

PREMIO DI RISULTATO DI COMPETENZA DEL TRIENNIO 2021-2023  
IPOTESI DI ACCORDO QUADRO AZIENDALE

TRA

Nausicaa S.p.A., rappresentata  
dal Presidente Dott. Luca Cimino  
dal Direttore Avv.to Lucia Venuti

E

le rappresentanze sindacali unitarie nelle persone:

del sig. Alessio Menconi Segretario CGIL Massa - Carrara

del sig. Andrea Figaia Segretario confederale CISL Toscana Nord

del sig. Franco Borghini Segretario Generale UIL Area Nord Toscana

sottoscritto nella sede di Nausicaa S.p.A.


si è convenuto e stipulato il seguente accordo in tema di premio di risultato.

Premesso che:

Conformemente alle previsioni contrattuali e normative in materia di contrattazione di secondo livello, nel rispetto dei ccnl applicati, e sulla base degli impegni assunti da Nausicaa S.p.a. in sede di fusione per incorporazione, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato" (in seguito PdR), per la cui cogenza sarà necessaria la sottoscrizione di accordi di categoria da parte delle OO.SS. competenti.

Viene stanziato un importo per ciascun lavoratore di euro 1.250,00 (milleduecentocinquanta/00) lordi complessivi per i settori I.U, Officina, MIEC, Arredo Urbano, Amministrazione Centrale e Farmacie, mentre un importo di euro 650,00 (seicentocinquanta/00) lordi complessivi per i settori Cimiteri, Settore Sociale e Scolastico, Musei e Piano della Sosta. Le cifre sopra esposte di euro 1.250,00 e 650,00 saranno corrisposte in egual misura a tutti i lavoratori di cui ai predetti settori; al contrario laddove il CCNL stabilisca un obbligo di riparametrazione di tali importi sulla base del livello di inquadramento di ciascun lavoratore, l'azienda assumerà detti importi come valore medio (riferiti cioè al livello di inquadramento medio di ciascun CCNL), provvedendo a rimodulare le somme proporzionalmente in base ai livelli di inquadramento stessi.

Analogamente l'Azienda provvederà laddove, pur non essendo previsto un siffatto obbligo statuito dal CCNL, una decisione in tal senso venga richiesta dalle OO.SS. firmatarie dei singoli contratti collettivi, secondo le regole di rappresentanza vigenti.



Gli importi incentivanti di cui sopra terranno conto anche di quanto previsto dai CCNL e da eventuali contratti territoriali a titolo di premialità e di elemento garanzia e saranno pertanto proporzionati al tetto massimo stabilito dall'azienda.

Si specifica, inoltre, che tali importi si riferiscono a un contratto di lavoro su 12 mesi e full time.

Il premio verrà erogato con le competenze del mese successivo a quello di approvazione del bilancio dell'esercizio.

L'accordo sulla premialità per il triennio 2021-2023 andrà a sostituire i precedenti accordi aziendali, esclusivamente per la materia di seguito regolata, a seguito della sottoscrizione definitiva delle OO.SS. competenti.

Si applica a tutti i dipendenti in forza nell'anno di riferimento della società Nausicaa S.p.A., di tutte le sedi operative, assunti a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori inquadrati come Responsabili di Servizio iscritti a Federmanager, i tempi determinati e i somministrati se non previsto diversamente dai CCNL e/o territoriali di riferimento.

Nel caso di inizio o fine rapporto di lavoro durante l'anno di competenza il premio, ove spettante anche in virtù di quanto stabilito dai CCNL e/o territoriali di riferimento, sarà erogato in misura proporzionale e ridotta e la parte del PdR non erogato non verrà ridistribuito.

Il Premio di Risultato sarà così composto:

#### ***PREMIO AZIENDALE:***

Requisiti:

- raggiungimento degli obiettivi aziendali definiti annualmente dal CdA che saranno oggetto di confronto preliminare nell'incontro annuo con le OO.SS
- al conseguimento di un utile d'esercizio.

Verrà erogata per i Settori I.U, Officina, MIEC, Arredo Urbano, Amministrazione Centrale e Farmacie, una somma pari al 20% dell'importo complessivo del PdR (1.250,00 euro lordi), pari ad euro 250,00 lordi, mentre per i settori Cimiteri, Settore Sociale e Scolastico, Musei e Piano della Sosta viene stabilito un importo pari al 38,46% del premio complessivo del PdR (650,00 euro lordi) pari euro 250,00 lordi.

Tale importo verrà *riproporzionato sulla base delle effettive presenze ed alla percentuale di part time.*

#### ***PREMIO DI SETTORE:***

Requisiti:

- Obiettivi di settore definiti annualmente dal CdA che saranno oggetto di confronto preliminare nell'incontro annuo con le OO.SS

- Utile di settore con in parallelo il mantenimento utile aziendale

Verrà stanziato una quota massima pari all'80% del PdR per i Settori I.U, Officina, MIEC, Arredo Urbano, Amministrazione Centrale e Farmacie. Per l'anno 2021 potrà essere attribuita una quota massima di euro 1.000,00 lordi per la quota obiettivo di settore. Per settori Cimiteri, Settore Sociale e Scolastico, Musei e Piano della Sosta l'importo stanziato è pari al 61,54% del PdR complessivo pari ad euro 400,00 lordi.

Il premio di settore verrà *riparametrato in base alle effettive presenze ed alla percentuale di part time*. La cifra definita verrà poi calcolata con i seguenti parametri se non previsto diversamente dai CCNL e/o territoriale di riferimento.

Quota pari all'80% del PDR

(€ 1000,00 lordi)

Settore I.U, Officina, MIEC, Arredo Urbano, Amministrazione Centrale e Farmacie

- |  |         |                          |
|--|---------|--------------------------|
| 1) <u>Definizione suddivisione % a seconda delle specificità del servizio, in contrattazione di settore, in linea con i CCNL</u> | 75,00 % | (60% PdR tot = 750,00 €) |
| 2) <u>Schede di valutazione individuale:</u>   | 25,00 % | (20% PdR tot = 250,00 €) |

Quota pari al 61,54% del PDR

(€ 400,00 lordi)

Altri Settori (Cimiteri, Settore Sociale e Scolastico, Musei, Piano della Sosta)

- |  |         |                          |
|--|---------|--------------------------|
| 1) <u>Definizione suddivisione % a seconda delle specificità del servizio, in contrattazione di settore, in linea con i CCNL</u> | 75,00 % | (60% PdR tot = 300,00 €) |
| 2) <u>Schede di valutazione individuale:</u>   | 25,00 % | (20% PdR tot = 100,00 €) |

#### SCHEDE DI VALUTAZIONE

Le schede saranno oggetto di confronto con le parti sindacali negli incontri di competenza contrattuale. Potranno essere utilizzate anche per il percorso di carriera nelle selezioni.

#### RIDISTRIBUZIONE PDR:

La quota di premialità individuale teoricamente spettante (% in base al part time) che non verrà corrisposta verrà ridistribuita nella misura del 100% in modo proporzionale a tutti i lavoratori che avranno valutazioni con un punteggio da 4 a 5, nella scheda di valutazione che prevede una valutazione con un punteggio da 1 a 5.

#### PRESENZE:

Allo scopo di determinare la presenza in servizio, sono escluse dal calcolo le assenze per Maternità, Ferie, ROL, permessi ex Festività, permessi mensili 104, malattie oncologiche previste dalla Legge e gravi malattie invalidanti certificate, infortunio (non gravato da provvedimento disciplinare), permessi sindacali, permessi

RLS, se non previsto diversamente dai CCNL e/o territoriale di riferimento. Ulteriori eventuali fattispecie di "presenza in servizio", saranno concordate con le OO.SS. firmatarie dei singoli contratti collettivi, secondo le regole di rappresentanza vigenti.

### WELFARE AZIENDALE

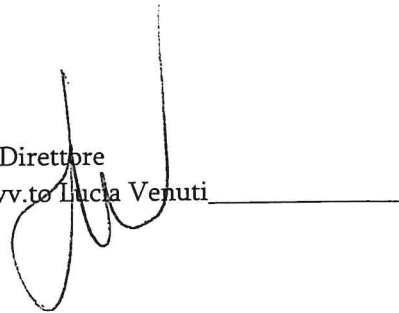
L'Azienda, quale condizione di miglior favore per i dipendenti, intende favorire la fruizione da parte dei dipendenti di soluzioni di welfare per il personale aziendale. Pertanto le parti hanno individuato l'opportunità di erogare, fino alla concorrenza dei primi euro 250,00 (fino al limite massimo di legge previsto per l'anno di distribuzione), del premio totale spettante al singolo lavoratore, benefit aziendali quali buoni spesa/buoni carburante, i quali risultano esclusi dalla tassazione ed imposizione contributiva (art.51 comma 3 Tuir) per i vantaggi che portano sia alla azienda che ai lavoratori stessi.

Carrara, 03/11/2021

Il Presidente  
Dott. Luca Cimino



Il Direttore  
Avv.to Lucia Venuti

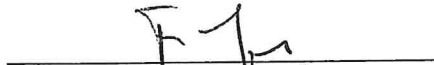


Le OO.SS.

CGIL Massa - Carrara



CISL Toscana Nord



UIL Area Nord Toscana

