

VERBALE DI ACCORDO

(PREMIO DI RISULTATO E VALUTAZIONE INDIVIDUALE)

Il giorno 16 febbraio 2024

Tra

Consac gestioni idriche S.p.A. - rappresentata da:

- ing. Maurizio Desiderio
- avv. Michelino Bianchino
- rag. Antonio Sapio

e

Le RSU - rappresentata da:

- Eugenio Mautone - Filctem Cigl
- Antonio Criscuolo - Femca Cisl
- Ivan Grieco - Femca Cisl
- Gabriele Liguori - Uiltec

Premesso che

- In data 29/11/2023 è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa volto a regolamentare, mediante la sottoscrizione di specifici Accordi, fra l'altro il seguente tema di confronto:
 - Premio di risultato e valutazione individuale

Tutto ciò premesso che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo, le Parti condividono e convengono quanto segue:

1) **PREMIO DI RISULTATO E VALUTAZIONE INDIVIDUALE**

Le Parti si sono incontrate ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del Contratto Unico Settore Gas Acqua vigente in materia di contrattazione aziendale di 2° livello-Premio di Risultato;

La Società è interessata da processi di evoluzione tecnologica impiantistica e da progetti di sviluppo e di ristrutturazione aziendale in fasi diverse di attuazione, circostanza che rende opportuno mantenere la qualificazione degli indicatori di produttività per singola area, al fine di cogliere le specificità proprie degli stessi.

Il negoziato di 2° livello offre l'opportunità di definire un impianto tecnico innovativo, in grado di realizzare un legame quali-quantitativo più incisivo tra fattore premiante e performance operativa, inserendo elementi di valorizzazione del contributo individuale offerto dai lavoratori che siano in grado di apprezzare - in un'ottica di premialità mirata al merito - l'apporto dei singoli al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al perseguimento di comportamenti idonei ad esprimere i valori della Società stessa.

Le Parti concordano sulla definizione di un periodo triennale di applicazione della presente intesa, convenendo tuttavia, sin d'ora, sull'esigenza di procedere ad apposite verifiche con cadenza annuale, trascorso il primo anno di applicazione, al fine di confermare la sussistente validità dell'impianto del premio ovvero introdurre le modifiche che si rendessero opportune anche in conseguenza di eventuali evoluzioni intervenute.

1.1. **Caratteristiche del Premio**

L'istituto del Premio di Risultato, che le Parti identificano consistere in un'erogazione annua variabile

correlata a risultati concreti da verificarsi tra le stesse con cadenza annuale, ha la finalità di rendere partecipi i lavoratori dei processi e progetti aziendali volti all'incremento della redditività ed al miglioramento della competitività, produttività, efficienza e qualità della Società, con coerente remunerazione del contributo del personale attraverso quote aggiuntive di retribuzione variabile.

Il Premio di Risultato, erogato in presenza di margini di redditività, è pertanto correlato ai risultati qualitativi conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché al miglioramento dell'andamento economico della Società, caratterizzandosi come emolumento variabile, remunerativo dei risultati dell'esercizio dell'anno precedente a quello di corresponsione.

1.2. Indicatori ed obiettivi per l'attribuzione del Premio

La corresponsione del premio di risultato è correlata ai seguenti parametri:

- per il 40,0 % al miglioramento della redditività della Società (Fattore Redditività);
- per il 60,0 % alla produttività/qualità distinta per aree (Fattore Produttività/Efficienza/Qualità/Sicurezza);
- limitatamente alle figure destinatarie di obiettivi individuali misurabili e condivisi, anche alla valutazione delle performance e dei comportamenti individuali, in linea con il nuovo sistema di gestione delle risorse e in coerenza con il sistema dei valori della Società (Fattore Valutazione Individuale).

1.3. Fattore Redditività

Il Fattore Redditività è un parametro correlato al miglioramento della sostenibilità economico finanziaria dell'Ente. Per sua natura il suo raggiungimento in termini di obiettivo e, conseguentemente, di accesso alla relativa quota del premio, richiede il completo raggiungimento degli obiettivi di budget con gate di accesso del tipo on/off i suoi effetti si estendono a tutto il personale.

In considerazione della natura del servizio gestito, il parametro minimo che consente l'accesso al premio è corrispondente al raggiungimento di un risultato di esercizio pari ad € 30.000,00 (euro tentamila/00). L'obiettivo che consente il pieno raggiungimento del parametro è pari ad € 50.000,00 (euro cinquantamila/00). Valori intermedi consentono il raggiungimento del parametro con andamento lineare.

1.4. Fattore Produttività/Efficienza/Qualità/Sicurezza

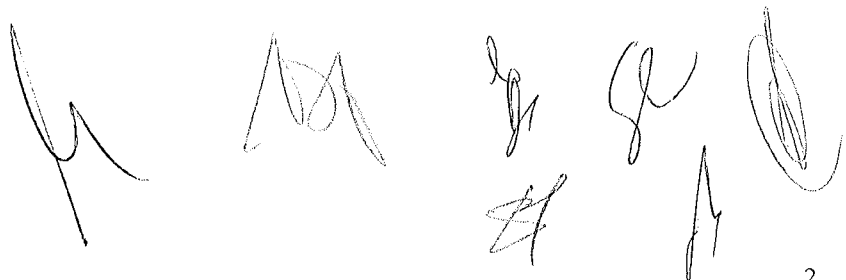
Il Fattore produttività/efficienza/qualità/sicurezza è identificato dal complesso degli indicatori di performance (descrizione obiettivo), distinti per area, che ne caratterizzano la produttività/efficienza/qualità/sicurezza specifica, nonché dalla modalità di misurazione dei risultati rispetto ai target attesi (target obiettivo e parametri di valutazione).

Ciascun indicatore concorre, con un diverso peso, al raggiungimento del 100 % del Fattore.

In ragione della prevedibile diversa percentuale di raggiungimento dei singoli indicatori considerati gli effetti si estendono solo al personale dell'area di riferimento.

Per il personale non incluso in una delle aree destinatarie di specifici indicatori di performance si farà riferimento alla media della percentuale di raggiungimento del risultato di tutte le aree.

Vengono di seguito elencati gli indicatori suddivisi per area, i relativi target e le modalità di misurazione dei risultati distinti per la:



2

Funzione Affari Generali:

A) Obiettivi di produttività:

| | | | | | |
|---|--|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Regolarizzazione utenze raggruppate (condomini, parchi, villaggi) | Si valuterà la percentuale di utenze regolarizzate sul totale delle utenze da regolarizzare con andamento lineare: Minimo: <= 20% Obiettivo: = 30% | 5% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 5% |
| Regolarizzazione profilo utenze domestiche (conferma tipologia e numero componenti anche a seguito di accredito all'ANPR) | Si valuterà la percentuale di utenze domestiche regolarizzate sul totale delle utenze domestiche servite con andamento lineare: Minimo: <= 20% Obiettivo: = 30% | 5% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 5% |
| Regolarizzazione di consumi anomali prima dell'emissione della fattura a seguito di avviso | Si valuterà la percentuale di regolarizzazioni di consumi anomali a seguito di avviso prima dell'emissione della fattura rispetto al totale delle anomalie rilevate con andamento lineare: Minimo: <= 20% Obiettivo: = 40% | 5% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 5% |
| Regolarizzazioni scarichi in fogna per utenze con approvvigionamento autonomo | Si valuterà la percentuale di regolarizzazioni scarichi in fogna sul totale degli approvvigionamenti autonomi con andamento lineare: Minimo: <= 20% Obiettivo: = 40% | 5% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 5% |
| Incremento utenze derivanti dalla contrattualizzazione dei prelievi abusivi | Si valuterà la percentuale di incremento delle utenze derivanti dalla regolarizzazione dei prelievi abusivi rispetto al totale delle utenze servite con andamento lineare: Minimo: <= 1% Obiettivo: = 2% | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |
| Riduzione del tasso di morosità unpaid 12 mesi per le utenze finali | Si valuterà la percentuale di riduzione del tasso di morosità con andamento lineare: Minimo: = 2% Obiettivo: <= 4% | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |

B) Obiettivi di efficienza:

| | | | | | |
|--|--|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Rispetto delle scadenze di legge nella predisposizione dei documenti contabili | Si valuterà il rispetto dei tempi con andamento lineare: Minimo: Obiettivo: rispetto dei tempi | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |
| Rispetto delle scadenze nella predisposizione dei documenti regolatori | Si valuterà il rispetto dei tempi con andamento lineare: Minimo: Obiettivo: rispetto dei tempi | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |

C) Obiettivi di qualità:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Rispetto dei tempi RQSII per allacci, subentri e disdette | Si valuterà il rispetto dei tempi con andamento lineare: Minimo: ritardo di un mese Obiettivo: rispetto dei tempi | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |
| Rispetto dei tempi RQSII per misura | Si valuterà il rispetto dei tempi con andamento lineare: Minimo: = ritardo di un mese Obiettivo: = rispetto dei tempi | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |

D) Obiettivi di sicurezza:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Risk Management: Prevenzione infortuni sul lavoro nell'ambito di competenza | Si valuterà l'incidenza di eventi: Minimo: Obiettivo: nessun evento | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |

Funzione Pianificazione Strategica e Infrastrutturale:

A) Obiettivi di produttività:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Rispetto delle milestone investimenti (produzione e tempi) assegnati per competenza | Si valuterà il rispetto delle scadenze definite nelle convenzioni relative alle opere destinate di finanziamento ovvero delle previsioni contrattuali con andamento lineare: Minimo: ritardo di tre mesi Obiettivo: rispetto delle previsioni | 25% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 25% |
| Incremento utenze derivanti dalla contrattualizzazione dei prelievi abusivi | Si valuterà la percentuale di incremento delle utenze derivanti dalla regolarizzazione dei prelievi abusivi rispetto al totale delle utenze servite con andamento lineare: Minimo: <= 1% Obiettivo: = 2% | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |
| Riduzione del tasso di morosità unpaid 12 mesi per le utenze finali | Si valuterà la percentuale di riduzione del tasso di morosità con andamento lineare: Minimo: = 2% Obiettivo: <= 4% | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |

B) Obiettivi di efficienza:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Contenimento del budget OPEX per manutenzione | Si valuterà la percentuale di avanzamento del Budget OPEX con andamento lineare: Minimo: = 100% Obiettivo: <= 85% | 20% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 20% |

C) Obiettivi di qualità:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Risk Management Operativo: Prevenzione rischi e reati ambientali | Con particolare riferimento a: - rispetto ambiente e reati ambientali si valuterà l'incidenza di eventi: Minimo: Obiettivo: nessun evento | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |
| Risk Management Operativo: Prevenzione rischi e Gestione disruption operative | Con particolare riferimento a: - gestione delle perdite - ripristino disallimentazioni Idriche A fine anno si valuterà la riduzione del tempo di disallimentazione procapite con andamento lineare: Minimo: nessuna riduzione Obiettivo: riduzione del 10% | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |

D) Obiettivi di sicurezza:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Risk Management: Prevenzione Infortuni sul lavoro nell'ambito di competenza | Si valuterà l'incidenza di eventi: Minimo: Obiettivo: nessun evento | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |

Funzione Gestione Tecnico Operativa Fognatura e Depurazione:

A) Obiettivi di produttività:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Rispetto delle milestone investimenti (produzione e tempi) assegnati per competenza | Si valuterà il rispetto delle scadenze definite nelle convenzioni relative alle opere destinate di finanziamento ovvero delle previsioni contrattuali con andamento lineare: Minimo: ritardo di tre mesi Obiettivo: rispetto delle previsioni | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |
| Incremento utenze derivanti dalla contrattualizzazione dei prelievi abusivi | Si valuterà la percentuale di incremento delle utenze derivanti dalla regolarizzazione dei prelievi abusivi rispetto al totale delle utenze servite con andamento lineare: Minimo: <= 1% Obiettivo: = 2% | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |
| Riduzione del tasso di morosità unpaid 12 mesi per le utenze finali | Si valuterà la percentuale di riduzione del tasso di morosità con andamento lineare: Minimo: = 2% Obiettivo: <= 4% | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |

B) Obiettivi di efficienza:

| | | | | | |
|---|---|-----|--------------------|---------|-----------|
| Contenimento del budget OPEX per manutenzione | Si valuterà la percentuale di avanzamento del Budget OPEX con andamento lineare: Minimo: = 100% Obiettivo: <= 85% | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |

C) Obiettivi di qualità:

| | | | | | |
|---|---|-----|--------------------|---------|-----------|
| Risk Management Operativo: Prevenzione rischi e reati ambientali | Con particolare riferimento a: - rispetto ambiente e reati ambientali si valuterà l'incidenza di eventi: Minimo: Obiettivo: nessun evento | 20% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 20% |
| Risk Management Operativo: Prevenzione rischi e Gestione disruption operative | Con particolare riferimento a: - gestione delle perdite - ripristino disallimentazioni Idriche A fine anno si valuterà la riduzione del tempo di disallimentazione procapite con andamento lineare: Minimo: nessuna riduzione Obiettivo: riduzione del 10% | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |

D) Obiettivi di sicurezza:

| | | | | | |
|---|---|-----|--------------------|---------|-----------|
| Risk Management: Prevenzione infortuni sul lavoro nell'ambito di competenza | Si valuterà l'incidenza di eventi: Minimo: Obiettivo: nessun evento | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |

Funzione Gestione Tecnico Operativa Rete e Impianti:

A) Obiettivi di produttività:

| | | | | | |
|---|---|-----|--------------------|---------|-----------|
| Rispetto delle milestone Investimenti (produzione e tempi) assegnati per competenza | Si valuterà il rispetto delle scadenze definite nelle convenzioni relative alle opere destinate di finanziamento ovvero delle previsioni contrattuali con andamento lineare: Minimo: ritardo di tre mesi Obiettivo: rispetto delle previsioni | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |
| Incremento utenze derivanti dalla contrattualizzazione dei prelievi abusivi | Si valuterà la percentuale di incremento delle utenze derivanti dalla regolarizzazione dei prelievi abusivi rispetto al totale delle utenze servite con andamento lineare: Minimo: <= 1% Obiettivo: = 2% | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |
| Riduzione del tasso di morosità unpaid 12 mesi per le utenze finali | Si valuterà la percentuale di riduzione del tasso di morosità con andamento lineare: Minimo: = 2% Obiettivo: <= 4% | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |

B) Obiettivi di efficienza:

| | | | | | |
|---|---|-----|--------------------|---------|-----------|
| Contenimento del budget OPEX per manutenzione | Si valuterà la percentuale di avanzamento del Budget OPEX con andamento lineare: Minimo: = 100% Obiettivo: <= 85% | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |

C) Obiettivi di qualità:

| | | | | | |
|--|---|-----|--------------------|---------|-----------|
| Risk Management Operativo: Prevenzione rischi e reati ambientali | Con particolare riferimento a: - rispetto ambiente e reati ambientali si valuterà l'incidenza di eventi: Minimo: Obiettivo: nessun evento | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |
| Risk Management Operativo: | Con particolare riferimento a: | 20% | Quali-Quantitativo | | |

| | | | | | |
|--|---|--|---------------|--------------|------------------|
| Prevenzione rischi e Gestione disruption operative | - gestione delle perdite - ripristino disalimentazioni idriche A fine anno si valuterà la riduzione del tempo di disalimentazione procapite con andamento lineare: Minimo: nessuna riduzione Obiettivo: riduzione del 10% | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 20% |

D) Obiettivi si sicurezza:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Risk Management: Prevenzione infortuni sul lavoro nell'ambito di competenza | Si valuterà l'incidenza di eventi: Minimo: Obiettivo: nessun evento | 15% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 15% |

Struttura Procurement:

A) Obiettivi di produttività:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Incremento affidamenti mediante contratti di accordi quadro | Si valuterà la percentuale di incremento degli importi degli affidamenti per accordo quadro sull'importo totale degli affidamenti, con esclusione delle attività finanziate, con andamento lineare: Minimo: <= 10% Obiettivo: = 20% | 20% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 20% |
| Incremento utenze derivanti dalla contrattualizzazione dei prelievi abusivi | Si valuterà la percentuale di incremento delle utenze derivanti dalla regolarizzazione dei prelievi abusivi rispetto al totale delle utenze servite con andamento lineare: Minimo: <= 1% Obiettivo: = 2% | 5% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 5% |
| Riduzione del tasso di morosità unpaid 12 mesi per le utenze finali | Si valuterà la percentuale di riduzione del tasso di morosità con andamento lineare: Minimo: = 2% Obiettivo: <= 4% | 5% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 5% |

B) Obiettivi di efficienza:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Contenimento del budget OPEX per manutenzione | Si valuterà la percentuale di avanzamento del Budget OPEX con andamento lineare: Minimo: = 100% Obiettivo: <= 85% | 20% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 20% |
| Rispetto delle scadenze nell'adempimento relativo alla pubblicazione dati e trasmissione C/o ANAC ex art. 1 c. 32 Legge n° 190/2012 | Si valuterà il rispetto dei tempi con andamento lineare: Minimo: Obiettivo: rispetto dei tempi | 20% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 20% |

C) Obiettivi di qualità:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Risk Management: Prevenzione rischi e reati in materia di anticorruzione e trasparenza. | A fine anno si valuterà l'incidenza di eventi: Minimo: Obiettivo: nessun evento | 20% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 20% |

D) Obiettivi si sicurezza:

| | | | | | |
|---|---|-----|---------------------------|--------------|------------------|
| Risk Management: Prevenzione infortuni sul lavoro nell'ambito di competenza | Si valuterà l'incidenza di eventi: Minimo: Obiettivo: nessun evento | 10% | Quali-Quantitativo | | |
| | | | Minimo | Medio | Obiettivo |
| | | | 0% | lineare | 10% |

1.5. *Fattore Valutazione Individuale*

Il Fattore, che trova applicazione alle sole figure destinatarie di obiettivi individuali misurabili e condivisi, apprezza la valutazione, in via gerarchica e con riguardo all'anno di riferimento, del grado di possesso delle competenze di ruolo, del grado di conformità del comportamento al sistema valoriale adottato dalla Società e del contegno organizzativo espresso nel raggiungimento dei risultati prefissati ed attesi.

Nell'Allegato A al presente accordo, di cui ne costituisce parte integrante, viene riportato il modello utilizzato per la valutazione individuale.

La valutazione del Fattore sarà espressa attraverso un *grading* (alto/medio/basso) su due dimensioni che, correlando il posizionamento del dipendente in una matrice di valutazione bidimensionale (leadership in ascisse e performance in ordinate), determinerà il relativo *pay-out* rispetto al valore della massa salariale teorica di PdR – riferita alle quote di redditività e produttività/qualità - da erogare nell'anno di riferimento.

Il posizionamento sulla matrice determinerà incrementi o decrementi della suddetta massa salariale secondo il seguente schema:

| | | |
|----------|-----------|-----------|
| 7 95% | 8 110% | 9 120% |
| 4 75% | 5 85% | 6 105% |
| 1 50% | 2 60% | 3 75% |

1.6. *Comunicazione e monitoraggio obiettivi*

In ragione di quanto concordato relativamente agli obiettivi annuali dei Fattori di redditività e produttività/efficienza/qualità/sicurezza, indicativamente entro il mese di marzo dell'anno di competenza, alle aree verranno comunicati i target di riferimento dei singoli indicatori, se diversi da quelli indicati nel presente accordo.

In caso di interventi correttivi dei target già comunicati verrà immediatamente fornita adeguata informazione alle Organizzazioni Sindacali.

Relativamente al Fattore Valutazione Individuale la Società, all'atto della consuntivazione dei risultati degli obiettivi dell'anno precedente, comunicherà anche il posizionamento di ciascun dipendente rispetto al *grading* di valutazione individuale.

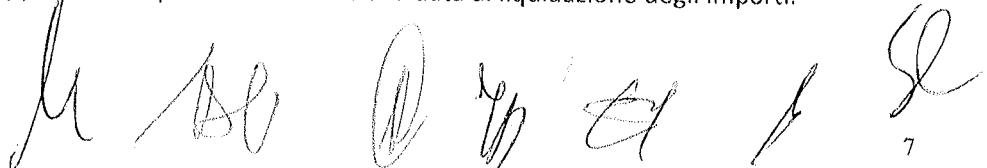
In sede di monitoraggio annuale dei risultati dell'anno precedente, la Società fornirà anche gli elementi valutativi disponibili sull'andamento degli indicatori per l'anno in corso, nonché su eventuali azioni correttive da adottare riguardo ai fattori/indicatori individuati con la presente intesa.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza – ai sensi delle norme civili e penali – sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalla Società durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

1.7. *Destinatari*

L'istituto è destinato a tutto il personale in servizio con qualifica di dirigente, quadro, impiegato ed operaio anche con rapporto di lavoro part-time, a tempo determinato (anche somministrato) e di apprendistato.

E' escluso dal perimetro di applicabilità il personale cessato alla data di liquidazione degli importi.



7

1.8. Criteri e termini di erogazione

Il premio, erogato in presenza di margini di redditività, è calcolato ed erogato in base alla somma dei risultati degli indicatori di redditività e produttività/efficienza/qualità/sicurezza riportati al punto 1.4 del presente Accordo, nel quale sono riportati il peso percentuale dei singoli indicatori, i correlati parametri di misurazione ed i valori-obiettivo.

Limitatamente alle figure destinatarie di obiettivi individuali misurabili e condivisi, tale importo si riparametra in funzione del risultato del Fattore di valutazione individuale, contenuto nell'Allegato A al presente accordo, nel quale sono riportati i parametri di misurazione dello stesso.

Il premio, calcolato con la suddetta modalità per l'anno di n di riferimento, viene erogato, al personale in servizio alla data di erogazione, nell'anno n+1, unitamente alle competenze del primo mese successivo all'approvazione del bilancio di esercizio dell'anno n di riferimento.

Ai sensi delle normative contrattuali di riferimento il premio di risultato è corrisposto in forma di "una tantum", non ha alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto contrattuale o legale ed è escluso dalla base di calcolo per il computo del TFR, ritenendosi ricomprese nel suo ammontare complessivo tutte le relative incidenze.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno si darà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno; le frazioni di mese superiori ai 15 gg. sono valutate per intero; analogo criterio pro-quota è adottato per passaggio di categoria intervenuti in corso d'anno; per i lavoratori part-time gli importi liquidabili sono coerentemente riproporzionati in ragione della durata del medesimo.

Al fine di correlare le erogazioni economiche all'effettivo impegno lavorativo, per la valutazione delle assenze vengono adottati i seguenti criteri su base individuale:

- per entrambi i Fattori (Redditività - produttività/efficienza/qualità/sicurezza) sono escluse dal computo le assenze per ferie, festività sopprese, riposo compensativo e fisiologico, infortunio sul lavoro, astensione obbligatoria per maternità, permesso sindacale;
- tutte le assenze non escluse dal computo determinano una decurtazione proporzionale del premio individuale; le diverse tipologie di assenza (sia di tipo giornaliero che orario) saranno valutate per sommatoria, avendo come riferimento minimo la giornata intera;

Nel caso il lavoratore incorra in una delle seguenti sanzioni, previste dal Contratto Unico di Settore Gas Acqua, il premio di risultato sarà decurtato come segue:

- dell'1%, per ogni rimprovero scritto successivo al primo e per ogni multa successiva alla prima;
- del 2%, per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi i cinque giorni;
- del 4%, per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare;
- dette riduzioni sono cumulabili tra di loro;
- il Premio non verrà corrisposto nel caso di trasferimento per punizione ovvero di licenziamento con preavviso.

1.9. Valore economico

L'ammontare massimo annuo a titolo di premio di risultato, erogabile eventualmente sotto forma di welfare aziendale, articolato per il triennio di vigenza e fatto salvo quanto espressamente definito al punto successivo, è concordato dalle Parti nei seguenti importi lordi pro-capite, che non tengono conto del valore incrementale/decrementale derivante dall'applicazione del Fattore di valutazione individuale, secondo quanto precisato ai punti 1.2 e 1.5:

| | | |
|------|----------|-----------------|
| Euro | 1.000,00 | per l'anno 2024 |
| Euro | 1.100,00 | per l'anno 2025 |
| Euro | 1.200,00 | per l'anno 2026 |



Gli importi così identificati saranno calcolati sul livello parametrico medio della Società verificato al 31 dicembre dell'anno n-1 precedente l'erogazione del premio e liquidati secondo i criteri e le modalità indicate nel precedente specifico capitolo.

Gli importi stessi saranno individualmente attribuiti utilizzando la scala parametrica definita nel Contratto Unico di Settore Gas Acqua tempo per tempo vigente.

Le Parti concordano, inoltre, di riconoscere a titolo di Premio di Risultato relativo all'annualità 2023, l'erogazione, eventualmente sotto forma di welfare aziendale, di un importo annuo lordo pro-capite, quantificato in misura forfettaria pari ad Euro 1000,00 attribuito al livello parametrico medio della Società verificato al 31 dicembre dell'anno n-1 precedente l'erogazione del premio e liquidati secondo i criteri e le modalità indicate nel precedente specifico capitolo.

Anche in questo caso gli importi stessi saranno individualmente attribuiti utilizzando la scala parametrica definita nel Contratto Unico di Settore Gas Acqua tempo per tempo vigente.

1.10. Efficacia temporale

Il premio di risultato così regolamentato è valido per il triennio 1.1.2024 - 31.12.2026.

1.11. Sgravi fiscali e contributivi

Le Parti confermano che il Premio di Risultato di cui al presente accordo è istituito attuativo della contrattazione aziendale a contenuto economico volta ad incentivare la produttività, ai sensi della specifica disciplina contrattuale nonché dei Protocolli tempo per tempo sottoscritti dal Governo/Parti Sociali e delle norme in materia; le conseguenti erogazioni a carattere variabile, commisurate e correlate ai risultati realizzati, sono pertanto riconducibili alla normativa di legge vigente, ovvero che sarà emanata nel periodo di applicazione dell'accordo, in materia di sgravi contributivi e fiscali.

Le Parti concordano che, in adempimento di quanto previsto dalla richiamata normativa, il deposito del presente accordo presso gli Enti pubblici competenti sarà effettuato a cura della Società sottoscrittrice.

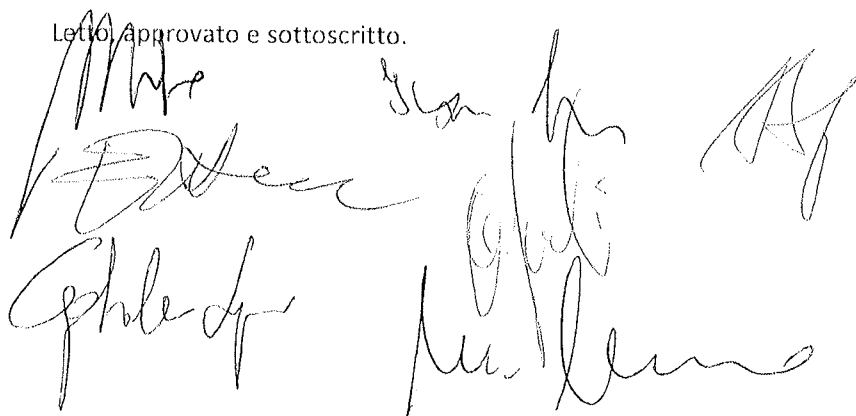
1.12. Clausola finale

Le Parti si danno atto che il miglioramento delle performance aziendali, sia in termini qualitativi che quantitativi, costituisce un elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi industriali e per la redditività aziendale. In tale ottica, s'impegnano ciascuna per la parte di propria competenza, a mettere in atto tutte le azioni positive volte a realizzare e consolidare gli obiettivi declinati.

La disciplina degli accordi in essere e ogni altro impegno derivante da eventuali prassi collettive antecedenti alla data di sottoscrizione del presente accordo viene ritenuta superata.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo, si applicano le previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali applicati nella Società e la normativa di riferimento.

Letto, approvato e sottoscritto.



PERFORMANCE & LEADERSHIP

Dati Personali

Modello di Valutazione: Performance & Leadership Anno _____

Cognome e Nome: LXXXXXXXXX Data di Nascita: XX/XX/XXXX

Livello Retributivo: X

Società: Consac Gestioni Idriche S.p.A.

Struttura/Funzione: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Unità: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Famiglia professionale: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Valutatore: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Valutatore superiore: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

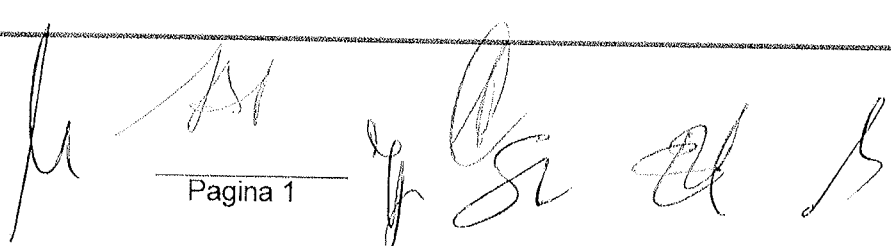
Responsabile funzionale/
Altro Valutatore: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Sede: ND

Data di assunzione
nel gruppo: XX.XX.XXXX

Matricola: XXXXX

Distaccato:



Performance & Leadership: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTATO: XXXXXXXXXXXXX

VALUTATORE: XXXXXXXXXXX

Percentuale complessiva raggiungimento obiettivi individuali

XX,X %

TARGET

ALTO: > 66,6 %

MEDIO: <= 66,6 %, >= 33,3 %

BASSO: < 33,3 %

CONSUNTIVO

ALTO

MEDIO

BASSO

Commenti a cura del valutato:

Commenti a cura del valutatore:

Nota Valutatore
Superiore

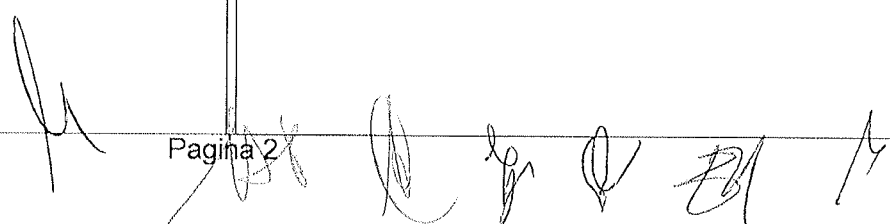
a cura di:

data:

Nota Resp. Funz./
Altro valutatore

a cura di:

data:



Performance & Leadership: VALUTAZIONE DELLA LEADERSHIP

VALUTATO: XXXXXXXX

VALUTATORE: XXXXXXXX

Consuntivazione
Pre-Calibration

Consuntivazione

| | BUSINESS/CAMBIAMENTO | Consuntivazione Pre-Calibration | | | Consuntivazione | | | PROPOSTE/EVENTUALI INTERVENTI |
|---|---|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| | | Alto | Medio | Basso | Alto | Medio | Basso | |
| ? | Amare la competizione | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| ? | Superare gli schemi consolidati | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| ? | Conseguire i risultati e far accadere le cose | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| ? | Agire velocemente, con decisione e tempestività | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| ? | Saper rendere le cose semplici | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |

| | PERSONE | Consuntivazione Pre-Calibration | | | Consuntivazione | | | PROPOSTE/EVENTUALI INTERVENTI |
|---|---|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| | | Alto | Medio | Basso | Alto | Medio | Basso | |
| ? | Guidare le persone, riconoscendo loro la capacità di agire | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| ? | Assumersi le proprie responsabilità, promuovendo il valore della responsabilità | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| ? | Generare ottimismo, sapendo riconoscere i successi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| ? | Costruire team ad alte performance, sapendo individuare i talenti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| ? | Condividere le informazioni con trasparenza | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| ? | Agire con Integrità e Equità | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |

Commenti a cura del valutatore:

| | |
|--|---|
| <p>Nota Valutatore Superiore</p> <p>a cura di: _____</p> <p>data: _____</p> | <p>Nota Resp. Funz./ Altro valutatore</p> <p>a cura di: _____</p> <p>data: _____</p> |
| | |

Performance & Leadership: CALIBRATION

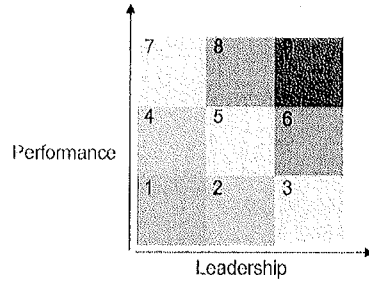
VALUTATO: XXXXXXXXXXXX

VALUTATORE: XXXXXXXXXXXX

Descrizione Evento: CALIBRATION DI FUNZIONE/STRUTTURA

Comitato di valutazione composto da:

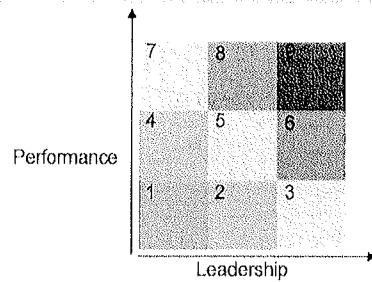
| | |
|---|--|
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE | |
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA LEADERSHIP | |
| QUADRANTE | |



Descrizione Evento: CALIBRATION DI SOCIETA'

Comitato di valutazione composto da:

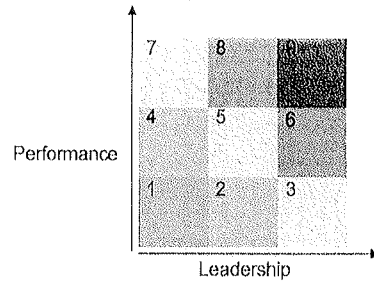
| | |
|---|--|
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE | |
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA LEADERSHIP | |
| QUADRANTE | |



Descrizione Evento: MANAGEMENT REVIEW

Comitato di valutazione composto da:

| | |
|---|--|
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE | |
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA LEADERSHIP | |
| QUADRANTE | |



Commenti a cura del valutatore:

| | |
|--|---|
| <p>Nota Valutatore Superiore a cura di: _____ data: _____</p> | <p>Nota Resp. Funz./ Altro valutatore a cura di: _____ data: _____</p> |
| | |