

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
CBL DISTRIBUZIONE SRL.

In data martedì 30 giugno, 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

premesse:

- che l'Azienda in accordo con i lavoratori ha ritenuto opportuno avviare la contrattazione relativa all'introduzione di un Premio di Risultato strutturato che fosse legato ad obiettivi;
- che l'introduzione 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 23.7.1993 tra Governo/Confindustria/OO.SS., così come recepito dal C.C.N.L. applicato in Azienda;
- che la procedura prevista dal C.C.N.L. citato è stata dalle parti compiutamente rispettata;

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).

FA

Fabrizio

Fava

Mazza

Ravarelli

Riberi

Stan Ion

Il primo esercizio di riferimento sarà quello relativo al periodo 1.1.2020 - 31.12.2020.

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.

- 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.

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.

- 1.4. **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.

- 1.5. **Modifiche strutturali o di assetto.** Qualora si dovessero verificare in futuro situazioni tecniche, produttive, commerciali, organizzative, economiche e finanziarie tali da alterare in modo significativo il contesto organizzativo/produttivo di CBL Distribuzione e/o i parametri qui assunti a base dell'accordo, o dovessero emergere obiettivi diversi concordemente accettati, la Direzione Aziendale e si incontreranno per ridefinire le condizioni ed i parametri ed eventualmente i criteri di erogazione del P.D.R. per il successivo di riferimento.

2. **Trattamento economico e normativo.**

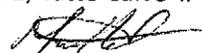
- 2.1. **Onnicomprensività.** Le parti stipulanti espressamente convengono che gli importi erogati a titolo di P.D.R. sono già comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali e di legge e che, in ogni caso, ai sensi dell'art.2120 cod. civ. non comportano accantonamenti di TFR (trattamento 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 2020 al 31 dicembre 2022, fatto salvo il termine

FA

Stav
efava









relativo all'ultimo anno di erogazione post approvazione bilancio 2022; relativamente alle modalità di rinnovo le parti si atterranno a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di Categoria.

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 – Incidenza premio risultato variabile di base Individuale"
- Tabella 2 "Fasce d'assenza e coefficienti"
- Tabella 3 "Tabella di calcolo esemplificativa con simulazione applicando valori teorici ipotetici incentivanti e penalizzanti"
- Tabella 4 "Indicatori incentivati o penalizzanti collettivi per l'anno 2020"

p. CBL Distribuzione

Franco Apolloni

p. i dipendenti aziendali

Amelii Pas

Riboni Mond

Leone Pini

Stamburgher

Gaudia fact

Romero

Mura

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" (vedi TAB. 3) 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 € 35.271,00 sulla base della pianta organica e delle mansioni al 01/01/2020 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 (A).
 - 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.

Si precisa altresì che il lavoro in smart working non è considerato assenza.

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

FA

Sten
D
H
W

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 **(B)**.

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 **(B1.1)**;

oppure:

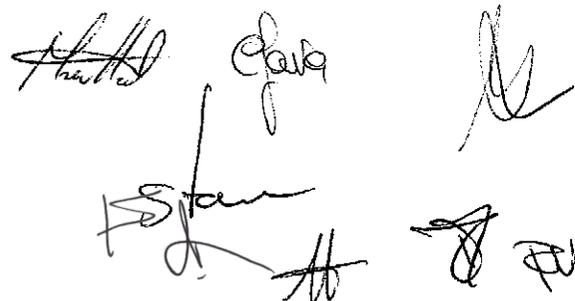
5.2 ridotto del 5% qualora a chiusura anno d'esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale un tasso di variazione dei costi totali di funzionamento, al netto dei proventi finanziari e dopo le imposte NON meno che proporzionale alla variazione del valore della produzione **(B1.2)**.

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 assenze³ 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.
Si precisa altresì che il lavoro in smart working non è considerato assenza.

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 2020 sono quelli indicati in **(Tab.4)**.

Gli indicatori incentivanti o penalizzanti da adottare per gli anni successivi al 2020 saranno oggetto di accordo tra le parti ogni anno.

8. Gli eventuali dipendenti part-time con qualifica non dirigenziale avranno l'importo riproportionato.
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

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

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

³Solo per l'anno 2020 per effetto della situazione emergenziale COVID-19 non concorrono per il calcolo delle assenze le ore di assenza per malattia effettuate nel periodo compreso tra il 24/02/2020 ed il 30/05/2020. Inoltre per tutto l'anno 2020 nel calcolo delle assenze, non saranno considerate tali quelle determinate da positività al Covid-19 oppure dall'obbligo di quarantena dovuto all'emergenza sanitaria Covid-19

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'FA', 'st', 'H', and several other illegible marks.

TAB - 1

Mansione	Premio risultato variabile aziendale su base individuale	Incidenza premio risultato variabile aziendale su base individuale
Referente commerciale - acquisti	€ 2.512,36	8,48%
Referente commerciale - HR	€ 2.512,36	8,48%
Letturista - Tecnico	€ 2.512,36	8,48%
Manutentore - Cabinista - Tecnico	€ 3.230,18	10,91%
Resp. Tecnico	€ 4.935,00	16,67%
Resp. Amm.vo	€ 5.383,64	18,18%
DG	€ 8.524,09	28,79%
TOTALE AZIENDA	€ 29.610,00	100,00%

FA

Capa / RW / G
 Stan
 H / A / S

Tab. 2

Fascia	Ore da	a Ore	Coefficiente
14	333	a oltre	
13	288	332	95,0
12	248	287	92,0
11	213	247	89,0
10	183	212	86,0
9	158	182	83,0
8	138	157	80,0
7	123	137	77,0
6	113	122	74,0
5	103	112	73,0
4	93	102	72,0
3	83	92	71,0
2	73	82	70,0
1	1	72	1,0

F. A. Clava *Stam* *PO* *MA*
Alto *H* *Q*

TAB. 3 - TABELLA DI CALCOLO ESEMPLIFICATIVA CON SIMULAZIONE APPLICANDO I VALORI MASSIMI

Applicazione criteri in simulazione per anno 2020 con parametro B "MAX" nelle due ipotesi previste - maggiorato del 10% - ridotto del 10% e parametro A "MAX"

Mansione	Numero dipendenti (dati al 01.01.2020)	110%	-5%	Premio risultato massimo composto dal risultato variabile di base		Premio risultato massimo composto dal risultato variabile di base individuale "massimo" e penalizzanti e incentivi e maggiorato del 10% + Premio variabile parte prima valore "massimo" (A)	Premio risultato massimo composto dal risultato variabile di base individuale "massimo" e penalizzanti e incentivi e maggiorato del 10% + Premio variabile parte prima valore "massimo" (B)
				B1.1	B1.2		
Referente commerciale - acquisti	1	€ 2.593,60	€ 2.597,65	€ 3.053,60 €	2.657,65 €		
Referente commerciale - HR	1	€ 2.593,60	€ 2.597,65	€ 3.053,60 €	2.657,65 €		
Lavorista - Tecnico	1	€ 2.593,60	€ 2.597,65	€ 3.053,60 €	2.657,65 €		
Manutentore - Cabina - Tecnico	1	€ 2.732,40	€ 2.224,13	€ 3.483,20 €	3.374,13 €		
Resp. Tecnico	1	€ 2.732,40	€ 2.224,13	€ 3.483,20 €	3.374,13 €		
Resp. Amm.vo	1	€ 2.732,40	€ 2.224,13	€ 3.483,20 €	3.374,13 €		
DG	1	€ 9.451,30	€ 8.273,55	€ 10.001,50 €	8.533,55 €		
	7	€ 34.221,00	€ 29.354,90	€ 38.271,00	€ 30.604,50		

Mansione	Numero dipendenti	A		B		Premio risultato variabile aziendale su base individuale	Incidenza premio risultato variabile aziendale su base individuale	Premio risultato variabile su base individuale	Penalizzanti e incentivi
		Premio variabile parte prima valore "massimo" (A)	Premio risultato variabile aziendale su base individuale	Premio risultato variabile su base individuale	Penalizzanti e incentivi				
Referente commerciale - acquisti	1	€ 150,00	€ 2.659,64	€ 2.512,36	€ 2.659,64	6,48%	€ 2.659,64		
Referente commerciale - HR	1	€ 150,00	€ 2.659,64	€ 2.512,36	€ 2.659,64	6,48%	€ 2.659,64		
Lavorista - Tecnico	1	€ 150,00	€ 2.659,64	€ 2.512,36	€ 2.659,64	6,48%	€ 2.659,64		
Manutentore - Cabina - Tecnico	1	€ 150,00	€ 2.659,64	€ 2.512,36	€ 2.659,64	6,48%	€ 2.659,64		
Resp. Tecnico	1	€ 150,00	€ 2.659,64	€ 2.512,36	€ 2.659,64	6,48%	€ 2.659,64		
Resp. Amm.vo	1	€ 150,00	€ 2.659,64	€ 2.512,36	€ 2.659,64	6,48%	€ 2.659,64		
DG	1	€ 150,00	€ 2.659,64	€ 2.512,36	€ 2.659,64	6,48%	€ 2.659,64		
	7	€ 1.050,00	€ 31.119,00	€ 29.263,00	€ 29.263,00	28,79%	€ 8.955,91		

VALORI PENALIZZANTI O PREMIANTI CHE SARANNO SOMMATI AL PREMIO RISULTATO VARIABILE DI BASE INDIVIDUALE. L'AMMONTARE COMPLESSIVO OTTENUTO DALL'APPLICAZIONE DEI SEGUENTI PARAMETRI SARA RIPARTITO PROPORZIONALMENTE SUL PESO PERCENTUALE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO VARIABILE DI BASE DI CIASCUNA MANSSIONE

Per ogni sinistro causato e danno causato ai mezzi/attrezzature aziendali	-€ 50,00
Per ogni rilievo in tema di non curanza degli automezzi/attrezzature dati in dotazione	-€ 50,00
Mantenimento certificazione qualità ISO 9001:2015. Valore Max € 500,00. Per ogni non conformità assegnata dall'ente Certificatore - € 25,00	€ 500,00
Raggiungimento valore previsto del budget degli investimenti. Valore dell'incentivo proporzionale al risultato ottenuto; Budget raggiunto = 100% dell'incentivo	€ 500,00
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 prompt 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 € 500,00. 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 mancato 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	€ 500,00
RISULTATO MASSIMO RAGGIUNGIBILE	€ 1.500,00

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Cala", "Stefano", and "Lena".

TAB - 4

Per ogni sinistro causato o danno causato ai mezzi/attrezzature aziendali	-€ 50,00
Per ogni rilievo in tema di non curanza degli automezzi/attrezzature dati in donazione	-€ 50,00
Mantenimento certificazione qualità ISO 9001:2015. Valore Max € 500,00. Per ogni non conformità assegnata dall'ente Certificatore - € 25,00	€ 500,00
Raggiungimento valore previsto del budget degli investimenti. Valore dell'incentivo proporzionale al risultato ottenuto; Budget raggiunto = 100% dell'incentivo	€ 500,00
<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 fine 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 € 500,00. 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>	€ 500,00

Fel



