, sulla base di obiettivi stabiliti con specifica determinazione dall'AU (ad esempio aumento della percentuale di RD, riduzione dei costi di manutenzione degli automezzi, durata dei DPI, incremento dei livelli di efficienza nella raccolta degli ingombranti a domicilio, ecc.) al cui raggiungimento sarà collegata una premialità ulteriore.

Per i responsabili tecnico e amministrativo, come negli anni precedenti, il premio sarà parametrato sulla

base del raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione Comunale all'Amministratore Unico, tenuto conto che con le loro responsabilità sono da supporto al raggiungimento degli stessi.

IL premio di produttività verrà proposto nella complessità della somma spettante in buoni spesa e/o carburanti; sarà facoltà del lavoratore, previa richiesta scritta da formulare all'azienda entro il 31/10/2024, optare per la percezione in busta paga del premio spettante con l'applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente.

Ai fini del riconoscimento dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente in materia, tale accordo sarà depositato presso la competente ITL.

FIRMATO IN ORIGINALE