

Provvedimento n. 36 del 08/09/2025 dell'Amministratore Unico

Oggetto: Istituzione del Premio di Risultato (PdR) a seguito di contrattazione di livello aziendale – Fase sperimentale per il secondo semestre 2025 - Pubblicazione

PREMESSO

- che la società ARPAC Multiservizi S.r.l., avente come oggetto l'espletamento dei servizi strumentali necessari per lo svolgimento delle attività dell'A.R.P.A. CAMPANIA, veniva costituita in data 20/02/2004.
- che la società svolge attività esclusivamente per il socio unico ARPA CAMPANIA, così come disciplinato dagli art. 13 e seguenti del D.L. 233/2006 (chiarito e ribadito dal D.lgs 175/16).
- che in data 28/12/2016, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 175/2016, la società ha adeguato lo statuto alle nuove disposizioni che regolano le società partecipate dalla Pubblica Amministrazione, riscrivendo l'oggetto sociale.
- che pertanto la società realizza, per conto del socio, tra le altre, le seguenti attività:
 - a) servizi di supporto operativo agli Uffici Amministrativi e Tecnici dell'ARPA CAMPANIA (segreterie di direzione, digitazione e scritturazione di documenti e quant'altro necessario per il buon funzionamento degli Uffici;
 - b) manutenzione ordinaria e straordinaria, pulizia, disinfezione e disinfestazione, lavaggio e custodia dei beni immobili e mobili, impianti, complessi e laboratori;
 - c) Servizi di supporto operativo per l'attività di consulenza tecnico-scientifica nel campo della prevenzione e della tutela ambientale;
 - d) monitoraggio ambientale;
 - e) verifica, censimento, bonifica di siti inquinati;
 - f) gestione di sistemi informativi per l'ambiente;
 - g) qualsiasi altra attività collegata alle funzioni esercitate dal socio.

TENUTO CONTO

- che l'azienda subisce un progressivo invecchiamento ed assottigliamento numerico della popolazione lavorativa che impatta sui costi diretti di produzione e sulla capacità di fornire lo stesso livello di servizi al socio/committente ARPA Campania
- che, al fine di contrastare questo andamento negativo, si stanno effettuando numerosi interventi di tipo tecnico-amministrativo che incentrati su una maggiore adesione del personale a tali politiche
- che si è ritenuto centrale raggiungere un maggiore grado di fidelizzazione e di coinvolgimento delle maestranze in tale processo, teso al miglioramento della capacità di pianificazione ed ottimizzazione delle risorse umane
- che, a tale ultimo scopo, si è convenuto con l'Ente proprietario (Arpa Campania) e con le OO.SS. di aderire alle previsioni del CCNL applicato alle maestranze di ricorrere ad istituti di premialità

CONSIDERATO

- che, a seguito degli incontri tra l'azienda, le OO.SS. e l'Ente proprietario ARPA Campania, si è pervenuti sul tema ad un accordo ed alla sottoscrizione di un contratto integrativo di livello aziendale (all.1) per la istituzione di un Premio di Risultato (PdR) per tutti i dipendenti
- che tale PdR sarà riconosciuto a fronte di un miglioramento della differenza tra i costi della produzione del 2024 e quelli del 2025 pari ad almeno il 3% ed al mantenimento degli standard di servizio pattuiti con il socio/committente ARPA Campania
- che il socio ARPA Campania, in attuazione del Regolamento per il Controllo Analogico, ha autorizzato sia il contenuto che il budget massimo impiegabile per tale istituto con nota Prot. 1137 del 22/7/2025

- che tale accordo di livello aziendale è stato trasmesso per la registrazione al Ministero del Lavoro
- che l'Azienda si è impegnata a riconvocare le parti sociali al fine di approvare congiuntamente un Regolamento attuativo dell'accordo sul PdR

L'Amministratore Unico Dott. Antimo Piccirillo

DELIBERA

- le premesse e le considerazioni che precedono fanno parte integrante della presente delibera;
- di procedere alla pubblicazione dell'allegato accordo aziendale sul PdR sul sito istituzionale per portarlo a conoscenza di tutti gli attori interessati
- di incaricare l'Ufficio Personale di trasmettere, con i canali ritenuti più opportuni e più agevoli per i dipendenti, il documento allegato alla presente a tutto il personale
- di incaricare l'Ufficio Personale di predisporre tempestivamente una bozza di Regolamento da sottoporre al tavolo con le OO.SS..

Si trasmette il presente provvedimento al Responsabile per la Trasparenza e la Pubblicità degli atti per la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Società Trasparente" nei tempi e nei modi previsti dalla legge di riferimento in modo che siano osservati tutti gli adempimenti del caso.

Il provvedimento verrà affisso nella bacheca aziendale, nonché nelle sedi ARPAC dove prestano servizio i dipendenti dell'ArpacMultiservizi.

Il presente atto è immediatamente esecutivo

Sarà comunicato a cura della Segreteria Generale ai seguenti destinatari:

Ai Rappresentanti Sindacali;

Al Collegio Sindacale;

Ai membri dell'ODV;

Al Dirigente del controllo Analogo dell'Arpa Campania.

L'Amministratore Unico
Dott. Antimo Piccirillo
Firmato digitalmente

ACCORDO SINDACALE A CONTENUTO NORMO/CONTRATTUALE

Premio di Risultato ARPAC Multiservizi

Legge 208/2015 art 1 co 182 e segg.

Addì 08 luglio 2025 presso la sede di Arpac Multiservizi Srl in Napoli Via Poggioreale 161 sono presenti

Parte aziendale L'Amministratore Unico

Parte Sindacale FP CGIL; CISL FISASCAT; UIL TRASPORTI; USB; SLAI COBAS; UAP; SLL;

Il presente Verbale di Accordo segue alle precedenti interlocuzioni ed intese, nonché al confronto intervenuto tra le medesime parti, il legale rappresentante e l'azionista della società, nel contesto dei quali le medesime costituite parti si erano date atto che comune e congiunto obiettivo di ARPAC Multiservizi è garantire l'efficienza operativa e la qualità dei servizi offerti all'azionista.

Premessa

L'ARPAC sviluppa sul territorio regionale attività di controllo e monitoraggio orientate a tutelare la qualità del territorio, verificando che le attività svolte dall'uomo e quelle produttive in particolare non determinino condizioni di criticità ambientali per i territori della Regione Campania. L'organizzazione "a rete" di ARPAC permette di conseguire efficacemente questo obiettivo, a supporto di Istituzioni e di Enti. Le attività connesse all'esercizio delle funzioni pubbliche per la protezione dell'ambiente, così come integrate dalla Legge 132/2016 di istituzione del Sistema Nazionale – SNPA, pongono l'accento sullo svolgimento di funzioni rilevanti quali: il monitoraggio dello stato dell'ambiente, del consumo di suolo, delle risorse ambientali e della loro evoluzione in termini quantitativi e qualitativi, eseguito avvalendosi di reti di osservazione e strumenti modellistici; il controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento delle matrici ambientali e delle pressioni sull'ambiente derivanti da processi territoriali e da fenomeni di origine antropica o naturale, anche di carattere emergenziale, e dei relativi impatti, mediante attività di campionamento, analisi e misura, sopralluogo e ispezione, ivi inclusa la verifica delle forme di autocontrollo previste dalla normativa vigente.

Nel campo della prevenzione, monitoraggio e tutela ambientale, l'Agenzia opera sulla base degli obiettivi e degli atti di indirizzo e coordinamento definiti dalla Regione, nonché dei piani regionali di intervento per la protezione dell'ambiente. In particolare, il ruolo di ARPAC nel monitoraggio ambientale viene attuato attraverso l'UOC Monitoraggi e CEMEC (Centro Meteo Clima) della Direzione Tecnica nonché mediante le attività svolte dalle U.O. incardinate presso le Aree Territoriali dei Dipartimenti Provinciali.

Attraverso le citate articolazioni, ARPAC garantisce lo svolgimento delle attività per il monitoraggio delle acque superficiali interne e sotterranee, incluse quelle di transizione, e delle acque di balneazione; realizza campagne di monitoraggio della qualità dell'aria ambiente, anche con laboratori mobili e sistemi di campionamento portatili. Nello specifico le attività si svolgono nel contesto dei seguenti settori che si indicano a titolo meramente esemplificativo e NON esaustivo

- ☒ Acque
- ☒ Mare
- ☒ Aria
- ☒ Agroambiente suolo e siti contaminati
- ☒ Agenti fisici
- ☒ Rifiuti
- ☒ Sistemi produttivi
- ☒ Biodiversità

- ☐ Strumenti di valutazione ambientale
- ☐ Ambiente e Salute
- ☐ Dati e report

Nell'esercizio delle già menzionate attività, l'Ente è supportato nella fase di esecuzione dalla società in house denominata Arpac Multiservizi srl che opera quale braccio operativo ed esecutivo dell'ARPAC. La società svolge un ruolo cruciale nel supportare l'attuazione delle funzioni ambientali assegnate all'Agenzia dalle leggi nazionali e dalla normativa regionale della Regione Campania.

D'intesa con l'Agenzia, ARPAC Multiservizi srl con questo piano intende valorizzare e incentivare l'attività resa dai propri lavoratori, riconoscendo il loro contributo essenziale nella realizzazione delle politiche ambientali e nella tutela del territorio. L'obiettivo è promuovere un modello di gestione che favorisca la responsabilizzazione individuale e collettiva, la partecipazione attiva e il miglioramento continuo delle performance operative. A tal fine le premialità economiche correlate al raggiungimento di predeterminati obiettivi di impresa rappresentano un efficace strumento per stimolare la motivazione e l'impegno dei dipendenti, creando un ambiente di lavoro orientato ai risultati e al miglioramento continuo. Riconoscere economicamente le performance eccellenti non solo rafforza il senso di appartenenza all'organizzazione, ma contribuisce anche a sviluppare una cultura della responsabilità e della produttività, fondamentali per garantire l'efficienza dei servizi ambientali e la salvaguardia delle risorse naturali.

Un ulteriore obiettivo, aggiuntivo alla qualità della prestazione resa, è la riduzione del tasso di assenteismo, elemento chiave per migliorare la continuità e l'efficienza dei servizi erogati. Maggiore sarà la presenza dei lavoratori, maggiore sarà la capacità dell'impresa di rispondere in modo tempestivo ed efficace alle esigenze operative e agli obiettivi strategici. L'incentivazione economica legata alla presenza favorisce comportamenti virtuosi, aumentando il livello di coinvolgimento e responsabilità individuale.

In tal contesto ARPAC Multiservizi S.r.l. intende valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale a tale fine adottando, con la sottoscrizione del presente accordo, un PREMIO di RISULTATO di Misurazione e Valutazione dell'opera svolta da ogni singolo addetto e quindi, si configura come:

- a. **performance organizzativa:** riferita all'impresa nel complesso delle sue unità operative nel rendere nel modo migliore i servizi resi all'Ente Committente
- b. **performance individuale:** riferita ai lavoratori dipendenti TUTTI nel contesto della attività singolarmente assegnate

La performance, nel suo complesso, è pertanto il contributo che in termini di risultato e di modalità di raggiungimento dello stesso, ARPAC MULTISERVIZI srl (intesa come soggetto - organizzazione, unità operativa, team/gruppo di lavoro, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione ed i propri dipendenti al raggiungimento delle finalità, degli obiettivi e in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni del suo AZIONISTA e COMMITTENTE per i quali la società è stata costituita.

La valutazione della performance è il parametro di valutazione individuale del singolo addetto nel contesto della attività aziendali.

Tutto ciò premesso, la performance necessita di misurazione e valutazione.

Per **misurazione della performance** si intende

- fissare obiettivi quantificabili
- indicare i risultati attesi
- collegare agli obiettivi indicatori adeguati a misurare il grado di raggiungimento
- monitorare, periodicamente, gli indicatori definiti rispetto ai target programmati
- ponderare il contributo inteso come risultato e modalità di raggiungimento del risultato esplicitare quanto, come e perché tale contributo abbia inciso

La misurazione sarà effettuata da soggetti convenzionalmente individuati ai fini del presente accordo:

1. **Soggetto ESECUTORE** ovvero un nucleo di audit interno alla società costituito dal Coordinatore Area Produzione e dal Coordinatore Area Personale che dovrà valutare la performance dei singoli dipendenti e verificare la corrispondenza di tali valutazioni con i valori dei report produttivi. Nel contesto di tali attività gli antescritti Responsabili potranno anche consultare i capisquadra dei nuclei operativi, i preposti, i referenti e tutti quanti potranno coadiuvare l'azione di valutazione. La cadenza di tali valutazioni dovrà essere mensile e dovrà essere riportata su apposito verbale. Al termine del periodo di osservazione (31/12/2025), tali valutazioni dovranno essere riassunte nell'apposita modulistica che sarà predisposta allo scopo e trasmessa, entro e non oltre il 10/1/2026, all'Amministratore Unico.
2. **Soggetto Certificatore** ovvero il soggetto interno o esterno all'impresa da nominare che dovrà verificare i dati formulati dal soggetto indicato al punto 1, al fine di certificarne la rispondenza ai parametri/indici previsti nel presente accordo. Le attività del soggetto Certificatore dovranno essere verbalizzate e da esso trasferite al legale rappresentante della società per le successive azioni volte alla trasmissione all'Ufficio Paghe per la liquidazione ai dipendenti.

Su queste premesse le costituite parti si sono incontrate al fine di un confronto che consenta di stipulare un contratto aziendale che valorizzi la performance individuale di ogni addetto che nel contemperamento e congiunta funzione degli indici descritti nel contesto di questo contratto consenta la valorizzazione di un Premio di Risultato (anche PdR) assegnabile ad ogni singolo addetto

Le costituite parti rinvergono altresì, nei contenuti di premessa sin qui descritti, congiunti obiettivi gestionali funzionali alla stipula di un accordo di secondo livello a contenuto normo/economico quale fonte regolatrice di un premio di risultato di ammontare variabile riferibile ad incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, secondo le previsioni normative in materia regolatrici DM lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016 in attuazione della legge 208/2015 ed altresì dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate 59/E-2024; 5/E-2018; 28/E-2016 e dalla risoluzione 78/E-2018. Il risultato incrementale, ai fini dell'applicazione del relativo beneficio fiscale in favore dei lavoratori (ID: detassazione del premio di risultato di cui alla legge 208/2015 art. 1 commi 182 e segg nella misura del 5% del suo valore), potrà essere realizzato anche mediante l'incremento di uno solo degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza individuati nel contesto di questa contrattazione

Periodo di Osservazione

Ai fini delle già menzionate disposizioni di legge le parti individuano il periodo del secondo semestre 2025 (da luglio a dicembre anno 2025) compreso come **PRIMO periodo congruo SPERIMENTALE** di osservazione rispetto ai dati del medesimo periodo del 2024 in premessa descritti. Per quel che precede, eventuali annualità successive all'ante scritto periodo di prima osservazione, dovranno riscontrare valori incrementali rispetto ai dati al 31.12.2024 da ritenersi pertanto, ad ogni effetto del presente accordo qual periodo che dovrà essere oggetto di misura incrementale nel periodo di osservazione.

a) Obiettivi di Produttività del PDR:

- Incentivare la produttività e l'efficienza operativa mediante l'incremento della performance.
- Migliorare la qualità dei servizi offerti all'azionista mediante la valorizzazione della performance.
- Ridurre il livello di assenteismo.
- Incremento di almeno uno degli obiettivi.
- Variabilità del premio: differenziazione del premio in base alla performance individuale.

Gli obiettivi di cui al punto a) rappresentano la valutazione e/o la misurazione della performance aziendale nel periodo di osservazione e sono **precondizioni** della valutazione della performance individuale. Sarà dunque valutata l'oggettiva sussistenza

1. di una riduzione dei costi di produzione al 31.12.2025 in misura NON inferiore al 3% dei valori dei costi di produzione al 31.12.2024
2. della perdurante esecuzione degli output aziendali (da intendersi quale erogazione di servizi resi al Committente) a fronte di una riduzione delle ore/uomo disponibili, indicativa del potenziale miglioramento dell'efficienza, del minor costo in termini unitari del costo del lavoro e di capacità adattiva e funzionalità operativa del sistema organizzativo di impresa

L'obiettivo/risultato di cui al punto a) sub 1 in termini di incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza misurabile e verificabile rispetto al periodo storico al 31.12.2024, sarà verificato in termini di valore economico di costo rilevabile dai dati di bilancio dell'impresa al 31.12.2024 e dovrà evidenziare la sua riduzione in misura NON inferiore al 3%

L'obiettivo/risultato di cui al punto a) sub 2 in termini di incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza misurabile e verificabile rispetto al periodo storico al 31.12.2024, sarà verificato in termini di valore unitario di ore uomo rilevabile dai dati statistici di impresa e dovrà evidenziare una riduzione delle ore/uomo disponibili a parità di servizi resi al committente

Per quel che precede, SOLO la ricorrente e contemporanea sussistenza delle antescritte PRECONDIZIONI di impresa di cui al punto a) sub 1 e sub 2, consentirà la successiva valutazione dei KPI individuali descritti al punto c) ed al punto d) di questo contratto a contenuto economico e normativo.

Ne conseguirà che l'avvenuto conseguimento delle PRECONDIZIONI AZIENDALI e la conseguente valorizzazione dei KPI individuali determinerà la possibile liquidazione ai beneficiari del presente contratto di un premio di risultato individuale variabile, incerto nell'ammontare e quindi oggettivamente riferibile e correlato ad incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, secondo le previsioni normative in materia regolatrici DM lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016 in attuazione della legge 208/2015 ed altresì dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate 59/E-2024; 5/E-2018; 28/E-2016 e dalla risoluzione 78/E-2018

b) Budget Aziendale Assegnato al PDR:

1. Valore massimo del PDR NOMINALE INDIVIDUALE teoricamente assegnabile ad ogni addetto: € 1.200,00 per il secondo semestre 2025 (da luglio a dicembre 2025)
2. Budget complessivo massimo aziendale per il 2025: il valore appostato dall'azienda è pari al valore nominale teoricamente assegnabile ad ogni singolo addetto x il numero degli addetti in forza al 30/6/2025.
3. In ragione della necessità di determinare una valorizzazione complessiva di budget certa (importo nominale per singolo addetto x il numero degli addetti) delle risorse che la società dovrà appostare nel contesto del proprio bilancio e degli accordi quadro sottoscritti con l'azionista, dato atto della natura di tal ultimo (ente pubblico), il Valore Individuale di PDR assegnabile ad ogni lavoratore potrà esser variabile in seguito all'opzione esercitata dal singolo lavoratore tra la corresponsione in denaro o la conversione in servizi di welfare. Tale variabilità si esplicita nel seguente modo:
 - a) Al verificarsi dell'opzione formulata dal lavoratore di un PREMIO da LIQUIDARE in DENARO: euro 1.200,00 NOMINALI LORDI di PDR comprensivo e quindi al LORDO di ogni onere riflesso del cuneo fiscale a carico dell'azienda (ovvero Inps c/o azienda, Inail c/o azienda, Irap c/o azienda). Per quel che precede in tal caso al lavoratore sarà inserita nel cedolino una voce retributiva di paga a titolo di PDR al netto di TUTTI gli antescritti oneri c/o azienda e su tal importo NETTIZZATO saranno applicati gli oneri previdenziali e fiscali a suo carico,

rientrando gli importi nella formazione del reddito da lavoro dipendente. Esempio al verificarsi di tale caso: 100 euro di PDR nominale assegnati all'addetto – il 40% di oneri c/o azienda = euro 60,00 di PDR effettivo liquidabile al lavoratore; su tal importo NETTIZZATO degli oneri del cuneo fiscale c/o azienda (euro 60,00) saranno applicati e quindi detratti gli oneri a suo carico a titolo di inps ed irpef

- b) Al verificarsi dell'opzione formulata dal lavoratore di un PREMIO da CONVERTIRE in benefit del welfare aziendale: euro 1.200,00 che saranno resi disponibili dalla società sulla piattaforma di welfare utilizzabile dal lavoratore. Tal valore è da ritenersi già al netto di ogni onere del cuneo fiscale (c/o azienda e c/o lavoratore) in ragione delle previsioni normative di maggior favore a tale fattispecie riferibili (premio di risultato aziendale opzionato e convertito dal lavoratore in welfare aziendale)
4. Il PDR è da ascrivere a valorizzazione economica di maggior e miglior favore ulteriore ed aggiuntiva alle previsioni retributive obbligatorie previste dal CCNL applicato al rapporto di lavoro. Per quel che precede le parti sociali stipulanti il presente accordo, formulano espresso consenso ed accettazione della diversità di importo sub ante scritto punto 3 nelle variabili opzioni a) e b) in quanto riferibili, in via esclusiva, a libera determinazione di maggior valore che i lavoratori potranno formulare a mezzo di specifica comunicazione e che dovranno far pervenire all'Ufficio del personale
5. Modalità di assegnazione: Incerto, Variabile e Correlato agli indici di misurazione della performance.
6. Periodicità di Liquidazione: Annuale. Il premio sarà liquidato ad avvenuta contabilizzazione e gestione dei dati del periodo di osservazione e comunque non oltre il 28.2.2026
7. Modalità di liquidazione del premio: premi economici in busta paga oppure assegnazione di benefit da una piattaforma welfare in conseguenza dell'opzione formulata da ciascun dipendente.

c) Definizione della Performance

La valutazione della performance si articola su due livelli:

- **Performance Organizzativa:** Raggiungimento degli obiettivi di reparto o gruppo di lavoro

La performance organizzativa sarà confermata dall'ente ARPAC, azionista al 100%, mediante la periodica liquidazione delle fatture emesse e/ogni ulteriore atto e documento attestante l'avvenuta e regolare esecuzione delle attività richieste e dei servizi resi dai gruppi di lavoro e/o dai settori aziendali di riferimento. Tale conferma rappresenta, ai fini del piano della performance, condizione prodromica per la successiva valutazione della performance individuale resa dal singolo addetto nel contesto delle attività di impresa ad egli specificamente assegnate.

Per quel che precede in assenza di una POSITIVA performance organizzativa NON potrà verificarsi la fase successiva ovvero la valutazione della performance individuale e pertanto, a miglior chiarimento, la liquidazione del Premio in misura correlata alla Performance Individuale ed ai relativi KPI

- **Performance Individuale:** Contributo personale al raggiungimento degli obiettivi e comportamenti professionali

d) Valutazione della Performance Individuale:

La performance individuale di ogni addetto sarà valutata mediante due KPI (Key Performance Indicators) :

1. Il KPI della quantità della prestazione resa
2. I KPI della qualità della performance resa nel contesto della prestazione lavorativa

I KPI (Key Performance Indicators) sono indicatori di prestazione utilizzati per misurare in modo oggettivo e quantitativo il livello di raggiungimento di specifici obiettivi. Essi rappresentano strumenti fondamentali per

valutare l'efficacia e l'efficienza delle attività svolte da ciascun lavoratore, consentendo di monitorare costantemente i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati. L'importanza dei KPI risiede nella loro capacità di fornire dati misurabili e comparabili, utili per individuare aree di miglioramento e valorizzare le eccellenze operative all'interno dell'organizzazione.

d) Indice/KPI della Quantità della Prestazione Resa al fine della Riduzione dell'Assenteismo e del Premio per la Maggiore Presenza

La riduzione dell'assenteismo è un elemento cruciale per garantire la continuità operativa e la stabilità dei processi aziendali. In un contesto lavorativo, la presenza costante dei dipendenti contribuisce a mantenere l'efficienza delle attività quotidiane, riducendo la necessità di riorganizzare le risorse e limitando il carico di lavoro aggiuntivo sui colleghi presenti.

Premiare i lavoratori che dimostrano una maggiore presenza significa riconoscere e valorizzare il loro impegno costante, la loro affidabilità e il senso di responsabilità verso l'organizzazione. La regolarità nella presenza favorisce la costruzione di un ambiente di lavoro coeso, dove la collaborazione e la continuità operativa diventano fattori chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Inoltre, un basso tasso di assenteismo consente una pianificazione più efficace delle attività, migliorando la qualità dei servizi offerti e riducendo i costi indiretti legati alla gestione delle assenze. L'incentivazione economica legata alla presenza rappresenta quindi uno strumento strategico per promuovere un atteggiamento proattivo e una cultura organizzativa orientata alla responsabilità e alla produttività.

- 1) Valore del PDR nominale assegnato all'indice rispetto al valore nominale di ogni singolo addetto: 60% del valore di cui al punto b) sub1, pari a euro 720,00 annuali comprensivo di TUTTI gli oneri di legge

e) Modalità di Misurazione della quantità della prestazione resa

Le tabelle del Ministero del Lavoro del ccnl applicato al rapporto di lavoro (Utilitalia) riportano un valore lavorabile da ogni singolo addetto nella misura annuale di 1.612 TEORICHE ore annuali. Il valore quantitativo delle ore è da scriversi in VIA ESCLUSIVA all'esercizio di prestazioni di lavoro ordinarie e pertanto non saranno valorizzate le ore di prestazioni straordinarie eventualmente eseguite dall'addetto.

L'indice misurerà la percentuale di assenza dell'addetto nel rapporto tra le ore effettiva prestazione lavorativa ordinaria resa/le ore teoriche annuali

Esempio:

1. Valore economico assegnato al KPY indice della quantità della prestazione resa : 720 euro

A= Ore Teoriche (1612) pari a 100	B= Ore Effettive di presenza ordinaria	C = Percentuale di Presenza (B/A)	D = Percentuale di Assenza (100-C)
1612	1400	86,85%	13,15%

Dall'esempio ne conseguirà che al lavoratore dovrà esser decurtato dal valore di cui al punto d) sub 1 il 13,15% ovvero euro 81,00 (euro 60000 – il 13,15% a titolo di tasso di assenteismo) e pertanto al lavoratore saranno assegnati euro 519,00 nel contesto del KPY della Quantità della prestazione

- **Soggetto ESECUTORE:** Coordinatore Area Produzione, Coordinatore Area Personale

- **Soggetto CERTIFICATORE:** Audit di Soggetti interni o Esterni all'impresa da nominare che dovranno verificare i dati formulati dal Soggetto Esecutore

f) Indice/KPI della Performance Resa:

Nel contesto delle imprese del settore ambientale, la qualità e la performance del lavoro svolto assume un ruolo centrale. L'efficacia delle attività di impresa non dipende solo dalla quantità delle ore lavorate, ma soprattutto dalla qualità con cui vengono eseguiti i compiti assegnati. La precisione nell'analisi dei dati ambientali, l'accuratezza nella gestione dei progetti e la capacità di risolvere problemi complessi sono elementi essenziali per garantire risultati concreti nella protezione dell'ambiente e nella salvaguardia delle risorse naturali.

Un'elevata qualità della performance contribuisce a:

- Migliorare la sostenibilità dei processi aziendali.
- Garantire il rispetto delle normative ambientali.
- Rafforzare la fiducia degli stakeholder e della comunità.
- Favorire l'innovazione attraverso soluzioni efficaci per la gestione ambientale
- Qualificare l'opera resa nei confronti del Committente

Pertanto, la valutazione della performance nel settore ambientale non si limita a misurare l'efficienza operativa, ma considera anche l'impatto positivo delle attività svolte sul territorio e sull'ecosistema nel contesto delle attività di impresa

Valore del PDR nominale assegnato all'indice: 40% pari a euro 480,00 annuali.

La performance sarà valutata tenendo conto dei seguenti indicatori ad ognuno dei quali potrà esser assegnato un punteggio da 1 a 10

1. **Comportamenti Organizzativi** che hanno per oggetto le attese legate al ruolo e rappresentano l'insieme di conoscenze, capacità, valori e attitudini richieste nel contesto lavorativo in cui il valutato svolge la sua prestazione;
2. **Intensità Risultato:** orienta la gestione delle attività, dei tempi, delle risorse tenendo sempre sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi aziendali
3. **Gestione della Squadra:** Con la sua guida fa lavorare al meglio i vari membri della sua squadra, distribuendo adeguatamente i compiti, motivando e supportando le persone, in un clima positivo di collaborazione;
4. **Analisi e Soluzione dei Problemi:** Comprende i problemi ed individua le azioni correttive valutando diverse soluzioni nell'ambito delle proprie responsabilità e competenze, eventualmente coinvolgendo colleghi di competenza;
5. **Accuratezza e Qualità:** Produce con il proprio lavoro risultati di qualità adeguata alle esigenze del cliente interno/esterno. È capace di trasmettere questo livello di qualità anche ai colleghi meno esperti e che supervisiona; Relazione e Collaborazione: Contribuisce a creare e mantenere un clima lavorativo positivo, di collaborazione, evitando conflitti e gestendoli con maturità qualora vi fossero, anche grazie al suo ascendente ed alla sua esperienza;
6. **Iniziativa Responsabile:** Intraprende azioni anche oltre le proprie mansioni formali quando è necessario, anche coinvolgendo colleghi competenti. Incoraggia e supporta in questo i colleghi meno esperti;
7. **Delega e trasferimento competenze:** Sa identificare, sviluppare le competenze fondamentali per la propria professione e per quella dei colleghi/collaboratori. È un buon maestro per i colleghi meno esperti. Nonché riesce a trasferire attività ai propri diretti riporti, in funzione delle competenze e

potenzialità, per rendere più veloce ed efficiente il funzionamento organizzativo e favorire lo sviluppo professionale.

8. **Impegno e disponibilità:** è coinvolto in modo diretto ed attivo nei processi e nelle attività, con flessibilità e disponibilità rispetto ad eventi non previsti e non ordinari; o Accuratezza e Qualità: Produce con il proprio lavoro risultati di qualità adeguata alle esigenze del cliente interno/esterno;
9. **Relazione e Collaborazione:** Contribuisce a creare e mantenere un clima lavorativo positivo, di collaborazione, evitando conflitti e gestendoli con maturità qualora vi fossero;
10. **Prowess, craft, experties, profiucency:** tal da consentire il miglioramento della qualità dei servizi resi

Il punteggio COMPLESSIVO massimo assegnabile ad ogni addetto è di 100 punti (da 1 a 10 punti per ognuno dei summenzionati 10 indicatori) e darà diritto a seguenti valori economici:

- | |
|--|
| • punteggio da 100 a 90 : 100% del valore NOMINALE assegnato al KPY della qualità performance resa |
| • punteggio da 89 a 80: 80% del valore NOMINALE assegnato al KPY della qualità performance resa |
| • punteggio da 79 a 70 : 70% del valore NOMINALE assegnato al KPY della qualità performance resa |
| • punteggio da 69 a 60 : 60% del valore NOMINALE assegnato al KPY della qualità performance resa |
| • punteggio inferiore a 59: 0% del valore NOMINALE assegnato al KPY della qualità performance resa |

Esempio:

1. Valore economico assegnato al KPY indice della quantità della prestazione resa : 480 euro

Addetto	Punteggio KPI dei 10 obbiettivi	Valore Nominale KPY della performance	Importo Assegnato (su 800€)
1	91	Euro 480,00	Euro 480,00 (100%)
2	75	Euro 480,00	Euro 336,00 (70%)

- **Soggetto ESECUTORE:** Responsabile di Produzione, Responsabile Ufficio del Personale
- **Soggetto CERTIFICATORE:** Audit di Soggetti interni o Esterni all'impresa da nominare che dovranno verificare i dati formulati dal Soggetto Esecutore

L'indice della qualità della prestazione resa dai Coordinatori d'Area, dai Capi Reparto, progetto e commessa nonché dal personale dell'area tecnica e amministrativa di governance sarà valorizzato dal legale rappresentante che potrà esser anche assistito da soggetti terzi al fine dell'audit della prestazione resa da tali categorie di lavoratori

g) Liquidazione del premio

Il valore del pagamento a titolo di PDR sarà la somma del valore dell'indice di quantità (punto e) e del valore dell'indice di performance (punto f) . La liquidazione del premio sarà annuale ed avverrà entro il 28.2 dell'anno successivo di calendario del periodo di osservazione

g) Conversione del Premio di Risultato in Benefit Welfare:

Secondo le vigenti disposizioni di legge, i lavoratori hanno la possibilità di convertire il Premio di Risultato (PDR) in beni e servizi di welfare aziendale (PPDR) attraverso piattaforme dedicate che l'azienda metterà a disposizione. Questa opzione offre numerosi vantaggi rispetto alla tradizionale erogazione monetaria.

La conversione del PDR in benefit welfare consente di beneficiare della totale esenzione fiscale e contributiva prevista dalla normativa vigente. Ciò significa che l'importo convertito non sarà soggetto né a imposte sul reddito né a contributi previdenziali, aumentando così il potere d'acquisto effettivo del lavoratore.

I vantaggi per i lavoratori includono:

- **Maggior valore del beneficio:** L'importo netto disponibile sarà superiore rispetto a quello che si otterrebbe con l'erogazione in denaro.
- **Ampia gamma di servizi:** Possibilità di scegliere tra diversi benefit, quali buoni spesa, buoni carburante, servizi sanitari, istruzione, trasporti, attività ricreative e culturali.
- **Flessibilità:** Libertà di personalizzare il pacchetto di welfare secondo le esigenze personali e familiari.

Questa modalità rappresenta un'opportunità concreta per ottimizzare il valore del premio di risultato, migliorando il benessere individuale e familiare e promuovendo una cultura aziendale orientata al welfare e alla qualità della vita.

h) FERIE ANNUALI

Quale parte integrante ed inscindibile dei contenuti di cui al presente accordo e dei valori di budget ad esso assegnati, le costituite parti convengono che i giorni di ferie annualmente maturati da ogni lavoratore dovranno esser fruiti in misura TOTALE entro il 31.12 dell'anno di maturazione. La mancata fruizione delle ferie annuali determinerà un KPI individuale del lavoratore negativo e pertanto determinerà il NON ACCESSO alla liquidazione dell'importo individuale di cui al punto f) pari ad Euro 480,00. Ciò in quanto i residui di ferie non fruiti determinano accantonamento economico di costo e negativa incidenza degli indicatori di bilancio. Al fine del perseguimento dell'antescritto obiettivo (riduzione dei valori residui di ferie) NON saranno computati ai fini del KPI di cui al punto e) le ore di ferie delle annualità pregresse maturate e non fruita.

Clausole finali

In caso di conflittualità le parti, confermando quanto previsto dal CCNL, si impegnano ad incontrarsi nelle sedi opportune per evitare azioni che pregiudicano la normale esecuzione del servizio. Le parti:

- si danno reciprocamente atto che il Premio di Risultato ed i compensi individuali a tal fine corrisposti ai lavoratori ed indicati nel presente accordo integrativo sono coerenti con le disposizioni legislative e contrattuali in materia di decontribuzione e detassazione di cui all'art 1
- commi 182 a 189 della legge 208/2015 come modif. ed integr. dall'art 11 commi da 160 a 162 della legge 232/2016; la parte aziendale provvederà alla trasmissione telematica/deposito del contratto alle autorità amministrative preposte del contratto di secondo livello secondo le disposizioni di prassi vigenti;
- confermano che il PDR assorbe ogni indennità e/o voce retributiva prevista dal CCNL riferibile alla qualità della prestazione e/o di ogni elemento retributivo previsto dal medesimo CCNL da liquidarsi in assenza di contrattazione di secondo livello e quindi a titolo semplificativo e non esaustivo: CRA, EGR, ERAP et similia
- convengo che il PDR non è incidente su nessun istituto contrattuale diretto ed indiretto, ivi compreso il tfr, del contratto di lavoro tra le parti in corso di validità in quanto delle possibili medesime incidenze se ne è già tenuto conto in sede di valorizzazione del premio

- che il presente accordo è a titolo sperimentale ed ha una durata di 6 mesi decorrenti dal periodo di paga Luglio 2025 sino al periodo di paga dicembre 2025 compreso. Entro il 15 ottobre 2025 si rincontreranno al fine dell'esame delle intese sin qui raggiunte e per la definizione dei patti futuri.

L'effettiva applicazione delle condizioni di miglior favore previste nel presente ACCORDO SINDACALE e la relativa liquidazione delle somme, sono subordinate ai fini della loro entrata in vigore ed esigibilità, alla preventiva autorizzazione del SOCIO UNICO ARPA CAMPANIA, in ottemperanza agli obblighi di vigilanza, direzione, coordinamento e controllo cui è sottoposta la società Arpac Multiservizisrl

Con la sottoscrizione del presente accordo di secondo livello le parti dichiarano di essere titolari delle relative legittimazioni anche in termini di rappresentanza sindacale previste nel recente accordo interconfederale del 28/06/2011 e pertanto confermano che tale contrattazione ex art 51 del dlgs 81/2015 è da ritenersi efficace nei confronti di tutto il personale attualmente in forza presso i siti/impianti in gestione alla Società secondo le disposizioni di cui all'art.8 del DL 138/2011.

Del che è verbale

Letto confermato e sottoscritto Napoli li 08 luglio 2025 ore 12,00

L'Amministratore Unico

Dott. Antimo Piccirillo

L'amministratore Unico	OO.SS.	
Dott. Antimo Piccirillo	Fp Cgi: Maria Manocchio	
	Cisl Fisascat: Gennaro Quatrano	
	Uil Trasporti: Flavio Nastasi	
	Usb: Domenico Cordone	
	Slai Cobas: Antonio Catauro; Domenico Giordano	
	Uap: Carmine Esposito; Gaetano Paternoster	
	SLL: Mario Cirella; Vincenzo Iervolino	

Antimo Piccirillo
Antonio Piccirillo
Ch
Nicola Gili
Giuseppe D'Amico
Carmine Esposito
Antonio Catauro
Domenico Giordano
Gaetano Paternoster
Mario Cirella
Vincenzo Iervolino

PROVVEDIMENTO N. 36 del 08/09/2025

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito istituzionale Trasparente nell'Albo informatico e nelle sottosezioni della Sezione "Società Trasparente" nel rispetto dei tempi e con le modalità stabilite dalla normativa vigente in materia anche secondo le Linee Guide Anac.

Napoli, 08/09/2025

Resp. del Procedimento di pubblicazione Atti

Il Funzionario Incaricato

Avv. Angela Pesce

