

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 (Art. 9 CCNL GAS ACQUA)

Il giorno 11/08 dell'anno 2023

- Pollino Gestione Impianti srl rappresentata dal Presidente del C. di A. Dott. Vincenzo Esposito,

- l'Organizzazione Sindacale Filctem Cgil rappresentata da Lanciano Silvano

- le R.S.A. presenti per Filctem Cgil e Uiltec rispettivamente Candelieri Aldo e Zuccarelli Giuseppe;

concordano quanto segue:

### PREMESSA

Come stabilito dall'art. 9 del CCNL le parti convengono che lo strumento del premio collettivo di risultato (PdR) oggetto del presente accordo è finalizzato a:

- coinvolgere il personale con lo scopo di garantire il miglioramento del servizio e dell'efficienza dell'organizzazione aziendale attraverso un incremento di produttività, redditività, qualità, efficienze e innovazione rafforzandone la motivazione attraverso il riconoscimento di un importo monetario al raggiungimento di obiettivi concordati tra le parti su proposte dell'Azienda e legati ai risultati aziendali.

- sviluppare il lavoro di squadra e il coordinamento interfunzionale anche attraverso il premio di prestazioni di natura collettiva e non certamente individuale e coerenti con gli obiettivi strategici aziendali

Le parti sostengono che lo strumento di politica retributiva del Premio collettivo di risultato sia efficace per favorire prestazioni sempre migliori e per armonizzare le esigenze dell'azienda (di massimizzazione degli investimenti, del contenimento delle tariffe, di miglior servizio alla clientela e di sostenibilità economica-finanziaria) con quelle dei lavoratori di soddisfazione, di sviluppo professionale, di carattere retributivo) perseguendo nel contempo l'obiettivo del raggiungimento degli standard di qualità richiesti dall'ARERA e dalla Carta dei Servizi.

Le Parti hanno pertanto inteso definire un accordo per la sottoscrizione di un Premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività e redditività, qualità, efficienza e innovazione e altri elementi utili al miglioramento della competitività aziendale, che abbia i requisiti per beneficiare dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 182 della Legge 208/2015 e s.m.i.

L'Azienda si impegna a provvedere al deposito del presente accordo presso la competente Direzione Provinciale del tesoro entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione e dar corso ai successivi adempimenti.

Il Premio Collettivo valido per il periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2025 assume quindi la struttura e configurazione di seguito descritta:

Il Premio di Risultato è suddiviso in due componenti:

- **Parte A**) premio di produttività calcolato con gli indicatori di cui al **punto 1)** quota di incidenza 60%

- **Parte B**) premio di qualità, quota di incidenza 40%, subordinato unicamente alla realizzazione ed al raggiungimento da parte dei dipendenti degli obiettivi minimi prefissati che saranno esaminati, ai fini della determinazione individuale del premio, da schede valutative che si allegano al presente accordo e che ne fanno parte integrante - **punto 2)** ;

## 1) INDICATORI PER IL CALCOLO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA' E LORO PESO PERCENTUALE - QUOTA INCIDENZA 60%

Il Premio di produttività della Pollino Gestione Impianti ha natura variabile in funzione del raggiungimento degli obiettivi definiti.

Le parti convengono di utilizzare due tipologie di indicatori.

A) Economici

B) Gestionali

Fatto 100 il valore del premio di produttività, secondo le regole di valorizzazione di seguito specificate, la composizione del premio e gli Indicatori di riferimento sono i seguenti.

### A. Indicatori economici

Il 40% del premio viene assegnato in base a l'indicatore che misura le prestazioni economiche dell'intera azienda e precisamente:

M.O.L. 40%

Il MOL (Margine operativo Lordo sarà così calcolato:

ricavi + variazione delle rimanenze (ovvero il valore della produzione) – costi per materie prime – costi per servizi – costi per il personale.

L'obiettivo si intenderà raggiunto nella misura del 40% in casi di MOL positivo ed in miglioramento rispetto a quello derivante dall'esercizio precedente.

In caso di MOL positivo, ma non in miglioramento rispetto al dato dell'esercizio precedente, si conviene quanto si applicherà la percentuale del 30%.

In caso di MOL negativo si applicherà la percentuale dello 0,00%.

### B. Indicatori gestionali

Il 60% del premio viene assegnato in base a tre indicatori che misurano la produttività dell'intera azienda e sono riferiti a macro categorie

#### B.1 QUALITA' TECNICA (30%)

Interpolazione col valore della produzione a bilancio maggiore o uguale di quanto riportato nell'esercizio precedente, che determina il valore del premio spettante applicando la percentuale di miglioramento della produttività.

Esempio n. 1:

Valore produzione anno X = 1.000

Valore produzione anno X+1 = 1.100

Percentuale =  $1.100/1000 = 110\%$  - percentuale premio qualità tecnica 30%

Esempio n. 2 :

Valore produzione anno X = 1.000

Valore produzione anno X+1 = 850

Percentuale =  $850/1000 = 85\%$  - percentuale premio qualità tecnica 25,5%

#### B.2 QUALITA' COMMERCIALE (20%)

Il 20% del premio viene assegnato in base al raggiungimento di obiettivi assegnati alle prestazioni specifiche della qualità commerciale secondo i parametri stabiliti dalla delibera ARERA n. 569/2019, secondo le specifiche di cui alla tabella sottostante.



**Livelli specifici e generali di qualità commerciale dei servizi gas Tabella E delibera ARERA 569/2019**

| Indicatore  | Livello specifici  |
|---|--|
| Tempo massimo di preventivazione di cui all'art. 50 per esecuzione di lavori semplici   | 15 giorni lavorativi   |
| Tempo massimo di preventivazione di cui all'art. 50 per esecuzione di lavori complessi  | 30 giorni lavorativi   |
| Tempo massimo di esecuzione di lavori semplici di cui all'art. 51   | 10 giorni lavorativi   |
| Tempo massimo di attivazione della fornitura di cui all'art. 53   | 10 giorni lavorativi   |
| Tempo massimo di disattivazione della fornitura di cui all'art. 54  | 5 giorni lavorativi  |
| Tempo massimo di riattivazione della fornitura in seguito a sospensione per morosità di cui all' articolo 55                                | 2 giorni feriali   |
| Tempo massimo di riattivazione della fornitura in seguito a sospensione per situazione di potenziale pericolo morosità di cui al comma 53.5 | 2 giorni feriali   |
| Tempo massimo di verifica del gruppo di misura su richiesta del cliente finale di cui all'articolo 56                                       | 20 giorni lavorativi   |
| Tempo massimo di sostituzione del gruppo di misura guasto di cui all'articolo 57  | 5 giorni lavorativi  |
| Tempo massimo di verifica della pressione di cui all'articolo 58  | 10 giorni lavorativi   |
| Tempo massimo di ripristino del valore conforme della pressione di fornitura di cui all'articolo 59   | 1 giorni lavorativi  |
| Fascia di puntualità per appuntamenti di cui all'articolo 62 (inclusi gli appuntamenti posticipati di cui all'articolo 64)                  | 2 ore  |
| Raccolta della misura per misuratore accessibile di cui all'articolo 63   | Per tipologia di cliente secondo l'art. 14 comma 14.1 del TIVG |

| % Prestazioni nello standard | Valore del premio                                   |
|------------------------------|---|
| ≥ al 90%                     | Premio pari alla percentuale dello standard ( 20% ) |
| Tra il 75% e il 90%          | Premio pari al 50% ( 10% )                          |
| ≤ del 75%                    | Premio pari a 0%                                    |

**B.3 MANTENIMENTO DELLE CERTIFICAZIONI AZIENDALI**

( 10% )

UNI IN ISO 9001:2015

UNI ISO 45001:2018

Se mantenute le certificazioni con la registrazione di sole osservazioni e raccomandazioni con un numero massimo di n. 3 non conformità per certificazione – parametro d'applicare = 100 pari a 10%

Se mantenute le certificazioni con la registrazione di sole osservazioni e raccomandazioni con un numero superiore a 3 non conformità per certificazione – parametro d'applicare = 50 pari a 5%

## 2) INDICATORI PER IL CALCOLO DEL PREMIO DI QUALITÀ E LORO PESO PERCENTUALE - QUOTA INCIDENZA 40%

I parametri di definizione, ai fini della valutazione individuale del premio, sono determinati da schede valutative che si allegano al presente accordo e che ne fanno parte integrante:

- a) Hanno diritto a percepire il premio di qualità i dipendenti che nel corso della valutazione operata dalla commissione raggiungono un punteggio minimo di 51, per cui coloro che nella valutazione non dovessero raggiungere detto punteggio non verrà corrisposto nulla a titolo di premio di qualità;
- b) Le schede di valutazione (contenente i riquadri dei criteri di valutazione) per come richiamate al punto a) della presente vengono qui allegate e ne fanno parte integrante.

### Incidenza dei provvedimenti disciplinari.

Se durante l'anno i dipendenti saranno incorsi in sanzioni disciplinari l'erogazione del premio di qualità sarà così determinata:

- |    |                           |  |
|----|---------------------------|--|
| 1. | RIMPROVERO VERBALE        | detrazione del 10 % del premio di qualità; |
| 2. | RIMPROVERO SCRITTO        | detrazione del 15 % del premio di qualità; |
| 3. | MULTA DISCIPLINARE        | detrazione del 20 % del premio di qualità; |
| 4. | SOSPENSIONE DI 1 g.       | detrazione del 30 % del premio di qualità; |
| 5. | SOSPENSIONE da 2 a 4 gg.  | detrazione del 50 % del premio di qualità; |
| 6. | SOSPENSIONE da 5 a 10 gg. | detrazione del 80 % del premio di qualità; |

Le parti in merito alle succitate valutazioni, circa la validità delle sanzioni disciplinari applicate nei confronti dei lavoratori e pregiudizievoli sulla valutazione del premio di produttività, rilevano che detta pregiudizialità non influirà ai fini della valutazione del premio nell'ipotesi in cui la stessa sanzione viene dichiarata nulla e/o illegittima dagli organi preposti (ufficio di conciliazione e Giudice). Si terrà conto, comunque, delle sanzioni ridotte, rispetto a quelle applicate.

Le parti convengono, per una oggettiva valutazione dell'assegnazione del premio di qualità alle maestranze, che questa sarà effettuata da apposita commissione paritetica di valutazione costituita da due rappresentanti designati dalla Direzione Aziendale e due rappresentanti dei lavoratori, uno designato dall'Organizzazione Sindacale più rappresentata in azienda e l'altro nominato da tutti i lavoratori.

### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo comprende tutti i dipendenti in forza alla Pollino Gestione Impianti sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato, ai quali si applica Il CCNL Unico Gas Acqua. Eventuali dipendenti ai quali viene applicato un contratto diverso da quello di Gas-acqua, verranno riparametrati nel seguente modo:

- Operaio Comune = Livello 1 CCNL gas acqua
- Operaio manutentore = Livello 2 CCNL gas acqua



- Operaio qualificato = Livello 3 CCNL gas acqua
- Operaio specializzato = Livello 4 CCNL gas acqua

Nel caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, il valore del premio come qui definito verrà rapportato al numero di mesi lavorati (rispetto ai 12 dell'anno) costituendo mese intero quello di assunzione nel caso essa sia avvenuta entro il 15 del mese stesso.

Per coloro che risultano cessati al momento dell'erogazione del premio, si riconoscerà all'atto della cessazione l'importo dell'ultimo premio percepito, rapportato al numero di mesi in forza rispetto ai 12 dell'anno (Il mese della cessazione è considerato intero se la stessa è avvenuta dal 15).

Per i lavoratori con contratto a part-time l'importo del premio sarà corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione.

Ai lavoratori assunti a tempo determinato non verrà corrisposto alcun premio di risultato.

I lavoratori potranno scegliere, a loro discrezione e in sostituzione del premio in denaro, anche parzialmente, di usufruire di prestazioni, opere e servizi, se offerti dall'azienda, in natura o di rimborso spese (welfare aziendale):

Il lavoratore potrà inoltre chiedere di convertire il premio, anche parzialmente, in ore di permesso.

Nessun premio verrà riconosciuto ai dipendenti per i quali prima della sua erogazione sia intervenuto il licenziamento per motivi disciplinari.

#### IMPORTO DEL PREMIO E CRITERI DI MATURAZIONE

Viene fissato un tetto massimo del premio di risultato così calcolato: numero dei lavoratori moltiplicato per € . 1.500,00. L'importo risultante sarà suddiviso tra i dipendenti in modo proporzionale tenendo conto della percentuale individuale di ogni lavoratore (% premio di produttività + % premio di qualità).

Il valore per ciascun lavoratore è pari all'importo del suo minimo da CCNL + EDR + scatti di anzianità + superminimo + trattamento ad personam con riferimento all'importo del mese di dicembre dell'anno di competenza del premio.

La percentuale del premio (come definito al punto che precede con riferimento a suo valore massimo teorico, corrispondente a 100) è data dalla somma dei risultati raggiunti per il premio di produttività e il premio di qualità.

La somma complessiva dei valori dei premi di risultato dei singoli lavoratori dovrà rientrare nel tetto massimo stabilito; pertanto nel caso sia superiore, sarà ridotta percentualmente in modo proporzionale fra tutti gli aventi diritto.

L'erogazione del premio è prevista con le competenze del mese successivo all'approvazione del Bilancio consuntivo di esercizio e comunque entro l'anno di approvazione.

#### DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha validità dal 01/01/2023 sino al 31/12/2025 con la possibilità di disdetta da una delle parti con un preavviso minimo di mesi tre.

Nel caso in cui il raggiungimento di un obiettivo dovesse risultare impossibile per eventi o fatti non dipendenti dalla produttività dei lavoratori (cambi normativi, delibere ARERA o altro), le Parti si impegnano a ridefinire l'obiettivo fermo restando la cifra erogabile del premio.

Inoltre,

Considerato che:

- la Società Pollino Gestione Impianti revocò unilateralmente e senza preavviso, in data 19/07/2019, l'accordo sulla contrattazione di 2 livello.
- in data 24/10/2019 in una riunione, nella quale erano presenti oltre ai rappresentanti della Pollino Gestione Impianti anche i RSU della FILCTEM e della UILTEC (così come risulta

da apposito verbale sottoscritto dalle parti), le OO. SS. richiedevano il ripristino dell'accordo di secondo livello con il riconoscimento delle somme pregresse e, al contempo, la stipula, per il triennio successivo, di un nuovo accordo contrattuale di II livello;

Si stabilisce,

Per il periodo dal 01/01/2019 al 18/07/2019 il premio di risultato è stato calcolato utilizzando il precedente accordo ed in mancanza della figura del Direttore; la parte variabile discrezionale è stata suddivisa con il metodo con il quale viene ripartita la parte fissa.

Per il periodo dal 19/07/2019 al 31/12/2022 il premio di produzione viene erogato sotto forma di una tantum, benefit aziendali, del valore nominale di €. 2.000,00 (Duemila) da corrispondere entro il 31/12/2023 oltre al riconoscimento di 30 ore di permesso per ogni lavoratore da usufruire entro il 31/12/2023. Sarà riconosciuto, in modo proporzionale, anche ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in detto periodo e che sono alla data odierna in forza alla società.

Letto, confermato e sottoscritto

Ving Esposito

Quilich

Stefano

Stefano



**MODULARIO DI VALUTAZIONE SIG.**

**PERIODO**

ELEMENTI DI VALUTAZIONE – IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE AREA  
TECNICA AMMINISTRATIVA (tabella n. 2)

**Punteggio massimo complessivo 100**

| CRITERI DI VALUTAZIONE  | PUNTEGGIO<br>MAX | PUNTEGGIO<br>ASSEGNATO |
|---|------------------|------------------------|
| Capacità di svolgere il compito assegnato con la necessaria conoscenza e perizia . Capacità di utilizzare tutti gli strumenti messi a disposizione dall'azienda ( macchine, attrezzature, programmi operativi ecc.) nel rispetto del profilo professionale e della formazione posseduta nonché nella corretta compilazione della modulistica predisposta dalla società soprattutto seguendo il sistema di certificazione ISO 9001 ed ISO 45001<br>(PER OGNI ADDEBITO 10 punti penalizzazione) | Max<br>punti 30  |                        |
| Ritiro puntuale della busta paga mensile-<br>(PER OGNI ADDEBITO 2 punti penalizzazione)   | Max<br>punti 4   |                        |
| Capacità di individuare eventuali elementi di criticità dell'attività svolta e di rendicontare puntualmente quanto rilevato.<br>Capacità di elaborare proposte per migliorare efficienza ed efficacia del lavoro assegnato<br>PER OGNI ADDEBITO 5 punti penalizzazione)   | Max<br>punti 10  |                        |
| Capacità di recepire le esigenze dei colleghi anche di settori diversi e di instaurare con questi scambi di informazione<br>PER OGNI ADDEBITO 4 punti penalizzazione)   | Max<br>punti 8   |                        |
| Capacità di relazioni con utenti interni/esterni, utilizzando appropriate forme di comunicazione<br>PER OGNI ADDEBITO 6 punti penalizzazione)   | Max<br>punti 12  |                        |
| Effettive presenze in azienda. Ai fini della percentuale di presenza, utile ai soli fini della maturazione del premio di qualità, si considerano tutte le ore retribuite, le ferie godute ed i permessi retribuiti usufruiti.<br>Dal computo delle assenze sono esclusi le malattie con ricovero ospedaliero, gli infortuni sul lavoro, le assemblee retribuite e i permessi sindacali retribuiti.<br>(PER OGNI ADDEBITO 4 punti penalizzazione)  | Max<br>punti 36  |                        |
| <b>TOTALE</b>   | <b>PUNTI 100</b> |                        |

DATA \_\_\_\_\_

**MODULARIO DI VALUTAZIONE SIG.** \_\_\_\_\_

**PERIODO** \_\_\_\_\_

ELEMENTI DI VALUTAZIONE – IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE,  
PERSONALE TECNICO OPERAI ( tabella n. 1 )

**Punteggio massimo complessivo 100**

| <b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>  | <b>PUNTEGGIO<br/>MAX</b> | <b>PUNTEGGIO<br/>ASSEGNATO</b> |
|--|--------------------------|--------------------------------|
| <p>Capacità di svolgere il compito assegnato con la necessaria conoscenza e perizia .<br/>Capacità di utilizzare tutti gli strumenti messi a disposizione dall'azienda ( macchine, attrezzature, programmi operativi ecc.) nel rispetto del profilo professionale e della formazione posseduta nonché nella corretta compilazione della modulistica predisposta dalla società.<br/>Capacità di curare la manutenzione delle attrezzature e/o automezzi in dotazione, nonché la conservazione degli stessi in buono stato di funzionamento.<br/>(PER OGNI ADDEBITO 10 punti penalizzazione)</p> | <b>Max<br/>punti 20</b>  |                                |
| <p>Ritiro puntuale della busta paga mensile-<br/>(PER OGNI ADDEBITO 2 punti penalizzazione)</p>  | <b>Max<br/>punti 4</b>   |                                |
| <p>Ritardi. Capacità di avvertire preventivamente l'azienda in caso di assenza o qualora sia impossibilitato farlo nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza (così come già previsto dal CCNL e dagli ordini di servizio aziendali) e/o prolungamento malattia .<br/>(PER OGNI ADDEBITO 6 punti penalizzazione)</p>   | <b>Max<br/>punti 12</b>  |                                |
| <p>Obbligo di indossare la divisa aziendale, il tesserino di riconoscimento nonché tutti i dispositivi di sicurezza in dotazione.<br/>(PER OGNI ADDEBITO 3 punti penalizzazione)</p>   | <b>Max<br/>punti 6</b>   |                                |
| <p>Capacità di adattamento e di elasticità per sostituzioni improvvise e/o per interventi urgenti che dovessero verificarsi.<br/>(PER OGNI ADDEBITO 5 punti penalizzazione)</p>  | <b>Max<br/>punti 10</b>  |                                |
| <p>Effettive presenze in azienda. Ai fini della percentuale di presenza, utile ai soli fini della maturazione del premio di qualità, si considerano tutte le ore retribuite, le ferie godute ed i permessi retribuiti usufruiti.<br/>Dal computo delle assenze sono esclusi le malattie con ricovero ospedaliero, gli infortuni sul lavoro, le assemblee retribuite e i permessi sindacali retribuiti.<br/>(PER OGNI ADDEBITO 4 punti penalizzazione)</p>  | <b>Max<br/>punti 48</b>  |                                |
| <b>TOTALE</b>  | <b>PUNTI 100</b>         |                                |

DATA \_\_\_\_\_

*M. Belli*

*qu Ah*

*Luca  
Al. Gh.*