



## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17/02/2022, presso la sede di Confindustria Salerno, si sono incontrati:

-la Società C.G.S. Sr, rappresentata dal Dott. Roberto Bevilacqua, assistito dal Dott. Francesco Cotini per Confindustria Salerno

e

-i Sigg.: Francesca D'Elia per la Fiom Cgil Provinciale; Vincenzo Ferrara per la Fim Cisl Provinciale;

- i Sigg. Antonio Masiello e Giovanni Capece per la RSA.

Le Parti, come rappresentate, si sono incontrate in data odierna al fine di definire il seguente **Premio aziendale di risultato** (di seguito anche P.A.R.).

In linea con quanto previsto all'art. 12, Sezione quarta, titolo IV del CCNL per l'Industria Metalmeccanica, viene definito un Premio annuale variabile, valevole esclusivamente per l'anno 2021 (1° gennaio – 31 dicembre), calcolato sulla base dei risultati relativi al conseguimento di obiettivi di produttività, qualità, redditività e gestione assenze, determinati ai fini del miglioramento della competitività aziendale e del complessivo andamento economico del CGS.

Le Parti concordano che il P.A.R. sarà escluso dalla retribuzione utile ai fini del calcolo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Gli indicatori del P.A.R., per tutta la durata del presente accordo, sono relativi a:

- il Reddito Operativo Lordo dell'anno di riferimento;
- la Qualità dei servizi istituzionali resi alle imprese insediate;
- la Produttività, in termini di quantitativi dei rifiuti liquidi da trattare per ogni impianto;
- la Qualità della gestione amministrativa del trattamento dei rifiuti liquidi.
- Gestione assenze.

Il P.A.R. viene riconosciuto al Personale diretto ed indiretto del CGS, ad eccezione dell'attuale distaccato presso il socio unico A.S.I. in funzione del suo assorbimento nella pianta organica dell'Ente in fase di completamento.

Ai fini della maturazione del P.A.R. condizione essenziale è che il R.O.L sia positivo.

In caso di R.O.L positivo, la relativa quota di P.A.R. verrà corrisposta ai Lavoratori. Successiva condizione affinché scatti la corresponsione anche della quota teorica assegnata agli altri obiettivi è che il bilancio dell'anno di riferimento chiuda in positivo ovvero in pareggio, includendo, in ogni caso, l'ammontare complessivo del premio teorico da erogare.

L' Azienda, consapevole dell'importanza del coinvolgimento attivo di tutto il Personale nel miglioramento della competitività aziendale, intende congegnare un P.A.R. sfidante e motivante, capace di mobilitare tutti in termini di impegno e responsabilità.

In tal senso, l'ammontare massimo teorico da poter erogare pro capite è pari a:

- € 1.800 per quanto riguarda agli obiettivi relativi al 2021.

Nello specifico, i valori massimi teorici da erogare rispetto ai diversi obiettivi sono i seguenti:

Per il 2021 € 800,00 relativamente all'obiettivo del R.O.L  
€ 1.000,00 relativamente agli altri obiettivi.

Resta inteso che l'erogazione di Euro 528,00 nell'anno 2021 per ciascun dipendente, è da intendersi quale anticipo della quota R.O.L. stabilita dal premio in questione.

In considerazione degli ottimi risultati operativi riguardanti l'esercizio 2020, il C.d.A. ha deliberato nella sua seduta del 17/01/2022 un riconoscimento a tutto il personale dipendente ad oggi in forza in forma di E. 400,00 lordi quale una tantum.

La specifica degli importi relativi agli obiettivi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al P.A.R. sono inseriti nell'Allegato I.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.

All.to 1

## ALLEGATO I

### PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO

#### IMPORTI TEORICI E VARIABILI

L'ammontare massimo teorico pro capite è pari a:

- € 1.800,00 per quanto riguarda agli obiettivi relativi al 2021;

Nello specifico, i valori massimi teorici da erogare rispetto ai diversi obiettivi sono i seguenti:

- Per il 2021= € 800,00 relativamente all'obiettivo relativo all'indicatore del R.O.L  
€ 1.000,00 relativamente agli altri obiettivi.

## INDICATORI

### A) *Reddito Operativo Lordo dell'anno di riferimento*

Si intende la differenza tra i ricavi e i costi complessivi afferenti la gestione tipica, comprensiva sia delle attività di trattamento dei rifiuti liquidi che dei servizi istituzionali resi alle imprese insediate.

Resta inteso che, nello specifico, tale valore è ricavato dal bilancio di esercizio e tiene conto:

da un lato, di tutti i ricavi relativi alla gestione delle aree industriali, al trattamento di percolato, reflui industriali, civili e alle forniture idriche:

dall'altro, di tutti i costi variabili commerciali, variabili industriali di struttura, manodopera, variabili di produzioni, fissi industriali, fissi amministrativi, fissi generali, fissi di struttura.

### B) *Qualità dei servizi istituzionali resi alle imprese insediate*

Si intende la verifica sulla qualità dei servizi che da contratto il CGS è tenuto a rendere ai beneficiari in termini di:

manutenzione di pali, luci e impianti di pubblica illuminazione;

controllo e manutenzione generale degli impianti elettrici di area e reti di terra; controllo e manutenzione della protezione catodica;

controllo e manutenzione dei canali di gronda;

manutenzione e pulizia ordinaria di strade, piazzali, parcheggi e marciapiedi;

manutenzione delle opere a verde (sfalcio, spietramento, zappatura, sarchiatura, semina, concimazione, irrigazione);

manutenzione e potatura degli alberi;

controllo e rifacimento della segnaletica orizzontale e verticale;

manutenzione delle recinzioni;

analisi delle acque di falda e fiumi;

derattizzazione;

disinfestazione/disinfezione.

### C) *Produttività*

Si intende il raggiungimento dei quantitativi massimi autorizzati di percolato, reflui industriali e reflui civili da trattare in ogni impianto.

### D) *Qualità della gestione amministrativa del trattamento dei rifiuti liquidi*

Si intende la verifica sulla corretta e puntuale gestione degli aspetti amministrativi relativi alle attività di ricezione e trattamento di percolato, reflui industriali e civili, in termini assenza di sanzioni da parte degli organi preposti al relativo controllo.

### E) *Gestione assenze*

## OBIETTIVI

### *A) Reddito Operativo Lordo dell'anno di riferimento*

Condizione affinché maturi l'erogazione del P.A.R. è che il R.O.L. dell'anno di riferimento sia **positivo**.

In tal caso, maturerà la quota teorica relativa a tale indicatore.

La condizione per accedere alla successiva erogazione teorica della quota residua relativa agli altri indicatori è data dalla **chiusura positiva** ovvero **in pareggio** del bilancio di esercizio al 31/12 dell'anno di riferimento, incluso l'ammontare complessivo teorico del P.A.R. di riferimento.

La quota teorica massima del P.A.R. relativa a tale obiettivo è pari a € **800,00**.

### *B) Qualità dei servizi istituzionali resi alle imprese insediate*

Sulla base della check list prima riportata, l'obiettivo è rappresentato dal miglioramento progressivo della qualità dei servizi resi.

Ai fini della verifica, il Direttore Generale ed il Direttore Tecnico con cadenza mensile esprimeranno un giudizio sintetico.

La griglia di valutazione sarà così definita:

giudizio molto insufficiente	-1
giudizio insufficiente	0
giudizio adeguato	1
giudizio più che adeguato	2

I giudizi complessivi saranno rappresentati dalla sommatoria delle 12 valutazioni mensili per 4 impianti produttivi di Buccino, Contursi, Oliveto Citra, Palomonte.

L'obiettivo è così rappresentato:

giudizi complessivi uguali o superiori a **48 = 100%** della quota di P.A.R. relativa

giudizi complessivi tra **47 e 44 = 90%** della quota di P.A.R. relativa

giudizi complessivi tra **43 e 40 = 85%** della quota di P.A.R. relativa

In caso di giudizi complessivi inferiori a 40 la relativa quota di premio non viene assegnata.

La quota teorica massima del P.A.R. relativa a tale obiettivo è pari a:

il **25%** di € **1.000,00** per il 2021, pari a € **250,00**

**C) Produttività**

Fatto 100 il volume complessivo dei M<sup>3</sup> dei rifiuti liquidi trattati, l'obiettivo è così rappresentato:

dal **100%** al **85%** di volume realmente trattato = **100%** della quota di P.A.R. relativa

dal **84%** al **80%** di volume realmente trattato = **95%** della quota di P.A.R. relativa

dal **79%** al **76%** di volume realmente trattato = **90%** della quota di P.A.R. relativa

In caso di volumi di produzione inferiori al 75% del totale autorizzato la relativa quota di premio non viene assegnata.

La quota teorica massima del P.A.R. relativa a tale obiettivo è pari a:

il **25%** di € **1.000,00** per il 2021, pari a € **250,00**

**D) Qualità della gestione amministrativa del trattamento dei rifiuti liquidi**

L'indicatore prende in considerazione la corretta e puntuale gestione amministrativa delle pratiche relative alla ricezione e al trattamento di percolato, reflui industriali e civili.

Ai fini della verifica, viene utilizzato lo stesso gruppo di valutazione misto di cui al precedente punto B), che, con cadenza mensile, effettuerà un'approfondita verifica sulla gestione amministrativa relativa a ciascun impianto.

La griglia di valutazione sarà così definita:

giudizio molto insufficiente	-1
giudizio insufficiente	0
giudizio adeguato	1
giudizio più che adeguato	2

I giudizi complessivi saranno rappresentati dalla sommatoria delle 12 valutazioni mensili per i 4 impianti produttivi di Buccino, Contursi, Oliveto Citra e Palomonte.

L'obiettivo è così rappresentato:

giudizi complessivi uguali o superiori a **48 = 100%** della quota di P.A.R. relativa

giudizi complessivi tra **47 e 44 = 90%** della quota di P.A.R. relativa

giudizi complessivi tra **43 e 40 = 85%** della quota di P.A.R. relativa

In caso di giudizi complessivi inferiori a **40** la relativa quota di premio non viene assegnata.

La quota teorica massima del P.A.R. relativa a tale obiettivo è pari a:

il **25%** di € **1.000,00** per il 2021, pari a € **250,00**

#### **D) Gestione assenze**

Agli importi lordi del PAR verranno applicati i seguenti criteri inerenti le assenze:

Fascia:	Numero giorni di assenza	Quote del PAR per il requisito di assenza
A	Superiore a giorni 14 di assenza	0 %
B	Da giorni 10 a giorni 14 di assenza	50 %
C	Da giorni 7 a giorni 9	75%
D	Sino a giorni 6	100 %

Non sono considerate quali giornate di assenza:

- Infortunio sul Lavoro;
- Astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio;
- Ferie, permessi sindacali, permessi orari e tutti i permessi e/o assenze contrattualmente previste dal CCNL applicato;
- Ricoveri ospedalieri e i DAY HOSPITAL o forme equivalenti con attestazione di intervento chirurgico e della relativa convalescenza senza soluzione di continuità opportunamente certificata dai presidi ospedalieri ASL o delle AA. 00.;
- Il giorno di DAY HOSPITAL o forme equivalenti senza intervento chirurgico limitatamente al giorno di ricovero;
- Permessi previsti dalla L. 104/1992 limitatamente a quelli rilasciati per motivazioni riferite esclusivamente al dipendente stesso o ai familiari di I grado a carico dello stesso e facenti parte del medesimo nucleo familiare, sino ad un massimo di giorni 3 (tre) al mese;
- Malattie oncologiche o gravi patologie invalidanti;
- Terapie salvavita sempre certificate, lunghe degenze derivate da forme morbose e gravi malattie debitamente certificate;
- Malattia Covid-19 e quarantena debitamente certificate.