

## ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

### UTILITALIA SERVIZI FUNERARI

Tra Amir S.r.l. nelle persone del Legale Rappresentante Ing. Tommaso Morelli e della Responsabile Ufficio Personale D.ssa Simona Policastrese

E

Le OO.SS. Territoriali rappresentate dai sigg.

CGIL            Ornella Giacomini

RSU            Matteo Fratta

Premesso che:

in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 39 del CCNL Utilitalia Servizi Funerari del 10/07/2018 attualmente vigente, le parti concordano di definire per l'anno 2022 un premio di risultato aziendale per tutto il personale dipendente;

il Comune di Rimini ha approvato un atto di indirizzo in data 20/10/2021 relativo agli obiettivi sul complesso delle spese di funzionamento delle società partecipate e ha assegnato ad Anthea il seguente obiettivo: per ciascun esercizio, a consuntivo, l'incidenza percentuale del "complesso delle spese di funzionamento" (da intendersi come il totale dei "costi della produzione" - voce "B" - del "conto economico" inserito nel bilancio di esercizio, al netto dei costi per "ammortamenti e svalutazioni" e dei canoni di leasing e con i "costi per il personale" assunti al netto dei costi delle categorie protette e degli automatismi contrattuali) sul "valore della produzione", non dovrà superare l'analoga incidenza annua media aritmetica percentuale (delle medesime "spese", rispetto al "valore della produzione") degli ultimi tre bilanci di esercizio precedenti, approvati all'inizio del medesimo esercizio;

il suddetto atto di indirizzo trova applicazione anche alla società partecipata Amir O.F. Srl;



l'erogazione del premio di risultato è subordinata al preventivo rispetto del principio di cui sopra;

Il premio di risultato sarà articolato su quattro indicatori di carattere reddituale, produttivo qualitativo e comportamentale, purché determinabili e verificabili, i quali potranno avere peso diverso l'uno dagli altri.

L'erogazione del premio avverrà entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque dopo l'approvazione del bilancio.

L'azienda potrà disporre eventuali anticipazioni fino ad un massimo del 40% del premio a base di calcolo.

Il premio sarà attribuito a tutto il personale dipendente, con contratto a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato o con contratto di somministrazione in forza nell'anno di competenza, in modo proporzionale alla durata della prestazione che abbia prestato servizio per un periodo minimo di 6 mesi.

Al fine del calcolo della presenza saranno calcolate come servizio effettivo le giornate di ferie, permessi orari/giornalieri ex lege 104, gli infortuni sul lavoro, la malattia professionale, le gravi patologie, le terapie salvavita, le donazioni sangue/plasma, l'astensione obbligatoria per maternità, i congedi parentali, i ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza ed i permessi sindacali purché le relative indennità siano a carico dell'azienda.

L'accordo sul premio di risultato dovrà essere armonizzato alla disciplina e/o alle norme di legge definite in materia, relativamente agli aspetti contributivi, previdenziali e fiscali.

Il premio di risultato NON ha efficacia per il calcolo del TFR.

Le parti si danno atto che il presente accordo è coerente con quanto previsto dal contratto di lavoro richiamato.

In coerenza con l'obiettivo di sostenere il potere di acquisto dei dipendenti e migliorarne al contempo la produttività e redditività, tenuto conto dei vincoli imposti alla Società relativamente al contenimento delle spese del costo del personale e del funzionamento, l'azienda intende mettere a disposizione dei dipendenti un piano di welfare.



Ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge, il dipendente potrà scegliere di fruire in sostituzione totale o parziale del premio di produzione in denaro, di beni e servizi welfare fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta utilizzando una piattaforma informatica appositamente predisposta e messa a disposizione dall'azienda.

Ciò premesso, per l'esercizio 2022, le parti unitamente

### Convengono

di individuare i seguenti indicatori a base dell'attribuzione del premio:

- Rispetto del Budget;
- Criteri valutativi legati al Sistema Qualità, Salute e Sicurezza (Assenza Non Conformità Maggiori);
- Assenza di provvedimenti disciplinari;
- Assiduità al lavoro.

I progetti o gli indicatori dovranno coinvolgere l'intero personale dipendente.

di adottare e regolamentare con specifico accordo una forma di welfare aziendale consentendo a ciascun dipendente di esercitare la facoltà di scegliere se convertire in misura totale o parziale il premio di produzione in beni e servizi fruibili mediante piattaforma informatica appositamente messa a disposizione dall'azienda;

Di definire il premio di risultato riferito all'anno 2022, in base ai criteri di seguito descritti:

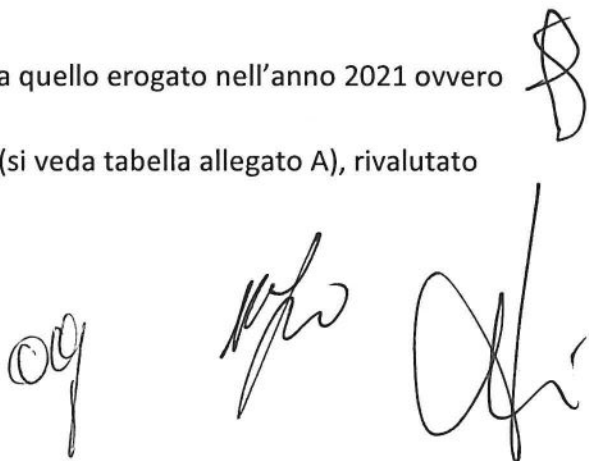
#### 1) Ammontare del premio di risultato

L'ammontare del premio di risultato per l'anno 2022 è pari a quello erogato nell'anno 2021 ovvero

€ 1.639,62 per il livello base individuato dal parametro 100 (si veda tabella allegato A), rivalutato

secondo l'indice di inflazione programmata anno 2022.

#### 2) Tempi di erogazione



Il premio di risultato 2022 sarà erogato entro il mese di giugno 2023, e comunque dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2022 salva la possibilità di disporre un'anticipazione nel mese di maggio 2023 nei limiti previsti in premessa.

### 3) Obiettivi di miglioramento e valore

Gli obiettivi in base ai quali sarà erogato il premio di risultato 2022 sono:

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| a) Rispetto del budget:                   | 30% del premio di risultato |
| b) Assenza Non Conformità Maggiori        | 20% del premio di risultato |
| c) Assenza di provvedimenti disciplinari: | 25% del premio di risultato |
| d) Assiduità al lavoro:                   | 25% del premio di risultato |

#### *Rispetto del budget anno 2022:*

il 30% del premio totale verrà erogato qualora venga rispettato il valore dell'EBITDA previsto a budget così come approvato dall'Assemblea dei Soci.

#### *Assenza Non Conformità Maggiori:*

il 20% del premio totale viene assegnato tramite criteri valutativi legati al Sistema Qualità, Salute e Sicurezza sul Lavoro. Questa parte del premio si basa sulle Non Conformità causate da negligenza, inosservanza di norme, mancato rispetto di procedure e istruzioni operative, mancati controlli, etc. Queste NC scaturiscono principalmente all'esito di audit interni eseguiti dall'RSSP aziendale, oltre che derivare dagli audit eseguiti da enti terzi (Ente di Certificazione, AUSL e altri Organismi di controllo).

Tutte le NC vengono valutate in base alla gravità. Esistono NC minori (NCm) e maggiori (NCM), ma al fine dell'erogazione del premio vengono tenute in considerazione solo quelle Maggiori (si vedano gli esempi della tabella seguente).



**Alcuni esempi utili alla definizione delle Non Conformità:**

<b>NCm (minore) non inserite nelle valutazioni</b>	Comportamenti lavorativi non corretti, ma che non determinano situazioni di pericolo (es. mancato rispetto della prescrizione "Ordine e Pulizia"; manifesti casi di comportamenti inadeguati in pubblico, etc.)
	Assenza SdS (Schede di sicurezza) dei prodotti\macchine in uso
	Problemi con la documentazione relativa ai servizi.
<b>NCM (Maggiore)</b>	Comportamenti non corretti, con mancato rispetto delle procedure di lavoro e delle prescrizioni di sicurezza, finanche alla creazione di situazioni di potenziale pericolo (es. incidente, infortunio o near miss dovuto a operazioni incaute; etc.)
	Mancato uso DPI
	Assenza documentazione per la realizzazione dei servizi (es. autorizzazione al trasporto funebre, ecc.).

Se le NCM riscontrate sono più di 3/anno non verrà erogato la parte del premio legato alla qualità e sicurezza sul lavoro.

Viene fornito un resoconto delle NC registrate al 30/11/2022:

Tipologia NC	N°	Raggiungimento Soglia Premio di Produzione
NC minori	9	Non Applicabile
NC Maggiori	0	SI

*Assenza di provvedimenti disciplinari:*

l'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dall'assenza di provvedimenti disciplinari (con esclusione dei richiami verbali) vuole incentivare il corretto comportamento dei dipendenti con particolare riguardo all'ordinaria diligenza nel rapporto di lavoro.



**Assiduità al lavoro:**

l'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dall' assiduità al lavoro, viene individuato nell'abbattimento delle assenze.

In particolare si concorda che per ogni giorno di assenza verrà detratto un giorno dal monte ore che concorre a determinare il premio.

Quanto sopra non si applica a ferie, permessi orari/giornalieri ex lege 104, infortuni sul lavoro, malattia professionale, gravi patologie, terapie salvavita, donazioni sangue/plasma, l'astensione obbligatoria per maternità, congedi parentali, ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza e permessi sindacali.

**Nota a Verbale**

Le parti concordano di operare verifiche periodiche per monitorare ed eventualmente intervenire sugli obiettivi, sui pesi e sui progetti.

Rimini li 07/12/2022

**Per Amir O.F. Srl**

L'Amministratore Unico  
Ing. Tommaso Morelli



Resp. Ufficio Personale  
D.ssa Simona Policastrese



**Per le OO.SS. Territoriali:**

**CGIL** Sig.ra Ornella Giacomini



**RSU** Sig. Matteo Fratta

