



## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20 maggio 2024, presso la sede di Confindustria Salerno, si sono incontrati:

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

e

-i Sigg.: Francesca D'Elia per la Fiom Cgil Provinciale; Luigi Villani ed Emilio Iannone per la Fim Cisl Provinciale;

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

Le Parti, come rappresentate, all'esito di confronti aziendali si sono incontrate presso Confindustria Salerno in data 27 marzo e 8 maggio u.s., nonché in data odierna, per 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 Industria Metalmeccanica, viene introdotto in Azienda un Premio variabile 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. Tale somma rientra, pertanto, nelle agevolazioni fiscali previste dalla vigente normativa per le erogazioni retributive correlate alla produttività/redditività aziendale. Le Parti dichiarano la reciproca volontà di dar seguito alle opportune misure a sostegno di tale agevolazione laddove eventualmente richieste dalla relativa normativa presente o futura.

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.

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 € 2.000 per quanto riguarda agli obiettivi relativi al 2024.

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

<u>Per il 2024</u>	€ 1.000,00 relativamente all'obiettivo del R.O.L.
	€ 1.000,00 relativamente agli altri obiettivi.

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.

L'erogazione delle somme premiali relative al raggiungimento degli obiettivi indicati, avverrà successivamente all'approvazione del bilancio aziendale.

#### ***DECORRENZA E DURATA***

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2024 ed avrà durata fino al 31 dicembre 2024.

#### ***CARATTERI DEL PREMIO***

Le parti si danno atto che gli importi del premio di cui al presente Accordo sono totalmente variabili e correlati a miglioramenti di competitività dell'impresa in conformità a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di settore. Gli importi del premio determinato dal presente Accordo sono, altresì, da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali, ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 del Decreto Legge 14 giugno 1996 n° 318, convertito dalla Legge 29 luglio 1996 n. 402, e non saranno pertanto considerati utili anche al fine del computo del T.F.R..

Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione del presente Accordo costituiscono retribuzione di produttività qualità ed efficienza. Pertanto, il contratto è conforme a quanto stabilito dalla normativa che prevede la possibilità di esclusione dalla normale base imponibile delle somme erogate ai dipendenti a seguito di contratti collettivi aziendali ovvero di II livello ed ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182-189 della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e s.m.i., e del decreto 25 marzo 2016.

#### ***DEPOSITO DEL PREMIO***

Al fine di ottemperare alle disposizioni di cui sopra, l'Azienda provvederà ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n° 151 settembre 2015 al deposito telematico del presente accordo.

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:

- € 2.000,00 per quanto riguarda agli obiettivi relativi al 2024.

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

€ 1.000,00 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 alla 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 sull'incremento della 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 l'incremento dei quantitativi dei rifiuti trattati rispetto alla media degli ultimi 8 anni;

### 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 di 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 € **1.000,00 per il 2024**.

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

Sulla base della check list prima riportata, l'obiettivo è rappresentato dall'incremento della qualità dei servizi rispetto a quelli resi nell'anno 2023 che avevano riportato un punteggio complessivo pari a 48.

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 i 4 impianti produttivi di Buccino, Contursi, Oliveto Citra, Palomonte.

L'obiettivo è così rappresentato:

giudizi complessivi uguali o superiori a 57 = **100%** della quota di P.A.R. relativi a giudizi

complessivi tra 56 e 53 = **90%** della quota di P.A.R. relativa

giudizi complessivi tra 52 e 49 = **85%** della quota di P.A.R. relativa

In caso di giudizi complessivi inferiori a 49 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 2024** pari a € **250,00**

### C) *Produttività*

Fatto 100 il volume complessivo dei M<sup>3</sup> dei rifiuti liquidi trattabili (M<sup>3</sup> 255.000) si considererà, ai fini

della determinazione della quota di PAR, la percentuale di incremento dei rifiuti trattati rispetto al quantitativo medio degli ultimi 8 anni (M<sup>3</sup> 198.186):

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

La quota relativa a tale obiettivo matura al raggiungimento di un volume di M<sup>3</sup> pari al 76,5% per l'anno 2024.

La quota teorica massima del P.A.R. relativa a tale obiettivo è pari a:  
il 25% di € 1.000,00 per il 2024, 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 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.

Posto il valore soglia registrato nell'anno 2023 pari a un punteggio complessivo di 48, la quota di premio relativa a tale obiettivo matura al raggiungimento di un punteggio pari a 49 per l'anno 2024.

L'obiettivo è così rappresentato:

giudizi complessivi uguali o superiori a 57 = 100% della quota di P.A.R. relativi

complessivi tra 56 e 53 = 90% della quota di P.A.R. relativa

giudizi complessivi tra 52 e 49 = 85% della quota di P.A.R. relativa

La quota teorica massima del P.A.R. relativa a tale obiettivo è pari a:  
il 25% di € 1.000,00 per il 2024, pari a € 250,00

**E) Gestione assenze**

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

Fascia:	Numero giorni di assenza	Quote del PAR per il requisito di assenza (€ 250 anno 2024)
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 1 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 debitamente certificata.