

## VERBALE DI ACCORDO

In data 31/10/2023 presso la Sede di Ferrara Tua Spa in Via Borso n.1 Ferrara

tra

- **FERRARA TUA SPA:** in persona del Presidente Luca Cimarelli e del Direttore Generale Fulvio Rossi

e

le maestranze aziendali assistite e rappresentate dalle **OO.SS.** territoriali di categoria **FIT-CISL, FP CGIL e UIL Trasporti, di Ferrara,** con, rispettivamente, Massimiliano Vicentini, Alessandro Meneghetti e Sara Minelli

viene sottoscritto ed accettato il seguente

### ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNUALITA' 2023-2024-2025

Il premio di risultato, preso atto che il CCNL demanda alla contrattazione aziendale la sua definizione, è un elemento fondamentale che, agendo su indici incrementali condivisi e verificabili, ricerca miglioramenti continui in termini di redditività, affidabilità ed efficienza organizzativa e di performance degli operatori.

IL PDR si compone dei seguenti parametri ed obiettivi, alternativi tra di loro e funzionali alla verifica, nell'incrementalità anche di uno solo di essi, dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata, nonché alla determinazione dell'importo complessivo erogabile del Premio di Risultato stesso, su base individuale.

Il presente accordo si intende con validità per gli esercizi 2023-2024-2025.

L'importo massimo (lordo) raggiungibile su base individuale è di Euro 1.300,00 (Milletrecento/00) per ciascuna annualità.

#### 1) **PARAMETRO DI REDDITIVITÀ**

**Obiettivo:** Si intende raggiunto qualora il valore dell'indicatore R dell'esercizio in oggetto ricavabile dai dati ufficiali di bilancio consuntivo depositato ed espresso dalla seguente formula

$$R = (A) - (B) + (D)$$

dove:

(A) = VALORE DELLA PRODUZIONE

(B) = COSTI DELLA PRODUZIONE AL NETTO SPESE DI SPONSORIZZAZIONE

(D) = 50% DIVIDENDI HERA SPA

sia superiore alla media del valore R riferita ai tre esercizi precedenti a quello in oggetto.

Per le annualità 2020 e 2021 il valore R si intende come somma di R riferito alla società Holding Ferrara Servizi Srl cessata post-fusione e di R riferito a Ferrara Tua Spa pre-fusione, calcolato con la seguente formula:

$$R = \{(A) - (B) + (D)\}^{HFS} + \{(A) - (B)\}^{FETUA}$$

Valore massimo del Parametro: 50% dell'importo massimo raggiungibile.



## 2) PARAMETRO DI PRODUTTIVITA'

**Obiettivo:** Si intende raggiunto qualora la percentuale di incidenza del costo del lavoro sul valore della produzione, nell'esercizio in oggetto, ricavabile dai dati ufficiali di bilancio consuntivo depositato ed espresso dalla seguente formula

$$\{(B9)/(A)\}\%$$

dove:

(B9) = TOTALE COSTI PER IL PERSONALE

(A) = VALORE DELLA PRODUZIONE

sia inferiore alla media della percentuale di incidenza del costo del lavoro sul valore della produzione ai tre esercizi precedenti a quello in oggetto.

Per le annualità 2020 e 2021 il valore percentuale si intende come somma riferita alla società Holding Ferrara Servizi Srl cessata post-fusione e di Ferrara Tua Spa pre-fusione, calcolato con la seguente formula:

$$[(B9)^{HFS+FETUA} / (A)^{HFS+FETUA}] \%$$

Valore massimo del Parametro: 35% dell'importo massimo raggiungibile.

## 3) PARAMETRO DI RENDIMENTO

**Obiettivo:** Si intende raggiunto qualora il tasso annuo di assenteismo totale del personale dipendente dell'Azienda, nell'esercizio in oggetto, sia inferiore o uguale alla media del tasso annuo di assenteismo totale del personale dipendente dell'Azienda riferita ai tre esercizi precedenti a quello in oggetto.

Per le annualità 2020 e 2021 il tasso di assenteismo si intende calcolato considerando i due dipendenti non dirigenti della società Holding Ferrara Servizi Srl cessata post-fusione in aggiunta al personale di Ferrara Tua Spa pre-fusione.

Nel calcolo del tasso di assenteismo annuo totale non saranno considerate assenze: ferie e festività soppresse, banca ore, infortuni sul lavoro, permessi sindacali, permessi donazione sangue e midollo, permessi L.104, congedi per maternità/paternità esclusivamente nella misura prevista dall'art.16 D.Lgs. 151/2001, permessi/congedi a seguito di violenza di genere.

Valore massimo del Parametro: 15% dell'importo massimo raggiungibile.

### Criteria di corresponsione individuale.

L'importo massimo lordo erogabile a raggiungimento degli obiettivi suddetti sarà così ripartito:

#### PER L'ANNO 2023:

- a) 100% come *premio base* a tutto il personale, in proporzione all'effettiva presenza in servizio e decurtati in presenza di provvedimenti disciplinari; la quota legata alla valutazione della prestazione lavorativa tramite *scheda di valutazione* si intende neutra.

#### PER GLI ANNI 2024 E 2025:

- a) 85% come *premio base* a tutto il personale, in proporzione all'effettiva presenza in servizio e decurtati in presenza di provvedimenti disciplinari;
- b) 15% quale quota legata alla valutazione della prestazione lavorativa tramite *scheda di valutazione*.

I parametri di corresponsione individuale sono di seguito specificati.

#### a) Premio base

La relativa percentuale dell'importo massimo erogabile a raggiungimento degli obiettivi di redditività, produttività, rendimento di cui sopra, sarà distribuita a seguito di riparametrazione su base individuale a tutti i dipendenti di Ferrara Tua Spa aventi diritto in proporzione all'effettiva presenza in servizio, data dalla percentuale di incidenza dei giorni di

assenza sui giorni teorici di presenza. Per i dipendenti a part-time i giorni teorici di presenza sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time.

Ai fini di quanto sopra **non** si considerano assenze quelle a titolo di:

- Ferie;
- Permessi ex Festività, se richiesti nei modi e tempi (preavviso) di cui alla regolamentazione e/o prassi in atto aziendali;
- Infortunio sul lavoro con prognosi superiore a 3 giorni (da computarsi come da normativa);
- Permessi/congedi a seguito di violenza di genere;
- Permesso per donazione sangue e midollo osseo;
- Assenze per congedo di maternità/paternità esclusivamente nella misura prevista dall'art. 16 D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- Assenze dovute a malattie oncologiche per lo svolgimento di terapie salvavita o per le conseguenze delle stesse, che risulti da idonea certificazione rilasciata dall'Autorità Sanitaria competente;
- Permessi ex art. 33, Legge 104/92 (tre giorni mensili anche goduti a ore), per assistenza a propri familiari e per i portatori di handicap;
- Permessi per funzioni pubbliche elettive ai sensi dell'art.32 comma 1 della L.300/70;
- Permessi sindacali.

Nel caso di provvedimenti disciplinari l'Azienda si riserva l'erogazione - in tutto o in parte - del premio di risultato al/ai dipendente/i oggetto dei provvedimenti, in base all'entità dello stesso:

- multa fino a 4 ore - decurtazione del 25% del premio
- sospensione - decurtazione del 50% del premio

#### b) Scheda di valutazione

La relativa percentuale dell'importo massimo erogabile a raggiungimento degli obiettivi di redditività, produttività, rendimento di cui sopra, sarà distribuita in base alla valutazione della prestazione lavorativa tramite l'utilizzo di una *scheda di valutazione*, finalizzata alla misurazione delle competenze individuali dei lavoratori, suddivise in "attitudinali" e "comportamentali". Le competenze "attitudinali" sono legate alla valutazione delle capacità dimostrate nello svolgimento dei compiti assegnati; le competenze "comportamentali" sono legate alla condotta del lavoratore e all'atteggiamento tenuto sul luogo di lavoro. Sulla base del giudizio finale verrà attribuito il peso percentuale fino al raggiungimento del 15% così suddiviso:

- Livello critico "Non risponde alle attese" → peso % zero
- Livello migliorabile "Non risponde pienamente alle attese" → peso 8%
- Livello atteso "Risponde alle attese" → peso 15%

La scheda valutativa sarà redatta da parte dei Responsabili di Reparto, ciascuno per il proprio personale afferente, secondo il seguente schema:

- l'attività di valutazione è effettuata dal personale apicale di livello pari o superiore al 7° a seconda dei reparti di appartenenza;
- il Direttore Generale valuta direttamente il personale a Lui afferente da organigramma aziendale e il personale apicale di livello pari e superiore al 7°, approvando e/o modificando le valutazioni da essi effettuate ai gradi inferiori, di concerto con il Direttore Tecnico per quanto riguarda il personale dell'Area Tecnica.

In corso d'anno è previsto un colloquio di monitoraggio intermedio, da svolgersi entro il 30/6 di ciascun anno, per fare il punto della situazione, valutare i risultati ottenuti fino a quel punto e nel caso orientare/riorientare e motivare i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi.

Successivamente alla chiusura dell'esercizio, ciascun dipendente riceverà la scheda con la valutazione finale, che dovrà firmare a prova dell'avvenuta ricezione.

Eventuali approfondimenti sulla valutazione finale andranno richieste alla Direzione Generale in forma scritta entro 10 giorni dal ricevimento della stessa.

Nell'allegato 1 l'esempio di scheda valutativa.

Nell'allegato 2 un esempio di calcolo.



### Modalità di corresponsione del premio di risultato

Il Premio di risultato sarà corrisposto unitamente alla retribuzione di competenza del mese di giugno dell'anno successivo a quello in oggetto, a seguito della verifica da effettuarsi dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'Assemblea dei Soci della società, nella misura determinata dal raggiungimento e dal grado di raggiungimento degli obiettivi e del riproporzionamento su base individuale.

Può essere prevista la corresponsione di un acconto prima della fine dell'esercizio in oggetto, da erogare sotto forma di welfare aziendale/*flexible benefit* (buoni spesa elettronici), da concordare con le OO.SS. sulla base dell'evoluzione della normativa di riferimento.

Il premio spetta a tutti i lavoratori (operai, impiegati, quadri) in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestati nell'anno di maturazione dello stesso.

In caso di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio, questo sarà liquidato in proporzione al numero dei mesi interi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali i periodi mensili superiori a 15 giorni.

L'importo del premio è onnicomprensivo di tutti gli effetti ai fini della determinazione della totalità degli istituti contrattuali o legali e non comporta pertanto alcun ulteriore ricalcolo o accantonamento riferito ad elementi retributivi diretti, indiretti o differiti.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the page. From top to bottom, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then a signature that appears to be 'Ri', and finally a signature that appears to be 'M'.

Allegato 1 Esempio di scheda valutativa

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Nome e cognome  
 Reparto  
 Mansione


### VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE INDIVIDUALI

Scala di valutazione	PER VALUTARE LE COMPETENZE	PER LA VALUTAZIONE FINALE
<b>1. LIVELLO CRITICO</b>	Non mette mai in pratica i comportamenti descritti	Non risponde alle attese
<b>2. LIVELLO MIGLIORABILE</b>	Esegue saltuariamente i comportamenti descritti e quando gli viene richiesto	Non risponde pienamente alle attese
<b>3. LIVELLO ATTESO</b>	Attua spesso i comportamenti descritti	Risponde alle attese

COMPETENZE ATTITUDINALI	VALUTAZIONE		
<b>QUALITA', ACCURATEZZA E PRECISIONE DEL LAVORO</b>	1	2	3
<i>Qualità del lavoro regolarmente prodotto, anche in relazione ai requisiti di accuratezza, precisione, ordine, attenzione ed efficacia, senza la necessità di ulteriori rifacimenti e revisioni. capacità di svolgere i propri compiti rispettando procedure e protocolli e attuando forme di verifica/autocontrollo che favoriscano la riduzione degli errori.</i>			
<b>RISPETTO DEI TEMPI E RITMI DI LAVORO, PRODUTTIVITA' E SCADENZE</b>	1	2	3
<i>Capacità di effettuare l'attività di competenza nel rispetto di tempi, ritmi di lavoro e delle scadenze. Volume del lavoro regolarmente prodotto.</i>			
<b>MANTENIMENTO, SVILUPPO E APPLICAZIONE DELLE COMPETENZE E ABILITA' TECNICO-PROFESSIONALI</b>	1	2	3
<i>Capacità di applicare e diffondere competenze e abilità possedute nell'esecuzione dei compiti. impegno e disponibilità ad aggiornare e sviluppare le proprie conoscenze e competenze. Disponibilità a condividere le conoscenze acquisite nei percorsi formativi nonché a supportare l'inserimento e la crescita di neoassunti/neoassegnati.</i>			

L. P. M. A.

COMPETENZE COMPORTAMENTALI		VALUTAZIONE		
<b>CAPACITA' DI COLLABORAZIONE NEL GRUPPO DI LAVORO</b>		1	2	3
<i>Capacità di relazionarsi con i colleghi in modo positivo e affrontando con equilibrio le eventuali situazioni di conflitto. Disponibilità all'ascolto al fine di stabilire un clima positivo e collaborativo, attenzione alla corretta circolazione delle informazioni</i>				
<b>CAPACITA' RELAZIONALI VERSO IL CITTADINO/UTENTE INTERNO ED ESTERNO</b>		1	2	3
<i>Capacità di gestire le relazioni dimostrando cortesia e capacità di ascolto nonché di farsi carico delle richieste dell'utenza interna ed esterna. Capacità di collaborare fattivamente con tutte le figure professionali, riconoscendo e rispettandone l'attività svolta</i>				

<b>VALUTAZIONE SINTETICA FINALE DELLE COMPETENZE INDIVIDUALI</b>	<b>LIVELLO CRITICO</b> Non risponde alle attese	<b>LIVELLO MIGLIORABILE</b> Non risponde pienamente alle attese	<b>LIVELLO ATTESO</b> Risponde alle attese
--	---	--	--

COMMENTI

\_\_\_\_\_

**Data e Firma Dipendente**

\_\_\_\_\_

**Data e Firma Responsabile**

DAN  
 M  
 D.C.  
 M.  
 A.

**Allegato 2 Esempio di calcolo annualità 2024**

**Ipotesi:**

- Premio massimo raggiunto dopo verifica parametri di redditività, produttività e rendimento € 1.300,00
- Premio base: nessuna assenza e nessun provvedimento disciplinare
- Valutazione finale raggiunta per competenze individuali: livello 2 MIGLIORABILE

ESEMPIO PREMIO RAGGIUNTO DOPO VALUTAZIONE PARAMETRI DI REDDITIVITA' PRODUTTIVITA' e RENDIMENTO	85% PREMIO BASE	15% QUOTA VALUTAZIONE
€ 1.300,00	€ 1.105,00	€ 195,00

**Riparto quota da scheda di valutazione:**

COMPETENZE INDIVIDUALI VALUTAZIONE FINALE QUOTA 15%	€ 195,00		PESO SUL TOTALE	IMPORTO
		1 LIVELLO CRITICO	0%	€ 0
		2 LIVELLO MIGLIORABILE	8%	€ 104,00
		3 LIVELLO ATTESO	15%	€ 195,00

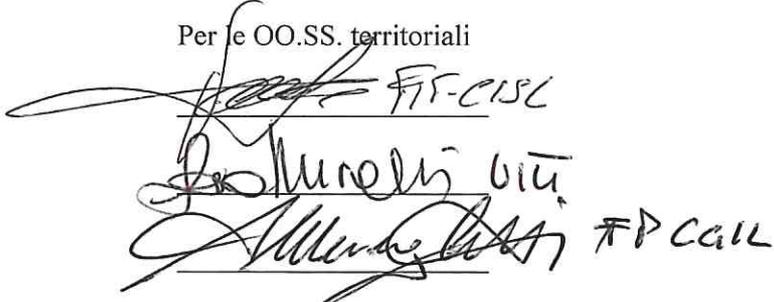
**Calcolo finale importo individuale Premio di Risultato:**

ESEMPIO CALCOLO PDR INDIVIDUALE	importo
PREMIO BASE no assenze no provv.disc.	€ 1.105,00
COMPETENZE INDIVIDUALI raggiunto livello 2	€ 104,00
<b>Totale PDR lordo individuale</b>	<b>€ 1.209,00</b>

Per Ferrara Tua Spa



Per le OO.SS. territoriali



\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_