

**ACCORDO AZIENDALE**  
**PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO**  
**PREMIO DI RISULTATO ANNO 2021 – CCNL Gas Acqua Utilitalia**

Il giorno 10 novembre 2021 presso la sede di CIS srl in Moie di Maiolati Spontini in Via Fornace n. 25 si sono incontrati:

per CIS srl - Il dott. Catani Marco nato a Jesi (AN) il 21/06/1958 in qualità di legale rappresentante della società CIS Srl avente sede legale in Moie di Maiolati Spontini (AN) via Fornace n. 25 CAP 60030 Codice fiscale e Partita Iva 00862980422;

FEMCA-CISL Paolucci Angelo

FILCTEM-CGIL Fabbietti Fabrizio:

Premesso

- Che il CCNL Unico settore Gas-Acqua 7 novembre 2019 all'art. 9 prevede una contrattazione di secondo livello a contenuto economico che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato";
- che tale premio ha la finalità di:
  - Coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali, aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività, efficienza e qualità anche con riferimento alle singole organizzazioni interni o a gruppi di lavoratori;
  - Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi;

**Tutto ciò premesso e considerato**

tra la società CIS srl e le rappresentanze Sindacali si conviene e si stipula il presente accordo aziendale che definisce i criteri di determinazione del Premio di Risultato da erogare per l'anno 2021.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e devono qui intendersi trascritte

**1 - Destinatari del Premio di Risultato**

Le parti si danno atto che sarà destinatario del Premio di Risultato (in avanti anche "Premio") tutto il personale di CIS srl (quadri-impiegati-operai) assunto a tempo indeterminato presso CIS srl al quale si applica il CCNL Utilitalia gas acqua.

A. D.



## **2 - Principi generali**

Le parti concordano che per l'anno 2021 (in avanti anche "anno di riferimento") ai fini del Premio di Risultato si farà riferimento ai criteri generali di seguito indicati:

- Il premio di risultato si articola in due voci interconnesse e collegate, tra cui si riparte percentualmente: a) redditività aziendale; b) incentivazione alla produttività/efficienza/qualità.
- La validità del presente accordo, della sua articolazione normativa e dei suoi parametri economico-quantitativi ha validità per l'anno 2021.
- Il raggiungimento degli obiettivi fissati per il periodo di vigenza dell'accordo costituisce la condizione necessaria per la corresponsione del Premio e determina l'ammontare dell'importo di riferimento da utilizzare come base di calcolo per l'erogazione effettiva del Premio.
- Ad ogni obiettivo è associata una quota di premio proporzionale al peso assegnato all'obiettivo medesimo. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporterà la riduzione della corrispondente quota di premio.
- Il premio di risultato, variabile in funzione della misurazione a consuntivo degli obiettivi, viene corrisposto sotto forma di una tantum senza riflessi su alcun istituto legale o contrattuale né sul TFR;
- Si provvederà all'erogazione del premio soltanto in caso di risultato di esercizio positivo nell'anno di riferimento.

## **3 – Attribuzione del premio e correttivi**

Il premio verrà corrisposto ai lavoratori cui si applica il presente accordo in relazione:

- Al livello di inquadramento contrattuale ricoperto;
- All'effettiva presenza in servizio.

Hanno diritto al premio tutti i dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento che abbiano maturato almeno 6 mesi di servizio dopo l'assunzione a tempo indeterminato.

Il premio è riconosciuto per i mesi di effettivo lavoro; le frazioni di mese lavorate inferiori ai 15 giorni di calendario non verranno calcolate.

Il premio è collegato alla presenza in servizio dei singoli dipendenti nel corso dell'anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione alle assenze riscontrate.

Non sono considerate assenze: le malattie fino a 20 giorni complessivi annui (sono quindi considerate assenze solo giornate eventualmente eccedenti detto limite); i ricoveri ospedalieri, le ferie e permessi da CCNL, le ex festività soppresse e le giornate di chiusura aziendale regolate dall'accordo aziendale, i riposi compensativi, il periodo di congedo obbligatorio per maternità e paternità, puerperio, le assenze per infortunio sul lavoro, le assenze per FIS, donazione di sangue e midollo osseo, congedi matrimoniali, permessi ai sensi della Legge 104 e permessi sindacali. Il distacco di dipendenti presso altre aziende è considerata assenza dal servizio in proporzione al tempo del distacco. Il distacco non è considerato assenza solo per le figure inquadrate al livello di Q, 8° e 7° qualora esso non sia a tempo pieno ma parziale.



Ai lavoratori con contratto part-time il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore del contratto.

Ferme restando le condizioni precedenti, ai lavoratori non più in forza all'atto di erogazione del premio, cessati dal servizio per motivi diversi da quelli disciplinari, il premio sarà erogato in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.

In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà calcolato pro-quota in proporzione al periodo di inquadramento in ciascun livello.

Il premio non sarà erogato ai dipendenti che siano stati oggetto di licenziamento disciplinare in corso dell'anno di riferimento.

Il valore del premio non assegnato resta nella piena e libera disponibilità di CIS srl.

#### **4 - Entità del premio**

Il premio è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati per il singolo anno. L'erogazione avverrà in funzione dei risultati che verranno raggiunti esclusivamente per l'anno di riferimento e comunque limitatamente all'anno definito nel presente accordo.

Come già sopra esplicitato, l'importo del premio individuale è parametrato in ragione dei diversi inquadramenti contrattuali ed è riconosciuto ai dipendenti in misura variabile tenuto conto del rapporto esistente tra le assenze come sopra dettagliate ed il periodo di servizio.

L'entità ordinaria del premio stabilita da CIS srl è pari alla retribuzione base parametrica mensile individuale dedotta l'indennità di contingenza.

L'entità del premio può essere incrementata da eventuali quote salariali previste dalla contrattazione collettiva nazionale tempo per tempo vigente destinate alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività.

Per l'anno 2021 trova applicazione quanto previsto nella parte economica dell'Accordo di rinnovo del CCNL del 7.11.2019.

Al fine di conciliare vita professionale e vita privata, le parti concordano che - in via sperimentale per l'anno 2021 - una parte del premio di produttività pari al 30% può essere convertita su richiesta del dipendente in ore di permesso/ferie da utilizzare dal 1 settembre al 31 dicembre dell'anno successivo (anno 2022).

I permessi potranno essere usufruiti sia in giornate sia in ore (minimo 1 ora).

#### **5 - Indicatori di riferimento**

Gli indicatori a cui far riferimento per la verifica del conseguimento di incrementi di produttività, redditività qualità ed efficienza sono quelli di seguito indicati:

	Indicatori		Peso max
A1	Coefficiente di produttività/redditività	Andamento MOL	40%
A2	Coefficiente di produttività/qualità/efficienza:	Obiettivi aziendali per area/ufficio	60%

A1

Andamento Margine Operativo Lordo. Tale indicatore riferisce circa l'andamento della società misurando l'effettiva redditività aziendale in quanto evidenzia il reddito basato sulla gestione operativa al netto della gestione finanziaria e fiscale.

A. D.



Le variazioni vanno registrate in relazione all'anno precedente quello di riferimento. Pertanto l'indicatore misura le variazioni (positive) del Margine Operativo Lordo (al netto di ammortamenti e accantonamenti) dell'anno di riferimento rispetto al MOL dell'anno precedente. La quota è erogabile per intero solo se il rapporto dà almeno 1 altrimenti è erogabile come segue:

<i>risultato del rapporto</i>	<i>Riconoscimento quota A1 max 40%</i>
Rapporto pari a 1 o superiore a uno	Quota riconosciuta 40%
Rapporto tra 0,50 e 1	Quota determinata in proporzione
Rapporto inferiore allo 0,50	Quota riconosciuta 0

A2

Raggiungimento di obiettivi aziendali per area/ufficio: tale quota va riferita e misurata sulla base degli obiettivi tralasciati assegnati dalla società ai singoli comparti aziendali.

La definizione degli obiettivi spetta al Consiglio di Amministrazione con riferimento a tutte le funzioni aziendali.

Gli obiettivi sono: riferiti ad un arco temporale determinato; correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili; specifici e concreti; definiti in modo sintetico e associati a indicatori quantitativi e/o qualitativi di verifica definiti in sede di assegnazione.

La pianificazione può avvenire su base annuale o pluriennale in modo che i macro-obiettivi possano avere valore strategico con riferimento a risultati attesi significativi rispetto alle politiche societarie. Gli obiettivi annuali riferiti alle diverse articolazioni organizzative potranno riguardare oltre che risultati di miglioramento e/o innovazione, il mantenimento di standard di qualità ed efficienza delle attività gestionali e di servizio.

Il valore del premio erogabile a ciascun dipendente in base ai parametri anzidetti è assoggettato ai correttivi indicati al capo 3 che precede ed è corrisposto sulla base dei criteri riportati al capo 4.



#### **6 - Erogazione del premio**

La liquidazione del Premio di risultato è effettuata in funzione della misurazione a consuntivo degli obiettivi prefissati ad avvenuta approvazione del Bilancio di Esercizio (cui il premio si riferisce) da parte dell'Assemblea dei Soci. Normalmente entro il mese successivo a tale approvazione.

La valutazione dei risultati raggiunti sarà effettuata dal CdA su apposita reportistica.

Non si provvederà alla erogazione di alcun premio in caso di risultato di esercizio negativo dell'anno di riferimento ancorché siano stati conseguiti totalmente o parzialmente gli obiettivi assegnati.

#### **7 - Detassazione**

Le parti riconoscono che il presente accordo è finalizzato all'incremento della produttività, qualità, redditività ed efficienza organizzativa dell'azienda.

Le somme erogate in forza del presente accordo saranno conseguentemente soggette a detassazione ed eventuale decontribuzione alle condizioni e nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

Le parti stipulanti il presente accordo si danno atto che lo stesso è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016

A.D. 

e che il positivo raggiungimento di almeno 1 degli indicatori di cui al precedente art. 5, determina il diritto alle agevolazioni di cui all'art. 1 commi da 182 a 189 della Legge 208/2015 sull'intero premio maturato.

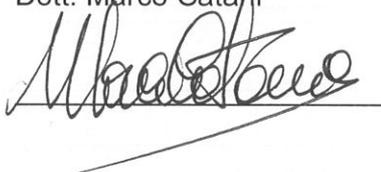
### **8 - Intese conciliative**

Gli obiettivi di produttività potranno subire delle variazioni/sostituzioni/integrazioni a seguito di esigenze produttive/organizzative dell'azienda e/o a seguito del verificarsi di fatti straordinari che rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi fissati. In tal senso l'obiettivo non raggiunto potrà essere ridefinito o eliminato e, nel caso in cui in corso d'anno sia ancora possibile formulare nuovi obiettivi per la determinazione del premio, sostituito con altro obiettivo.

Nell'eventuale mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo/i l'azienda dovrà tener conto di eventuali fattori esterni che possono aver influito in maniera oggettiva sul raggiungimento stesso.

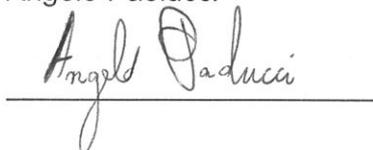
Letto, firmato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE CIS SRL  
Dott. Marco Catani



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marco Catani', is written over a horizontal line.

FEMCA/CISL  
Angelo Paolucci



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Angelo Paolucci', is written over a horizontal line.

FILCTEM/CGIL  
Fabrizio Fabbietti



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabrizio Fabbietti', is written over a horizontal line.



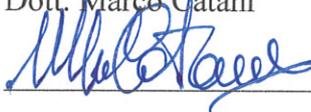
VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Essendo scaduto il 31/12/2020 il Contratto Integrativo di secondo livello di CIS Srl con sede in Via Fornace n. 25 Moie di Maiolati Spontini ed al fine dell'applicazione dello stesso le parti nelle persone del Presidente Dott. Marco Catani ed i Sigg. Angelo Paolucci per la FEMCA/CISL e Fabrizio Fabbietti per la FILCTEM/CGIL hanno convenuto, dopo una valutazione attenta dell'andamento economico, nell'ulteriore rinnovo fino al 31/12/2021 ad esclusione del premio di produttività cui seguirà apposito accordo.

Le parti si impegneranno ad effettuare incontri mirati per valutare eventuali modifiche sui parametri presenti nell'Accordo nel caso in cui ci fossero condizioni modificative non imputabili al CIS SRL.

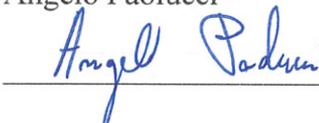
Letto, firmato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE CIS SRL  
Dott. Marco Catani

  
\_\_\_\_\_

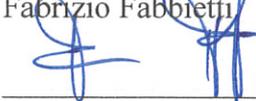
data 28.09.21

FEMCA/CISL  
Angelo Paolucci

  
\_\_\_\_\_

data 28.09.21

FILCTEM/CGIL  
Fabrizio Fabbietti

  
\_\_\_\_\_

data 28.09.21