

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11/02/2026 alle ore 12,00 si sono incontrati, nella sala CdA della sede aziendale, l'Amministratore Unico dott. Sergio Salomone, il Dirigente della Divisione Amministrativa dott. Alfredo Cuomo e il Dirigente Tecnico ing. Ciro Antonio Lovecchio e per la Sezione Personale la dott.ssa Maria Tessa Nancy Belviso, e per le OO.SS.:

FILCTEM - CGIL Donato Quarato, Annalisa Liuzzi;

FEMCA -Cisl Francesco Piperis; Roberto Di Carlo; Luciano Pascale;

UILTEC -Uil Mariella Iacovazzi; Francesco Abiuso; Sabino De Marzo; Francesco Scicutella

UGL Eugenio Pirozzi;

L'Azienda sottopone alle OOSS il nuovo Regolamento sul Premio di Risultato per il triennio 2026/2028 approvato dall'Amministratore Unico, da ultimo, nella seduta del 09/02/2026 e predisposto in conformità alle richieste e integrazioni proposte dalle OOSS nell'ultimo incontro del 09/02/2026.

Le OOSS prendono atto delle integrazioni contenute nell'allegato Regolamento, condividendone integralmente il contenuto.

Le parti procedono, pertanto, alla sottoscrizione del presente verbale.

Letto, confermato, sottoscritto

OO.SS.

Filctem Cgil

Femca Cisl

Uiltec Uil

Ugl

Per l'Azienda

REGOLAMENTO SUL PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2026/2028

Art. 1 - PREMESSE E FINALITA'

Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali viene definito un Regolamento triennale, valido per il periodo 2026/2028 che ha la funzione di stabilire una erogazione annua variabile collegata ai risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità denominato retribuzione variabile incentivante.

L'art. 9 del CCNL Gasacqua vigente prevede che la materia riguardante il premio di risultato è oggetto di contrattazione aziendale.

L'istituto è finalizzato a coinvolgere e far partecipare i lavoratori/lavoratrici al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità.

Il premio è commisurato e correlato ai risultati conseguiti dall'Azienda e dal/dalla singolo/a dipendente in termini di andamento generale ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della decontribuzione e della detassazione come previsto dalla normativa vigente; costituisce pertanto una forma di compartecipazione dei/delle dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda. I parametri individuati dovranno soddisfare le previsioni normative secondo cui le somme erogate ai lavoratori/lavoratrici dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori/lavoratrici comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa, o a ogni altro elemento utile ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori/lavoratrici e beneficiano di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro. A maggio 2025 la società ha ricevuto l'aggiornamento della raccolta delle direttive per le società in house del Comune di Bari con la quale venivano impartite regole in materia di personale.

L'Azienda evidenzia che tutto quello che è contenuto nel presente verbale ottempera a quanto disposto dalle direttive citata in particolar modo riferibile alle soglie sulla retribuzione variabile incentivante.

La retribuzione variabile incentivante si compone del:

- Premio di Risultato (componente 1)
- Scheda delle performances (componente 2)

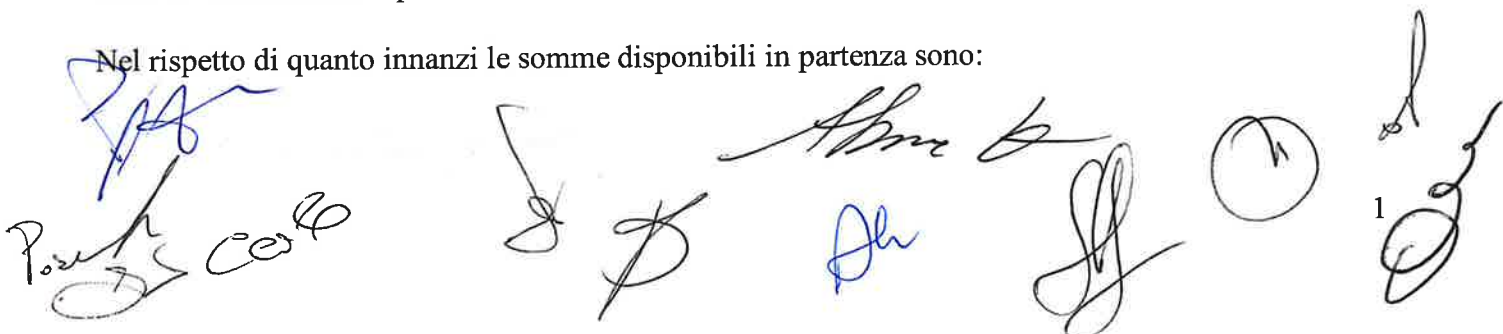
I meccanismi di seguito descritti mirano ad assicurare una valutazione oggettiva e personalizzata dei risultati delle performances lavorative.

Condizione necessaria ed indispensabile per la corresponsione del premio è che l'Azienda consegua un utile di bilancio nell'anno di riferimento superiore alla somma complessiva da corrispondere; in mancanza di tale risultato l'importo del premio da corrispondere sarà oggetto di confronto tra le parti.

Nel rispetto delle Direttive del Comune di Bari, del Regolamento sui controlli interni alle società partecipate del Comune di Bari e delle norme in esse richiamate l'importo annuale stanziato per la corresponsione del premio di risultato dovrà essere riproporzionato in base alle somme eventualmente spettanti a tale titolo ai lavoratori/lavoratrici che hanno risolto il rapporto di lavoro con la società.

Nel rispetto della Direttiva su citata il monte retribuzione variabile incentivante può aumentare solo in presenza di un miglioramento dell'EBITDA (MOL) le cui ricadute sui valori dei premi verranno stabiliti dall'Azienda e potrà essere data informativa alle OOSS.

Nel rispetto di quanto innanzi le somme disponibili in partenza sono:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue and black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'P. ...', followed by 'C. ...', then a signature that looks like 'S. ...', another 'S. ...', a signature that could be 'A. ...', a signature that looks like 'S. ...', a circular stamp or mark, and finally a signature that looks like 'L. ...'.

ANNO	2026	2027	2028
Premio di Risultato	142.000	142.000	142.000
Scheda di Performance	153.000	153.000	153.000

Per l'anno 2026 e 2027 l'importo del premio di risultato sarà riadeguato in base agli aumenti contrattuali già previsti.

Si precisa che gli importi relativi al Premio di Risultato derivano da previsione contrattuale.

A seguito della chiusura del bilancio 2024 ed in relazione al valore del MOL registrato, l'Amministratore Unico ha allocato ulteriori 150.000€ da potersi distribuire sul triennio o una parte di esso su entrambe le voci, in particolare sulle Schede di Performance, 35.000€ e sul Premio di Risultato €15.000,00 per l'anno 2026, sulle Schede di Performance 35.000€ e sul Premio di Risultato €15.000,00 per l'anno 2027 e sulle Schede di Performance 35.000€ e sul Premio di Risultato €15.000,00 per l'anno 2028.

Dalle somme allocate nelle Schede di Performance, saranno poi sottratti €17.400,00 (in considerazione degli incarichi conferiti a RPCT, Responsabile incidenti da gas ecc.) a disposizione dell'Azienda per retribuire ulteriori e particolari incarichi ad personam.

Ulteriori altre somme potranno eventualmente essere successivamente allocate sul Premio di Risultato e Schede di Performance per le annualità successive in relazione alla chiusura dei bilanci degli esercizi 2027 e 2028 ed alla eventuale destinazione di una somma ritenuta congrua estratta dal maggior MOL dell'esercizio rispetto al precedente che sarà deliberato dall'Amministratore Unico dell'Azienda Municipale Gas SpA nel rispetto delle indicazioni che di anno in anno perverranno dal Socio e dall'equilibrio economico finanziario dell'Azienda.

Pertanto la tabella sopra riportata si ridetermina come segue:

ANNO	2026	2027	2028
Premio di risultato	157.000	157.000	157.000
Scheda di performance	188.000	188.000	188.000

Per gli anni 2027 e 2028 le somme, come previste nella tabella su riportata, potranno variare in funzione di eventuali turn over.

ART. 2 - PREMIO DI RISULTATO

Per la componente premio di risultato il compenso previsto sarà determinato in funzione del livello di inquadramento e secondo le tabelle su riportate, nel mese successivo all'approvazione del Bilanci. L'erogazione della componente nr. 1 è estesa a tutti/tutte i/le dipendenti compreso il personale con contratto di lavoro a tempo determinato. Per i lavoratori/lavoratrici con contratto di lavoro a tempo parziale il premio sarà proporzionale alle ore previste contrattualmente.

In caso di passaggi di categoria avvenuti nel triennio, gli importi rapportati alla categoria da erogare saranno riferiti pro-quota all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso di mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

Parimenti in caso di modifica organizzativa e/o di trasferimento funzionale che abbiano significativi collegamenti con l'incentivazione, si procederà in modo analogo a quanto sopra previsto.

Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente regolamento quei lavoratori/lavoratrici che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni previste dall'art. 21 del CCNL:

1. **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da sei a 10 giorni;**
2. **licenziamento con preavviso;**
3. **licenziamento senza preavviso.**

Saranno altresì esclusi i lavoratori/lavoratrici beneficiari di somme erogate a titolo di incentivazione all'esodo per anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Visti i vincoli per la retribuzione variabile incentivante derivanti dalle direttive dell'Ente Socio per le tre annualità 2026, 2027 e 2028 gli importi da erogare saranno quantificati sulla base dei valori determinati sul parametro medio di settore pari a 143,53 come da tabella che segue:

Livello	Parametro
Q	200,74
8	181,29
7	167,50
6	153,69
5	139,96
4	131,42
3	122,95
2	111,15
1	100,00

Percentuale di riconoscimento del premio in relazione ai risultati raggiunti (**Allegato 1** obiettivi aziendali):

- per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia inferiore o uguale al 80% dell'atteso, non si erogherà la quota del medesimo.
- per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia pari o superiore al 80% ed inferiore o uguale al 120% dell'atteso, il premio di risultato verrà calcolato con la percentuale raggiunta;
- per ogni singolo indicatore, qualora il risultato sia superiore al 120% dell'atteso, il premio di risultato verrà calcolato con la percentuale del 120%.

Il mancato raggiungimento della soglia minima per ciascun indicatore che comporti il non raggiungimento del 100% del premio sarà riproporzionato alla percentuale effettivamente conseguita. Fermo restando che il valore complessivo del premio erogabile non può superare i tetti stabiliti.

Si conviene che su richiesta di una delle parti e comunque entro il mese di ottobre di ciascun anno si procederà alla verifica del raggiungimento degli obiettivi del presente regolamento.

Concorreranno alla determinazione del 100% della componente 1) del premio di risultato per gli anni 2026, 2027 e 2028 i seguenti eventi:

- 1) presenze effettive;
- 2) giorni di ferie d'ufficio;
- 3) ritardi nell'inizio dell'orario di lavoro;
- 4) provvedimenti disciplinari;
- 5) mancata partecipazione alla formazione;
- 6) richieste di cambi turni di reperibilità in misura superiore a n. 5;
- 7) mancate timbrature in entrata e in uscita in misura superiore a n. 10 volte;
- 8) utilizzo di ferie senza programmazione in misura superiore a n. 5 volte;
- 9) mancato rispetto dei termini di fruizione delle ferie previsti dalla legge;
- 10) numero superiore a 2 infortuni imputabili a non osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza.
- 11) violazione regolamento sulla fruizione dei permessi ex d.lgs. 104/92.

Per quanto riguarda le giornate di malattia, se le stesse saranno a fronte di malattia e/o ricovero e/o degenza e/o convalescenza giustificate da certificati rilasciati da strutture sanitarie, le stesse non concorreranno alla riduzione delle giornate di presenza.

I casi particolari saranno sottoposti alla valutazione del medico competente.

Per quanto riguarda la mancata fruizione delle ferie saranno considerati il numero di giorni di ferie residue e più lontano nel tempo con franchigia di 30 giorni di tempo rispetto al termine

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circled numbers like '3' and '2'.]

contrattualmente previsto per la fruizione delle ferie residue, ovvero entro il 30 aprile dell'anno successivo, e un residuo di al massimo di 5 giorni.

Approfondimento sulle presenze effettive:

Per ogni giorno di mancata presenza rispetto ai giorni che danno diritto alla corresponsione del premio lo stesso verrà ridotto di un importo pari all'1% del valore lordo del premio dal 16° al 25° giorno di assenza, tenuto conto dei 15 giorni di tolleranza infra specificati; dal 26° giorno la misura giornaliera della riduzione sarà pari al 2%. Ai suddetti fini si computeranno le assenze nei soli giorni lavorativi. Le somme trattenute per le assenze in eccesso saranno divise tra i/le dipendenti più virtuosi in termini di presenza. Tali somme saranno corrisposte nel limite massimo di € 100,00 ai/alle dipendenti che in ordine decrescente hanno totalizzato il maggior numero di presenze fino a coincidenza delle somme resesi disponibili.

A tal proposito verranno confrontati il numero dei giorni lavorati con il numero dei giorni lavorativi previsti per l'anno di riferimento al netto di 22 giorni di ferie, 3 festività sopresse 13 giorni di tolleranza per tutti e tre gli anni (2026, 2027, 2028) oltre i giorni di festività di calendario per le tre annualità.

I periodi di assenza dal servizio contrattualmente previsti per il godimento di giorni festivi, riposi, permessi ex festività sopresse, permessi per visite mediche, permessi sindacali retribuiti, ferie acquisite, giornate di permessi legati alla legge 104/92, ricovero ospedaliero documentato o day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, nonché eventuali ulteriori periodi di astensione previsti dalla legge e /o rimborsati dagli Enti previdenziali e i periodi di astensione obbligatoria per maternità/paternità, malattie per ricovero e/o degenza e/o convalescenza certificati da strutture sanitarie, le stesse non concorreranno alla riduzione delle giornate di presenza ma si considerano come trascorsi in servizio.

Al fine di collegare l'erogazione delle somme previste per la componente 1) nel presente regolamento, con l'impegno lavorativo effettivo del personale, l'ammontare degli importi eventualmente spettanti ai singoli lavoratori/lavoratrici sarà decurtato come segue:

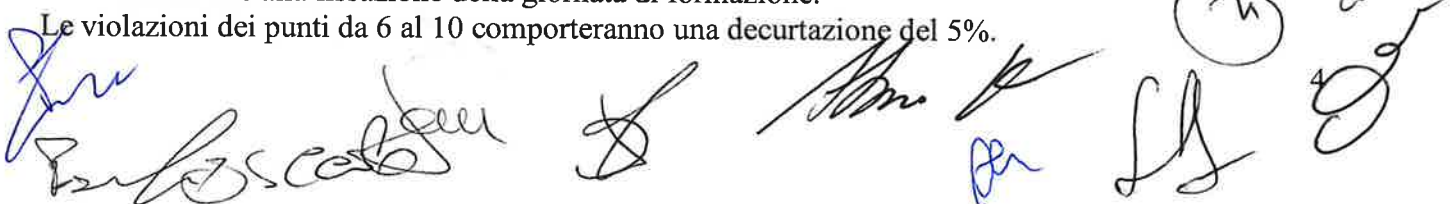
- a) giorni di ferie d'ufficio intendendosi per tali, secondo la prassi aziendale, quelli fruiti senza previa richiesta ma comunicati in giornata: l'azienda tollererà al massimo n. 5 giorni di ferie d'ufficio per anno; ogni giorno in più comporterà una riduzione del premio del 5%
- b) ritardi: l'azienda tollererà al massimo n. 5 giornate per anno di entrata in ritardo non giustificato, intendendosi per tale quello rispetto al quale non è intervenuto preavviso; ogni giorno in più comporterà una riduzione del premio del 3%.
- c) violazione delle prescrizioni del regolamento aziendale sulla fruizione dei permessi ex legge 104/92: massimo 5 violazioni all'anno; ogni giorno in più comporterà una riduzione del premio del 2%.

Costituiscono penalizzazioni pari al 50% (gradualità proporzionata ai giorni di sospensione) del premio i provvedimenti disciplinari (>2 all'anno che abbia previsto la sospensione da 1 a 5 giorni). La sospensione da 6 a 10 giorni non dà diritto alla corresponsione del premio di risultato.

L'eventuale accoglimento del ricorso alla sanzione disciplinare che ha determinato la decurtazione del premio nella misura del 50% darà luogo a conguaglio in favore del dipendente/della dipendente nella prima busta paga utile dopo la definizione dell'iter di ricorso.

Vista l'importanza attribuita dalla società alla formazione delle risorse umane, ai sistemi di qualità aziendale e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, il premio di risultato individuale si azzerà nel caso di partecipazione inferiore all'80% del totale della presenza relativa ai corsi di formazione dell'anno che l'azienda si impegna a far svolgere. Non devono essere annoverate tra le assenze quelle avvenute in conseguenza di disposizioni operative imposte dall'Azienda ovvero determinate da eventi non imputabili al dipendente/alla dipendente, malattia o permessi per visite mediche e ferie ove definiti successivamente alla fissazione della giornata di formazione.

Le violazioni dei punti da 6 al 10 comporteranno una decurtazione del 5%.



Il Premio di risultato non avrà incidenza su alcun istituto legale e contrattuale, compresa la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto in quanto si intende omnicomprensivo

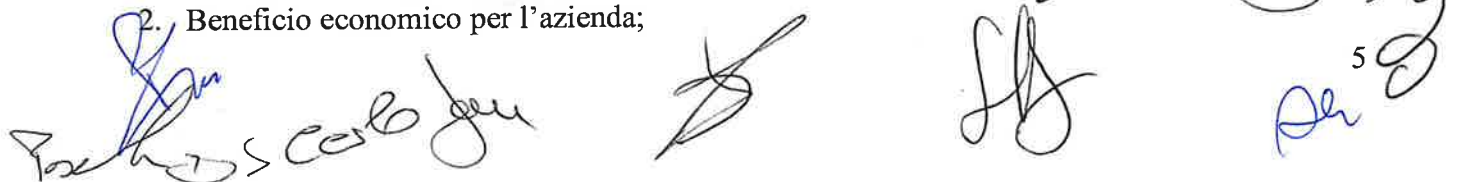
Art. 3 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES

La scheda delle performance **allegato 2** al presente regolamento che ne diviene parte integrante prevede:

1. Il coinvolgimento di tutti/tutte i/le dipendenti sarà garantito attraverso l'utilizzo della scheda di valutazione delle performances attraverso la quale saranno erogate una parte delle somme disponibili.
2. In generale la valutazione avrà come oggetto le modalità e le capacità con le quali ciascun/a dipendente avrà esplicato la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza e nelle attività trasversali: il suo modo di agire e **di relazionarsi con i colleghi e superiori**, il suo modo di esplicitare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, la sua capacità di incidere sulla performance della struttura di appartenenza, la sua capacità di raggiungere **gli obiettivi assegnati, l'impegno profuso, la capacità di assumersi le responsabilità ed il grado di autonomia**; la valutazione sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione.
3. Nella definizione della scheda dovrà farsi riferimento al *modus operandi* relativo alle attività lavorative ordinarie e straordinarie, ed in particolare, al profilo professionale e alle competenze dimostrate oltre che a quanto già descritto al punto 2) precedente.
4. Nei parametri di performance sono oggetto di valutazione anche gli eventuali compiti e ruoli aggiuntivi svolti da ciascun/a dipendente che saranno oggetto di turnazione mediante avvisi di selezione; a titolo esemplificativo ma non esaustivo si intendono:
 - Segretario commissione di valutazione selezioni interne/ esterne;
 - Mobility manager
 - Energy manager;
 - Referente privacy;
 - Responsabile transizione digitale,
 - Ecc.
5. La scheda di valutazione delle performances viene definita di concerto con le OOSS.
6. La valutazione dei/delle dipendenti verrà eseguita dal proprio responsabile di riferimento.
7. Le valutazioni producono un punteggio distinto fra la sezione A e la sezione B della scheda. Le somme così rapportate sono divise per il 50% sulla base del punteggio della parte A della scheda e del livello di inquadramento (incremento percentuale derivante dalle variazioni dei parametri previsti dall'art. 36 del CCNL gas -acqua) e per il 50% sulla base del punteggio della parte B e del livello di inquadramento.
Per la parte B della scheda gli obiettivi del/della responsabile di Area o comunque delle posizioni apicali vengono definiti preliminarmente con il/la dirigente e possono coincidere o meno con quelle macro aziendali come definiti nel presente regolamento per un numero fino a 3.
I/le responsabili di aree definiscono gli obiettivi dei propri collaboratori in un numero di 3 e possono coincidere o meno con quelli del/della responsabile.
È ammessa qualsiasi tipo di formalizzazione per la definizione degli obiettivi.
Sono considerati raggiunti gli obiettivi realizzati entro febbraio dell'anno successivo.

Relativamente agli obiettivi l'Azienda e le OOSS concordano sulla definizione dei seguenti macro obiettivi a cui dovranno ispirarsi i dirigenti/le dirigenti e i/le responsabili di area nella definizione degli obiettivi per i/le dipendenti:

1. Sistemi certificati e MOG aziendali;
2. Beneficio economico per l'azienda;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'S.B.' and another that looks like 'P.S.'. On the right, there is a signature that starts with 'S.' and another that starts with 'P.'. There are also some circular marks and other illegible handwriting.

3. Miglioramento, semplificazione o digitalizzazione delle procedure aziendali.

Dopo la valutazione, i Dirigenti avvieranno un confronto finalizzato ad una verifica dell'omogeneità delle valutazioni effettuate e, in caso di discordanza, sottoporranno le risultanze all'organo amministrativo affinché fornisca indicazioni o criteri attraverso i quali superare lo stallo

Successivamente, le schede di performance saranno sottoposte per la sottoscrizione al/dalla dipendente interessato il quale in caso di disaccordo potrà richiedere l'intervento di un organismo di controllo composto dal proprio Rappresentante dei Lavoratori/lavoratrici, dal Direttore Generale e, in sua assenza, dal Dirigente di riferimento e dal Dirigente del Personale o da un suo delegato, il cui giudizio sarà recepito in maniera insindacabile e non costituirà impedimento al completamento della procedura.

Ambiti di valutazione	Parametri di performance	Peso %
A. Performance su compiti e ruoli	A.1 Dedizione al lavoro	10
	A.2 Competenza	10
	A.3 Duttività e capacità organizzativa	10
	A.4 Responsabilità e capacità relazionali	10
	A.5 Compiti e ruoli aggiuntivi	10
B. Performance sugli obiettivi	Raggiungimento degli obiettivi concordati nel periodo di valutazione.	50

Per la valutazione della parte A sarà assegnato un punteggio da 1 a 10 corrispondenti ai giudizi come di seguito riportati

I comportamenti non sono adeguati	(Prestazione nettamente non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati molto lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi).	1
I comportamenti non sono adeguati	(Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di colmare lacune o debolezze gravi)	2

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

I comportamenti sono solo parzialmente adeguati	(Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di colmare lacune o debolezze)	3
I comportamenti non del tutto adeguati	(Prestazione non del tutto rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici).	4
I comportamenti non sufficientemente adeguati	(Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati molto vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici).	5
I comportamenti sono adeguati	(Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno).	6
I comportamenti sono più che adeguati	(Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno)	7
I comportamenti sono più che adeguati	(Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune).	8
I comportamenti sono ottimi	(Prestazione superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti ed esemplari per qualità).	9
I comportamenti sono eccellenti	(Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento).	10

Inoltre per la sezione A. 5 “Compiti e ruoli aggiuntivi” dal peso totale di 10, vengono fissati i criteri per la definizione, così come riportati nella scheda delle performance **Allegato 2 (parte A compiti principali)**.

Si precisa che, per l’assegnazione del punteggio al sub-elemento 5 della sezione “Compiti e ruoli aggiuntivi”, si terrà conto di tutti i compiti/ruoli aggiuntivi attribuiti al dipendente.

Per la valutazione della parte B - Performance sugli obiettivi

A	B	C	D	E
Obiettivo ampiamente superato	Obiettivo superato	Obiettivo raggiunto	Obiettivo parzialmente raggiunto	Obiettivo non raggiunto
10	8	6	4	2

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Valutazione obiettivi Responsabili/Di- rigenti	Obiettivo impor- tante	Obiettivo molto im- portante	Obiettivo rilevante	Obiettivo essen- ziale
punteggio	2.5	5	7.5	10

Si precisa che potranno essere assegnati pesi/punteggi intermedi rispetto a quelli indicati nelle tabelle sopra riportate.

Si definisce in via generale la tempistica da seguire imprescindibile per l'erogazione delle somme:

TEMPISTICA	ATTIVITA' PRINCIPALI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
Entro gennaio 2026	Definizione obiettivi 2026/2027/2028
Entro gennaio 2026	Definizione obiettivi personali 2026
Entro gennaio 2027	Definizione obiettivi personali 2027
Entro giugno 2027	Verifica obiettivi aziendali e personali e erogazioni RVI 2026
Entro settembre 2027	Confronto sulle modalità di definizione dei premi e congruità degli stessi
Entro gennaio 2028	Definizione obiettivi personali 2028
Entro giugno 2028	Verifica obiettivi aziendali e personali e erogazioni RVI 2027
Entro giugno 2029	Verifica obiettivi aziendali e personali e erogazioni RVI 2028

Art. 5 – WELFARE

È riconosciuta al lavoratore la facoltà di conversione del premio di risultato in tutto o in parte in welfare ovvero in beni e servizi che, secondo la previsione del comma 2 e ultimo periodo del comma 3 dell'art.51 del TUIR e nel rispetto dei limiti prefissati, sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente. In forza delle vigenti disposizioni di legge, ai fini della suddetta esclusione, la possibilità di erogare i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente, deve riguardare il premio di risultato derivante da accordi sindacali aziendali sulla produttività assoggettati a imposta sostitutiva agevolata; inoltre la possibilità di scegliere se convertire in tutto o in parte il premio in benefit deve essere prevista da accordi sindacali aziendali o territoriali.

A tal fine l'azienda mette a disposizione una piattaforma welfare per l'accesso ai servizi/beni previsti dal presente articolo; la cui fruizione avverrà nel rispetto delle condizioni di legge e delle soglie fiscali. Tra questi, le parti individuano a titolo esemplificativo, e non esaustivo, le seguenti misure a cui il dipendente potrà aderire:

- Previdenza complementare (Fondo Pegaso, ecc.) - contributi a forme pensionistiche complementari
- Assistenza sanitaria integrativa (FASIE, Fondi/Casse), ovvero sia contributi a enti/casse con fini assistenziali;
- Opere e servizi con finalità sociali, quali abbonamenti palestra, servizi ricreativi, prestazioni sanitarie erogate tramite strutture convenzionate o provider;
- Servizi di Educazione/istruzione per i familiari;
- Assistenza a anziani/non autosufficienti;

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

- Contributi/premi per polizze non autosufficienza o gravi patologie per generalità/categorie (anche familiari a carico, ove previsto);
- Buoni acquisto, buoni carburante, buoni viaggio, rimborso utenze domestiche, affitto e interessi mutuo prima casa;
- Abbonamenti trasporto pubblico per dipendenti e familiari.

L'azienda, quale condizione di miglior favore per i dipendenti, intende favorire la fruizione da parte dei dipendenti di soluzioni di welfare; in ragione di questo, in caso di conversione, provvederà ad integrare le somme con i benefici aziendali derivanti dall'applicazione del meccanismo welfare con un ulteriore 20% delle somme versate in welfare.

L'Azienda è disposta a trattare anche ulteriori forme di welfare oltre quelle sopra elencate. Si precisa che il limite massimo del premio di risultato quale somma del "premio di risultato" e dei premi individuali annui da erogare nel 2026, 2027 e nel 2028 non potrà superare, per ciascun anno, le 4,5 volte la retribuzione lorda mensile, mentre, nulla si prevede per il limite minimo.

Per poter procedere all'erogazione nei tempi consueti, nella finestra temporale febbraio – maggio dell'anno successivo, la Sezione Personale è disponibile a fornire, su richiesta, le informazioni sugli elementi che potranno concorrere alle decurtazioni sul premio di produzione.

A completamento dell'iter, l'Azienda, al fine di agevolare la devoluzione delle somme al welfare, procederà ad anticipare, mediante una scheda individuale, la comunicazione degli importi che saranno erogati con evidenza di eventuali a decurtazione e/o redistribuzioni.





 Analisioy

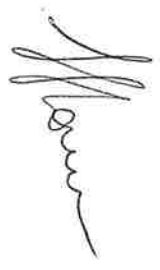


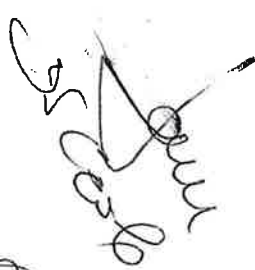





Obiettivi aziendali per premio di risultato 2026/2028 (Allegato 1)

INDICATORE	Peso Ponderale	PARAMETRO DI RIFERIMENTO	OBIETTIVO 2026	OBIETTIVO 2027	OBIETTIVO 2028
1) MOL	1)30%	1) MOL consuntivo anno n+1> MOL consuntivo anno n	1) Mol 2026/MOL 2025>1	1) Mol 2027/MOL 2026>1	1) Mol 2028/MOL 2027>1
2) Piano Anti Crisi	2)15%	2) Punteggio totale PAC	2) 30 ≤ P ≤ 52	2) 35 ≤ P ≤ 52	2) 40 ≤ P ≤ 52
3) Compliance alla normativa Anticor	3)20%	3) % di completamento delle attività previste dal PTPCT	3) ≥25% (da piano 2025-2026	3) ≥25% (da piano 2026-2027)	3) ≥25% (da piano 2027-2028)
4) TEE	4)15%	4) Rispetto del numero	4) 15%	4) 16%	4) 17%
5) Infortuni	5)5%	5)Media N° infortuni su n° dipendenti ultimi 5 anni	5) < 7,16	5) < 7,00	5) < 6,75
6) Recuperi di sicurezza	6)5%	6) Valore incentivo/penalità	6) evitare penalità	8) evitare penalità	8) evitare penalità
7) Ambiente	7)5%	7) a. riduzione del consumo di carta e b. riduzione consumo di energia elettrica	7) miglioramento rispetto all'anno 2025	7) miglioramento rispetto all'anno 2026	7) miglioramento rispetto all'anno 2027
8) SA8000	8)5%	8) riduzione ore di straordinario	8) numero di ore annue di straordinario/numero dei dipendenti < 170	8) numero di ore annue di straordinario/numero dei dipendenti < 160	8) numero di ore annue di straordinario/numero dei dipendenti < 150







Valutazione delle prestazioni

Società	Cognome e nome del dipendente		Sezione									
Diretto superiore	Periodo valutato dal al		Data									
Elemento di valutazione			livello della prestazione									
A.1 Dedizione al lavoro												
Grado di impegno profuso, spirito di iniziativa e grado di autonomia												
Orientamento al risultato												
Orientamento alla qualità												
Propensione al rispetto delle regole in materia ambientale												
Propensione al rispetto delle regole in materia di sicurezza sui posti di lavoro												
Approccio formativo (attività di studio, approfondimento, partecipazione a corsi, ecc.)												
A.2 Competenza												
Conoscenza del settore relativo all'attività svolta												
Conoscenza procedure, atti e regolamenti aziendali												
A.3 Duttilità e capacità organizzativa												
Perseveranza, capacità di analisi e mentalità costruttiva												
Grado di adattamento ai cambiamenti e di accettazione di nuovi processi lavorativi												
Gestione stress da aggravio lavoro												
Programmazione delle attività												
A.4 Responsabilità e capacità relazionali												
Lavoro in team, capacità di comunicazione e spirito di cooperazione												
Assunzione di responsabilità												
Capacità di trasmettere le competenze e le esperienze												
A.5 Compiti e ruoli aggiuntivi												
accettazione di responsabilità												
capacità analitica/flessibilità mentale												
livello di conoscenza/visione d'insieme												

Note aggiuntiva

[Handwritten signatures and notes in the bottom left margin]

valutazione delle prestazioni (confidenziale)

B. Performance sugli obiettivi		Livello di raggiungimento					Valutazione obiettivi Responsabili/Direnti
Obiettivi concordati nel periodo di valutazione	A Obiettivo ampiamente superato	B Obiettivo superato	C Obiettivo raggiunto	D Obiettivo parzialmente raggiunto	E Obiettivo non raggiunto		
1) _____							
2) _____							
3) _____							
Note aggiuntive (influenza delle condizioni d'insieme nel conseguimento degli obiettivi)							
☐ Accordo ☐ Dissaccordo Firma del valutatore							
Note Commissione: Firme							





