

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
CBL DISTRIBUZIONE SRL.

In data martedì 24 maggio, presso la sede della CBL Distribuzione S.r.l., corrente in Mede (27035 - PV)

In viale Martiri della Libertà 102

tra

- la società CBL Distribuzione S.r.l. quivi in persona dell'Amministratore Unico Ing. Franco Arcelloni
- e
- I dipendenti: De Dionigi Fabrizio; Fava Claudia; Mazza Paolo; Ravarelli Marco; Riberi Manuela; Stan Ion Marian; Ventra Romina

premessò:

- che l'Azienda in accordo con i lavoratori ha avviato la fase di contrattazione relativa al rinnovo del Premio di Risultato che fosse legato come per il triennio precedente ad obiettivi;
- che il rinnovo di detto premio sulla base del raggiungimento di programmi concordati aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di sicurezza, di redditività ai fini del miglioramento della competitività aziendale e calcolato con riferimento ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa trova fondamento nel protocollo del 23.7.1993 tra Governo/Confindustria/OO.SS.

tanto premesso,

si conviene quanto segue:

1. Premio di Risultato.

1.1. **Finalità.** Le parti, nel riconfermare quanto in premessa e nello spirito del Protocollo 23.7.1993, istituiscono un Premio di Risultato (di seguito P.D.R.), correlato ai risultati dell'Azienda, quale riconoscimento economico incentivante finalizzato ad un maggiore e migliore coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo, sicurezza, redditività ed efficacia della CBL Distribuzione S.r.l.

1.2. **Competenza.** Il P.D.R. sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, mentre il parametro di definizione per individuarne i presupposti di spettanza ed ammontare saranno le risultanze dell'esercizio precedente (esercizio di riferimento).

Il primo esercizio di riferimento sarà quello relativo al periodo 1.1.2023 - 31.12.2023.

La realizzazione degli obiettivi determinerà a consuntivo l'entità delle erogazioni sulla base delle tabelle in allegato, che costituiscono la definizione dei parametri presi a base del presente P.D.R. e parte integrante del presente verbale di accordo.

Stan Ion Marian Fava Claudia Mazza Paolo Ravarelli Marco Riberi Manuela Ventra Romina

1.3. **Spettanza.** Il P.D.R. competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo o assunti successivamente a tempo indeterminato o determinato.

1.4. Esso sarà corrisposto con la retribuzione del mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento ai dipendenti in forza al momento dell'erogazione e comunque già in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno di riferimento il premio sarà riproporzionato con le modalità indicate nell'allegato documento "Criteri di calcolo P.D.R."

Per i lavoratori con inquadramento non dirigenziale ed in regime di part/time il P.D.R. sarà opportunamente riproporzionato.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro cessa nel corso dell'anno di riferimento, il P.D.R. verrà calcolato con le modalità indicate nell'allegato documento "Criteri di calcolo P.D.R." e corrisposto nel mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento.

1.5. **Diritto di informazione e monitoraggio.** L'Azienda fornirà quadrimestralmente ai dipendenti il valore degli indici assunti a riferimento per la determinazione del premio stesso.

L'Azienda ed i dipendenti si incontreranno quadrimestralmente per procedere al monitoraggio di quelle cause/aspetti/situazioni che possono falsare la corretta applicazione dei parametri assunti a base del presente P.D.R.

Ai sensi delle vigenti norme civili e penali i dipendenti si impegnano espressamente a non diffondere tutte le ulteriori informazioni ricevute durante le fasi di negoziazione, monitoraggio ed esecuzione dell'accordo e dall'Azienda qualificate di carattere riservato.

1.6. **Modifiche strutturali o di assetto.** Qualora nel corso della valenza del presente accordo, dovessero intervenire variabili indipendenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: rinnovi contrattuali, sopravvenuto aumento normativo etc.) o variazioni nell'assetto organizzativo e/produttivo tali da rendere necessaria una revisione del contenuto, o dovessero emergere obiettivi diversi concordemente accettati, la Direzione Aziendale ed i dipendenti si incontreranno per ridefinire le condizioni ed i parametri ed eventualmente i criteri di erogazione del P.D.R. per il successivo di riferimento. Le parti si impegnano ad attivare una trattativa allo scopo di apportare i necessari correttivi.

2. **Trattamento economico e normativo.**

2.1. **Onnicomprensività.** Le parti stipulanti espressamente convengono che gli importi erogati a titolo di P.D.R. sono già comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali e di legge e che, in ogni caso, ai sensi dell'art.2120 cod. civ. non comportano accantonamenti di TFR (trattamento di fine rapporto).

2.2. **Detassazione.** Le parti si danno atto che l'erogazione del P.D.R. ha natura e caratteristiche tali da fruire del particolare regime fiscale

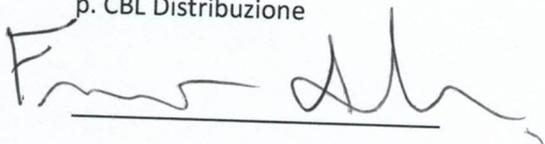
2.3. **Validità e durata del P.D.R..** Il presente contratto entra in vigore dalla data odierna ed avrà validità per il periodo che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, fatto salvo il termine relativo all'ultimo anno di erogazione post approvazione bilancio 2025; relativamente alle modalità di rinnovo le parti si atterranno a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di Categoria.

2.4. **Clausole finali.** Le parti, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 commi da 182 a 189, della legge 2018 del 28 dicembre 2015, in coerenza con le indicazioni di cui al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 relative all'individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 della legge 208/2015, confermano che gli indicatori individuati nella presente intesa quali specifici obiettivi aziendali di risultato sono da ritenersi misurabili, in quanto ancorati a dati oggettivi e variabili e soprattutto che gli stessi parametri sono coerenti rispetto alle previsioni di legge ai fini dell'applicazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%. Le parti ritengono quindi che le caratteristiche del PDR come costituito nel presente accordo sono coerenti ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali e in linea con la normativa in materia in quanto connessi ad incrementi di redditività utili al miglioramento della competitività aziendale. Le parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in materia, il deposito del presente accordo avverrà nei termini e con le modalità previste dall'art. 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e della nota del Ministero del lavoro n.° 33/4274 del 22 luglio 2016.

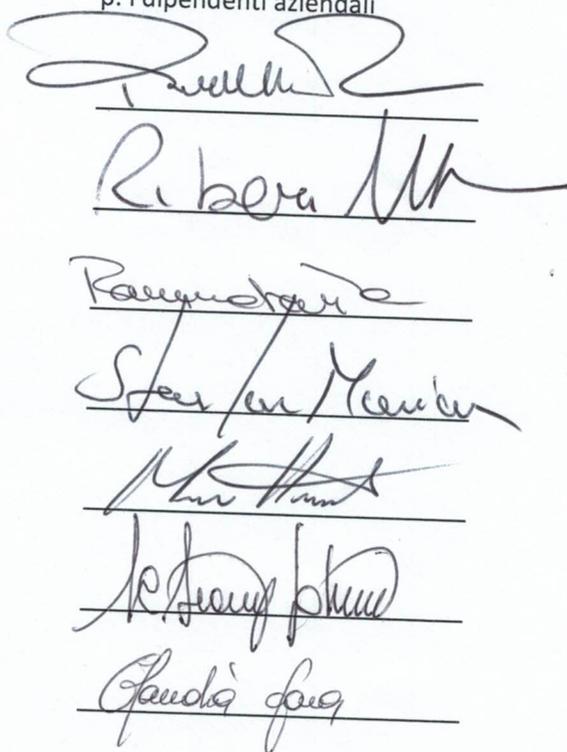
Il presente verbale è composto da pagine tre, più in allegato:

- Criteri di calcolo P.D.R.
- Tabella 1 "Premio risultato variabile di base individuale"
- Tabella 2 "Fasce d'assenza e coefficienti"

p. CBL Distribuzione



p. i dipendenti aziendali



ALLEGATO – CRITERI DI CALCOLO P.D.R.

Premesso

- che il valore massimo posto a disposizione del c.d. "Premio risultato variabile aziendale su base individuale" è di euro € 29.610,00 ed è parametrato ad un risultato di bilancio che comporti un utile dopo le imposte e prima dell'applicazione del premio di almeno €. 60.000,00 con la conseguenza che:
 - al variare in diminuzione dell'utile - indicato sopra in € 60.000 - si ridurrà in modo proporzionale anche il Premio risultato variabile aziendale su base individuale;
 - al variare in aumento dell'utile - indicato sopra in € 60.000 - rimarrà invariato il Premio risultato variabile aziendale su base individuale – indicato sopra in € 29.610,00
- che il valore massimo posto a disposizione del P.D.R. nel suo complesso è di € 35.161,00 sulla base della pianta organica e delle mansioni al 01/01/2023 ed ipotizzando l'assenza in corso d'anno di una qualsiasi delle casistiche indicate al punto 9.
- che fermo restando i criteri di determinazione del valore del P.D.R. che precedono, si precisa altresì che il P.D.R. non potrà mai determinare un utile dopo le imposte negativo. Qualora ciò si verificasse i valori – nessuno escluso – per la determinazione del P.D.R. saranno riproporzionati sino ad ottenere un risultato positivo dell'esercizio. Tale condizione è bene precisarlo potrebbe determinare anche un P.D.R. pari ad euro 0,00.

Si riportano nel seguito i criteri per il calcolo del valore da corrispondere;

Il premio individuale lordo è composto da due parti variabili.

- La prima parte variabile prevede il riconoscimento di un P.D.R. pari a:
 - I. € 150,00 (valore massimo) indipendentemente dalla mansione di riferimento, qualora il dipendente abbia accumulato un numero di giorni di assenza annui inferiore o uguali a 100 .
 - II. € 0,00 (valore minimo) indipendente dalla mansione di riferimento, qualora il dipendente abbia accumulato un numero di giorni di assenza annui superiore a 100.

Per il calcolo delle assenze sono considerate tali: maternità facoltativa, allattamento, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro per mancato utilizzo dei DPI, malattia, ricovero ospedaliero, legge 151, legge 104, permessi per incarichi amministrativi e pubblici, assenze non retribuite et similia, donazione del sangue.

L'eventuale importo residuo che dovesse risultare dall'applicazione dei sopra indicati criteri (vedasi punto II), sarà sommato alla quota residua indicata al punto 7 e rientrerà nel calcolo del valore residuo redistribuito secondo le modalità indicate ai punti 7.1 o 7.2.

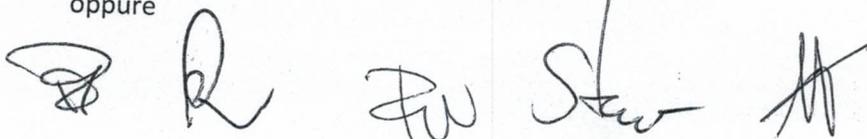
- La seconda parte variabile è così determinata.

1. Fermo restando quanto indicato in premessa al primo punto, il *Premio risultato variabile aziendale su base individuale per ciascuna mansione è indicato nell'allegato (Tab. 1)*
2. Al *Premio risultato variabile aziendale su base individuale* ogni anno N andranno a sommarsi i valori (positivi e negativi), ottenuti sulla base dei risultati raggiunti rispetto ai criteri di misurazione e calcolo indicati per ciascun *indicatore incentivante o penalizzante* collettivo stabilito per l'anno N riproporzionato individualmente in base a quanto sotto descritto (punto 3 e 4).



3. Il risultato complessivo ottenuto dagli indicatori incentivanti o penalizzanti alla fine di ciascun anno N, sarà ripartito moltiplicando il suddetto risultato per il peso percentuale del valore del *Premio risultato variabile di base individuale* di ciascuna mansione. Peso percentuale ottenuto quale rapporto tra il valore del Premio risultato variabile di base di ciascuna mansione rispetto al totale del valore *Premio risultato variabile aziendale su base individuale di cui al punto 1 di tutte le mansioni (Tab. 1)*.
4. Il valore ottenuto dall'applicazione del punto 3 è definito *Premio risultato variabile aziendale su base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti* ed è indicato per ciascuna mansione.
5. L'importo variabile aziendale su base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti di cui al punto 4 verrà:
- 5.1 maggiorato del 10% qualora a chiusura anno d'esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale un tasso di variazione dei costi totali di funzionamento al netto dei proventi finanziari e dopo le imposte meno che proporzionale alla variazione del valore della produzione;
- oppure:
- 5.2 ridotto del 5% qualora a chiusura anno d'esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale un tasso di variazione dei costi totali di funzionamento, al netto dei proventi finanziari e dopo le imposte NON meno che proporzionale alla variazione del valore della produzione.
6. Gli importi variabili individuali di cui al punto 5.1 oppure al punto 5.2 saranno a loro volta divisi per le ore minime della fascia d'assenza (**Tab. 2**), in cui il singolo lavoratore si andrà a collocare alla fine dell'anno N ed il risultato ottenuto sarà moltiplicato per il coefficiente della fascia medesima. Per il calcolo delle assenze sono considerate tali: maternità facoltativa, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro per mancato utilizzo dei DPI, malattia, permessi per incarichi amministrativi e pubblici, assenze non retribuite et similia. Non sono considerate ai fini del calcolo delle assenze le giornate di assenza per ricovero ospedaliero.
- Inoltre tra Azienda e dipendenti, saranno valutate situazioni eventuali di particolare rilievo ed assenza per malattia.
7. La differenza tra l'importo di cui al punto 5.1 oppure al punto 5.2 e l'importo ottenuto ed effettivamente erogato di cui al punto 6 determina il c.d. importo residuo variabile. La sommatoria degli importi residui variabili ottenuti dal calcolo effettuato per ciascun lavoratore sarà:
- 7.1 ridistribuito in modo uguale fra tutti i dipendenti le cui ore di assenza si collocano nelle prime sei fasce qualora a chiusura anno di esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale una variazione della somma del costo del lavoro e dei servizi, meno che proporzionale rispetto alla variazione del valore della produzione;

oppure



7.2 ridotto del 30% qualora a chiusura anno di esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale una variazione della somma del costo del lavoro e dei servizi NON meno che proporzionale rispetto alla variazione del valore della produzione. L'importo così ottenuto sarà ridistribuito in modo uguale fra tutti i dipendenti le cui ore di assenza si collocano nelle prime sei fasce.

7.3 Le riduzioni o le maggiorazioni di cui ai punti 5.1, 5.2, 7.1 e 7.2 saranno applicate in funzione ai risultati di bilancio in precedenza espressi al lordo del premio calcolato quest'ultimo in ciascuna delle variabili conseguenti all'applicazione delle suddette riduzioni e maggiorazioni.

7.4 Gli indicatori incentivati o penalizzanti collettivi per l'anno 2023 sono quelli di seguito riportati

Per ogni sinistro causato o danno causato ai mezzi/attrezzature aziendali	-€ 100,00
Stesura e avvio della procedura per il mantenimento del nuovo archivio degli allacciamenti di Media Pressione presente a GIS (50%) - Mappatura sul GIS dei punti di protezione catodica (25%) - Mappatura sul GIS dei sistemi di protezione catodica(25%)	€ 500,00
Mantenimento certificazione qualità ISO 9001:2015. Valore Max € 400,00. Per ogni non conformità assegnata dall'ente Certificatore - € 25,00	€ 400,00
Raggiungimento valore previsto del budget degli investimenti. Valore dell'incentivo proporzionale al risultato ottenuto; Budget raggiunto = 100% dell'incentivo	€ 300,00
<p>1 - Rispetto delle scadenze (nessuna esclusa) ARERA. Rispetto messa a disposizione report INTERNI: - 2 - Report mensile: a) situazione finanziaria; b) ferie; c)volumi gas. - 3 - Report semestrale: a) entro metà settembre e fine febbraio pronto intervento e dispersioni; b) entro fine marzo ed ottobre SAL investimenti; c)consumi gas, energia e telefonia entro fine luglio e fine febbraio. Valore Max dell'indicatore € 300,00. Per ogni mancato rispetto delle tempistiche di cui al punto 1 la valutazione e l'applicazione dell'eventuale penale spetta all'AU sulla base del numero dei mancati adempimenti registrati sia in termini di dichiarazioni verso ARERA sia in termini di mancato rispetto delle tempistiche per attività o registrazioni - Per ogni mancato rispetto delle tempistiche di cui al punto 2 - € 10,00. Per ogni mancato rispetto delle tempistiche di cui al punto 3 - € 50,00</p>	€ 300,00

Gli indicatori incentivanti o penalizzanti da adottare per gli anni successivi al 2023 saranno oggetto di accordo tra le parti ogni anno.

8. Gli eventuali dipendenti part-time con qualifica non dirigenziale avranno l'importo riproporzionato.
9. In caso di licenziamento, pensionamento, dimissione o assunzione a tempo indeterminato in corso d'anno di un dipendente il PdR spettante al dipendente interessato da una delle suddette casistiche sarà calcolato nel modo seguente:

$$PdRs = PdRt / GGla * GGle$$

Dove:

PdRs è il premio di risultato effettivamente spettante al dipendente che non è stato in forza all'azienda per tutto l'anno solare

PdRt è il premio di risultato che sarebbe spettato al dipendente qualora fosse stato in forza all'azienda per tutto l'anno solare

GGla sono i giorni lavorativi annui

GGle sono i giorni lavorativi effettivi nei quali il dipendente è risultato effettivamente in forza all'azienda.

10. In caso di variazione di mansione in corso d'anno, l'ammontare del premio sarà corrisposto pro-quota in base all'inquadramento di appartenenza nei rispettivi periodi.

Nota 1 e 2

¹Costi totali di funzionamento: voce B +/- C +/- D + IMPOSTE (Conto Economico Bilancio CEE);

²Costo del lavoro e dei servizi: voce B7 + B9 (Conto Economico Bilancio CEE);



TAB 1

Livello	Premio risultato variabile di base individuale	Incidenza premio risultato variabile di base individuale	Premio risultato variabile di base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti	10%	-5%
Referente commerciale - acquisti	€ 2.512,36	8,48%	€ 2.631,15	€ 2.894,27	€ 2.499,59
Referente commerciale - HR	€ 2.512,36	8,48%	€ 2.631,15	€ 2.894,27	€ 2.499,59
Letturista - Tecnico	€ 2.512,36	8,48%	€ 2.631,15	€ 2.894,27	€ 2.499,59
Manutentore - Cabinista - Tecnico	€ 3.230,18	10,91%	€ 3.382,91	€ 3.721,20	€ 3.213,76
Resp. Tecnico	€ 4.935,00	16,67%	€ 5.168,33	€ 5.685,17	€ 4.909,92
Resp. Amm.vo	€ 5.383,64	18,18%	€ 5.638,18	€ 6.202,00	€ 5.356,27
DG	€ 8.524,09	28,79%	€ 8.927,12	€ 9.819,83	€ 8.480,77
	€ 29.610,00	100,00%	€ 31.010,00	€ 34.111,00	€ 29.459,50

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Tab. 2

Fascia	Ore da	a Ore	Coefficiente
14	333	a oltre	
13	288		332
12	248		95,0
11	213		287
10	183		247
9	158		212
8	138		182
7	123		157
6	113		137
5	103		122
4	93		112
3	83		102
2	73		92
1	1		82
			72
			1,0

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 20/8/2008