



VERBALE DI ACCORDO PER L'ATTUAZIONE PRESSO ERP Lucca srl DEL CCNL FEDERCASA- FEDERMANAGER

Oggi 12/01/2023 alle ore 16.00, nella sede di ERP Lucca srl si è svolto un incontro tra le parti sotto indicate

l'Amministrazione di ERP Lucca srl, rappresentata dal Presidente,

➤ Dott. Andrea Bertoncini;

la Dirigente di ERP Lucca srl:

➤ Ing. Lorenza Cardone

Premesso e considerato

- che in data 24 luglio 2018 Federcasa ha sottoscritto con Federmanager un primo CCNL delle Aziende di e.r.p.;
- che conseguentemente le Parti, nel pieno rispetto dei principi di contenimento delle spese di personale richiesta dal LODE Lucchese e con l'obiettivo di potenziare i criteri di onnicomprensività del trattamento, intendono stabilire una **Retribuzione Variabile Incentivante (RVI)** adeguata alle Responsabilità e ai ruoli affidati;
- che le Parti ritengono corretto ed opportuno qualificare e potenziare conseguentemente la retribuzione di posizione per affidamento della dirigenza di Servizio;
- che la retribuzione di posizione di cui al punto precedente si affianca al trattamento onnicomprensivo contrattuale denominato TMCG (attualmente € 75.000,00);
- che nella configurazione del trattamento complessivo come sopra indicato le Parti hanno altresì tenuto presente la scelta, che viene confermata, di non dare applicazione al regime dei fringe benefits contrattualmente praticabile, e di un regime particolarmente rigoroso in tema di buoni pasto, giorni di ferie, indennità di missione, rimborsi chilometrici, verifica di orario, obblighi di formazione, obblighi di disponibilità, e reperibilità dei dirigenti.
- che le Parti giungono alle soluzioni di cui al presente Accordo avendo riguardo alla situazione attuale senza quindi precludere diverse valutazioni in merito al trattamento stipendiale in caso di mutamento del quadro dirigenziale o di revisione delle funzioni assegnate.

Tutto ciò premesso e considerato come parte integrante dell'accordo, le Parti convengono quanto segue:

1) In forza del presente Accordo Aziendale sono attivate le disposizioni integrative ed attuative disciplinate nel proseguo dell'accordo, prevalenti in quanto tali sulle generali previsioni del CCNL, con il quale peraltro non entrano in alcun modo in conflitto.

A. Tempi di Lavoro.

Ferma restando l'autonomia organizzativa insita nel ruolo dirigenziale, il dirigente di ERP Lucca srl presta servizio per tutto il tempo necessario per assolvere integralmente i compiti affidati, assicurando altresì l'opportuna ed idonea compresenza con i collaboratori e gli amministratori.



Per i dirigenti di ERP Lucca srl l'orario applicato alla generalità dei dipendenti, pari a 36 ore settimanali, è un riferimento di base ed un minimo contrattuale, da coordinare con quanto indicato al comma 1. È insita nella funzione dirigenziale la disponibilità a dedicare tempo di lavoro e di informazione/formazione anche al di fuori dell'orario di lavoro in sede.

La verifica dell'orario effettivo di lavoro in sede dei dirigenti è assimilata a quella vigente per il personale non dirigente, e segue pertanto criteri di trasparenza, effettività e verificabilità della presenza in servizio ed evidenza delle causali di assenza.

In nessun caso il dirigente di ERP Lucca srl avrà diritto al pagamento di lavoro straordinario, neanche in modo forfettizzato o con analoghe modalità sostitutive; non saranno attribuiti aziendali permessi straordinari o altre riduzioni retribuite di orario. Sono fatte salve le previsioni di normative generali che prevedono permessi, aspettative e quant'altro per particolari situazioni personali o familiari.

B. Ferie

Il dirigente di ERP Lucca srl, ha diritto ogni anno intero ad un periodo di ferie di **27 giorni**. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. La scelta del periodo di godimento non deve pregiudicare l'organizzazione e l'attività dell'azienda.

Nel calcolo del periodo di ferie di cui al comma 1 sono esclusi i giorni di sabato, domenica ed i giorni festivi infrasettimanali di legge, ivi compreso il 14 settembre, Santo Patrono di Lucca. È precisato che nessun trattamento aggiuntivo o altri benefici sono erogati ai dirigenti nel caso in cui le festività cadano nei giorni di sabato. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 2, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, viene corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione fissa spettante, da liquidarsi entro il mese di luglio dello stesso anno e pari, per ogni giornata di ferie non fruita, ad 1/30 della retribuzione mensile.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

C. Trasferta e missioni

Al dirigente in missione o in trasferta per periodi non inferiori a 24 ore e non superiori a 2 settimane è dovuto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio secondo la vigente regolamentazione aziendale.

In caso di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vengono presi accordi diretti tra azienda e dirigente.

Gli importi erogati a titolo di trasferta e per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione e non sono computati ai fini del TFR né ad alcun effetto contrattuale

D. Copertura Assicurativa

Nel caso in cui, per qualunque motivo, non siano in essere effettive coperture assicurative ai sensi del CCNL e delle vigenti disposizioni del quadro normativo di riferimento per le attività svolte, resterà a carico di ERP Lucca srl al verificarsi dei predetti eventi, l'obbligo del pagamento delle somme di cui sopra, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

E. Formazione e aggiornamento



Il dirigente di ERP Lucca srl è tenuto a partecipare in modo continuo, permanente ed impegnato alla formazione che sarà attivata dall'Azienda.

Il dirigente è altresì tenuto a perseguire, anche in modo autonomo ed anche al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, la formazione e l'aggiornamento sulle materie e normative attinenti le proprie competenze e l'edilizia residenziale pubblica in generale. Tale attività non deve costituire un costo per ERP Lucca srl tuttavia, con motivato provvedimento, potrà essere disposto il rimborso di spese sostenute dal dirigente per formazione autonoma.

F. Incompatibilità

Il dirigente non può assumere alcun incarico o ufficio o svolgere altra attività, comunque compensati, al di fuori dell'azienda senza il preventivo assenso della stessa.

Restano ferme tutte le ipotesi di incompatibilità/confitto di interessi previste dalle leggi in materia, nonché dal Regolamento Conflitto di Interessi e Astensione approvato da ERP Lucca srl.

G. Responsabilità

Nella materia relativa alla responsabilità e sanzioni dei Dirigenti si applicano altresì le disposizioni di cui al Disciplinare relativo ai principi sanzionatori per il personale dipendente della Società, adottato da ERP Lucca srl. In caso di conflitto o di incertezze interpretative rispetto al CCNL si applicano le disposizioni del suddetto Disciplinare

H. Comportamento del Dirigente

Si applicano ai dirigenti di ERP Lucca srl, con le eventuali specificazioni ivi previste, le disposizioni contenute nei seguenti atti adottati da ERP Lucca srl con valore per l'intero personale:

1. Codice Etico
2. Codice Disciplinare.

2) La retribuzione del dirigente di ERP Lucca srl si compone della retribuzione fissa e continuativa, conformata sul principio dell'onnicomprendività, e della retribuzione variabile incentivante, secondo quanto di seguito indicato:

- A) Retribuzione fissa e continuativa stipendiale, fissata in misura degli importi contrattuali indicati come TMCG
- B) Retribuzione personale di posizione fissa e continuativa con riferimento all'incarico, determinata anche in considerazione del ruolo assegnato:
 - Ing. Lorenza Cardone **€ 7.000,00**
- C) Retribuzione Variabile Incentivante (RVI) erogata su base annuale, a seguito di verifica a consuntivo, per un importo massimo di **€ 13.000**, articolata come di seguito indicato:
 1. Un importo, legato ai positivi risultati di bilancio dell'anno di riferimento, nei seguenti importi:
€ 3.000 in caso di pareggio o di utile
 2. Un importo variabile fino ad un massimo di **€ 4.000**, come **valutazione di rendimento** graduato in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produttività, generali e particolari, programmati dalla Società.
 3. Un importo individuale variabile fino ad un massimo di **€ 6.000**, a seguito della valutazione dei comportamenti del dirigente nell'espletamento delle proprie funzioni, i comportamenti verranno valutati secondo i seguenti criteri:



i. focus strategico, inteso come:

1. la capacità del dirigente di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative nonché l'accelerazione nella gestione dei procedimenti tecnico-amministrativi;
2. la capacità del dirigente di sostenere in modo costruttivo e attivo gli interventi già avviati o da avviarsi a livello tecnologico, organizzativo, valutativo e procedurale al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali

ii. focus operativo, inteso come:

1. la capacità del dirigente di definire e tradurre gli obiettivi in piani di azione;
2. la capacità del dirigente di strutturare un processo decisionale valutando priorità, alternative e rischi, anche in situazioni nuove e di incertezza, assumendosene la responsabilità e/o assumendo il provvedimento finale;
3. la capacità del dirigente di affrontare e risolvere i problemi nel rispetto delle regole organizzative e con gli strumenti tecnico-amministrativi dell'azienda;

iii. focus gestionale, inteso come:

1. la capacità del dirigente di sviluppare un sistema di dialogo e collaborazione con le risorse umane assegnate che permetta l'ottimizzazione dei tempi, delle condizioni e dei risultati dell'attività lavorativa;
2. la capacità del dirigente di sviluppare un sistema di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi e dei compiti da realizzare che consenta una continua crescita e responsabilizzazione dei propri collaboratori;
3. la capacità del dirigente di lavorare in gruppo e di collaborare con gli organi di governo, i dipendenti di altre aree o enti, al fine della realizzazione degli obiettivi aziendali e della risoluzione dei problemi;

iv. focus organizzativo, inteso come:

1. la capacità del dirigente di scegliere con cura e precisione gli strumenti organizzativi più funzionali ad un'efficiente organizzazione del lavoro;
2. la capacità del dirigente di pianificare le attività coordinando ed ottimizzando le risorse impiegate anche al fine della salvaguardia degli equilibri di bilancio;

3) In ordine a quanto stabilito al n. 2) è altresì precisato quanto segue:

1. Per la valutazione di merito di cui al punto 3 della precedente lettera C), ogni anno l'amministrazione con atto dell'amministratore delegato compilerà una scheda di valutazione dell'attività del dirigente per l'attribuzione del punteggio complessivo raggiunto dai comportamenti rilevati nel corso dell'anno, secondo il seguente schema:
 - a. Focus strategico: (max punti 10)
 - b. Focus operativo: (max punti 10)
 - c. Focus gestionale: (max punti 10)
 - d. Focus organizzativo: (max punti 10)

Procedendo ad attribuire il premio secondo i seguenti scaglioni:

- I. Valutazione da 0-24 nessun premio
- II. Valutazione 24-32 50 % della somma prevista



- III. Valutazione 32-36 80% della somma prevista
- IV. Valutazione 36-40 100% della somma prevista

2. La retribuzione annua lorda dei dirigenti è corrisposta ripartita per tredici mensilità. La RVI è corrisposta in unica soluzione, ad approvazione del Bilancio Consuntivo.
3. Le diverse componenti della RVI saranno corrisposte in misura ridotta, calcolate in dodicesimi, in considerazione della data di assunzione, della cessazione dal servizio, o fruizione di aspettative.
4. Non sono erogati ai dirigenti da ERP Lucca srl in quanto compresi nella retribuzione fissa stipendiale o nella retribuzione variabile incentivante, compensi o gettoni di presenza per partecipazione a commissioni ed altre attività analoghe, interne ed esterne, quale che sia il livello di professionalità, impegno o responsabilità richiesto; l'esclusione è applicata anche quando tali compensi siano invece previsti per il personale non dirigente; in applicazione del principio dell'onnicomprendività non è altresì applicato ai dirigenti di ERP Lucca srl il rimborso spese di trasferta non documentabili.
5. Il buono pasto è erogato ai dirigenti nella misura e secondo le regole vigenti per la generalità del personale di ERP Lucca srl
6. ERP Lucca srl non attribuisce fringe-benefits ai propri dirigenti. Sono fatti salvi eventuali provvedimenti di welfare aziendale che venissero adottati per la generalità dei lavoratori di ERP Lucca srl ove tali provvedimenti abbiano contenuti applicabili anche ai dirigenti.

6) Ai fini dell'applicazione delle nuove misure di retribuzione personale di posizione, il presente accordo ha vigenza a far data dall'1.1.2023.

Per accettazione e sottoscrizione del presente accordo:

F.to
La Dirigente di E.R.P. Lucca s.r.l.
Ing. Lorenza Cardone

F.to
Il Presidente del C.d.A. di E.R.P. Lucca s.r.l.
Dott. Andrea Bertoncini