

ACCORDO SINDACALE PER LA DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER IL BIENNIO 2020-21

art. 9 del CCNL GAS-ACQUA UTILITALIA sottoscritto in data 7 novembre 2019

In riferimento ai principi generali stabiliti dal CCNL UNICO DI SETTORE GAS - ACQUA UTILITALIA del 18 Maggio 2017 e alle modifiche sottoscritte il 7 novembre 2019, di cui all'articolo n. 9 "contrattazione di 2° Livello: PREMIO DI RISULTATO", conformemente a quanto previsto nel protocollo del 23 Luglio 1993 tra Governo e Parti sociali;

premesse

- che il Premio di Risultato (PdR) è per sua natura totalmente variabile, determinato in base agli obiettivi concordati e che l'erogazione avviene a consuntivo, ovvero quando la misura dei parametri che definiscono gli obiettivi è certa e verificata;
- che il premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'azienda attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità dei servizi erogati;
- che il raggiungimento di determinati obiettivi e conseguentemente l'erogazione di una somma di denaro rappresentato dal premio di risultato, anche tutto o in parte convertito in welfare, consente di mantenere attiva la partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale facendo condividere i benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo;
- che i programmi e gli obiettivi concordati derivano da indirizzi aziendali e consistono in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio attraverso l'ottimizzazione delle attività e il raggiungimento di più elevati standard di qualità, o attraverso progetti di innovazione organizzativa e tecnologica;
- che per effetto di quanto sopra citato, risulta estremamente determinante il coinvolgimento di tutto il personale a tutti i livelli aziendali istituendo presidi organizzativi per monitorare indicatori e obiettivi sul funzionamento efficiente ed efficace dei processi, attraverso feedbacks di confronto, obbligatori e a periodicità trimestrale;
- che le Parti cercano un percorso condiviso affinché i lavoratori possano essere premiati per l'impegno profuso durante la complessa riorganizzazione che ha visto interessata la società dal 2015 al 2019, perché nonostante abbia comportato anche una riduzione di personale che opera direttamente nel settore della distribuzione del gas, ha comunque permesso di realizzare piani di investimento previsti e con la partecipazione attiva ha garantito un continuo miglioramento della redditività e della capacità produttiva;
- che l'orizzonte biennale nell'arco temporale dominato dall'emergenza Covid-19 permette un percorso che mira a rendere stabile, anche dopo la fine dell'emergenza, lo sviluppo di metodi per organizzare il lavoro per obiettivi, definendo modi efficienti di coordinamento fra Responsabili e collaboratori, nonché una redistribuzione efficace delle competenze anche attraverso l'uso di strumenti informatici al passo con la tecnologia;
- che la durata biennale e non triennale viene espressamente considerata "migliorativa" dalle Parti, in quanto agevola il raggiungimento e l'erogazione del premio;
- che le Parti concordano di introdurre un Piano di Welfare Aziendale (PWA) con risorse economiche derivanti dalla premialità del PdR contrattualmente previsto. Il piano è volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento a un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia;

- che il sistema premiale rispetta la normativa in essere in materia di modularità del premio e pertanto rispetta il principio e gli effetti dell'articolo 1 commi da 182 a 189 della legge n. 2008 del 28 dicembre 2015;
- che il premio non potrà in ogni caso essere assegnato "ad personam", bensì sugli incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità ed innovazione. Ai sensi del vigente articolo 9 del CCNL Utilitalia, "tali programmi e progetti possono riguardare l'intera Azienda ovvero le sue articolazioni interne o anche gruppi di lavoratori, prendendo in considerazione, comunque, che "l'ammontare dell'importo spettante al singolo lavoratore va rapportato all'impegno lavorativo dello stesso";
- che per i suddetti motivi, il premio è stato stabilito in articolazione delle voci, interconnesse e collegate, inerenti da una parte "redditività" e dall'altra incentivazione alla "produttività/efficienza/qualità", interessando tutti i settori aziendali, con indicazioni delle relative percentuali;

considerato quanto precedentemente indicato, le Parti stabiliscono che:

- la validità del presente accordo è per il biennio 2020-21;
- è valido per tutti i lavoratori di GESAM Reti Spa a cui si applica il CCNL Utilitalia settore gas-acqua;
- recependo le indicazioni del dettato contrattuale, l'erogazione sarà fatta ai soli lavoratori in forza al momento dell'erogazione stessa (generalmente dopo che gli organi aziendali avranno approvato il bilancio consuntivo relativo all'anno di cui si tratta);
- la validità del presente accordo è estesa anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e/o da agenzie di lavoro Interinale purché siano in forza al momento del pagamento del premio;
- si introduce un PWA. Il PdR anno per anno spettante al lavoratore, potrà a sua discrezione, essere convertito tutto o in parte in welfare secondo le modalità previste dal regolamento allegato che costituisce parte integrante del presente accordo.;
- eventuali valori di indicatori riferiti a valori di budget, potranno essere aggiornati durante l'anno se i nuovi valori di questi ultimi risulteranno diversi dopo l'approvazione della relazione semestrale da parte del Consiglio di Amministrazione della società e tali variazioni dipenderanno da situazioni non governabile dagli stessi lavoratori;

tutto ciò premesso e considerato,

tra

GESAM Reti Spa, rappresentata dal Direttore Generale Fabio VANTAGGIATO, dal Responsabile dell'Ufficio del Personale Franco DAVINI

e

la R.S.U aziendale rappresentata dai Sigg. Aurora DALLA ZETA, Jonathan PIERACCINI e Riccardo DELL'AMICO

si concorda e si stipula quanto segue:

CALCOLO DELLA BASE E DEI CRITERI DI CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO

Per il biennio 2020-21 la base di calcolo del premio di ogni singolo lavoratore è fissata dalla "retribuzione media individuale mensile", di cui all'art.35 del CCNL Unico Gas Acqua del 7 novembre 2019, calcolata solo su dodici mensilità, a cui si aggiungono indennità e voci retributive corrisposte mensilmente in via continuativa per specifiche prestazioni, oltreché assegni mensili ad personam attribuiti in sostituzione di voci contrattuali soppresse dal CCNL. Nella stessa base di calcolo del premio

rientra quanto stabilito nell'Allegato n. 1 Ipotesi di Accordo – Parte Economica – punto c) Produttività - “una tantum” di €. 238,00 (euro duecento trentotto/00) per l'anno 2020 e per l'anno 2021 il cui importo complessivo è calcolato sul parametro medio 143,53 come previsto dal dettato contrattuale di riferimento. Le mensilità aggiuntive della 13^a e della 14^a mensilità, altri emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese, anche se forfettizzati, nonché ogni altra voce non espressamente elencata, sono esclusi dal computo della base di calcolo del premio.

Ai fini del calcolo del PdR, le Parti riconoscono quale effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, permessi con recupero e permessi retribuiti. L'importo massimo del premio erogabile per l'anno 2020 e l'anno 2021 è pari a:

$$\text{PREMIO}_{\text{tot}} = (\text{Ore lavorate}/\text{Ore lavorabili}) * (\text{Retribuzione Media}_{\text{mens}}) * (\% \text{ Macro}_{\text{ind}}) + \text{PREMIO}_{\text{part}} + \text{PREMIO}_{\text{pres}}$$

con:

$$\text{PREMIO}_{\text{ris}} = (\text{Ore lavorate}/\text{Ore lavorabili}) * (\text{Retribuzione Media}_{\text{mens}}) * (\% \text{ Macro}_{\text{ind}})$$

con:

- *Ore lavorate*: ore annue di effettiva presenza a cui si aggiungono quelle delle assenze come contrattualmente previsto e come sopra riportato, calcolate in ciascun anno di cui trattasi (2020 o 2021);
- *Ore lavorabili*: ore effettive lavorabili annue di calendario come contrattualmente previsto calcolate in ciascun anno di cui trattasi (2020 o 2021);
- *Retribuzione Media_{mens}*: paga media mensile determinata dividendo per dodici (12) la paga annuale globale del lavoratore, ottenuta dalla somma della paga mensile, escludendo dal computo 13^a e 14^a mensilità, composta dalle voci come sopra definite;
- *% Macro_{ind}*: macro-indicatori così definiti:
 1. la *REDDITIVITÀ* con un peso pari al 40%
 2. la *PRODUTTIVITÀ* con un peso pari al 60%
- *PREMIO_{part}*: premio riconosciuto ai lavoratori per l'impegno profuso durante il complesso processo di riorganizzazione durato cinque anni perché nonostante il processo abbia comportato anche una riduzione di personale che opera direttamente nel settore della distribuzione del gas, sono stati comunque realizzati, i piani di investimento previsti e vi è sempre stata una partecipazione attiva, che hanno garantito un continuo miglioramento della redditività e della capacità produttiva. Il premio è riconosciuto una tantum per ciascun anno del biennio 2020-21, ma sin d'ora le Parti si impegnano a rideterminarlo sulla base dei migliori risultati che saranno conseguiti rispetto al budget approvato di anno in anno. Per il biennio 2020-2021 è determinato come percentuale (pari al 20%) della differenza fra l'EBITDA_{consxlav} (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) per lavoratore dell'anno di cui trattasi (2020 o 2021) e l'EBITDA_{consxlav/5} mediato nei cinque anni precedenti all'anno di calcolo. In particolare, l'EBITDA_{consxlav} è ottenuto come rapporto dell'EBITDA¹ dell'anno per cui si intende calcolare il premio e il numero medio di tutti lavoratori² in forza all'azienda nello stesso anno, mentre l'EBITDA_{consxlav/5} è ottenuto come media aritmetica mobile³ del rapporto

¹ l'EBITDA è determinato dal prospetto di CE del bilancio approvato, sommando alla voce A-B (differenza fra valore e costi della produzione), gli ammortamenti e le svalutazioni (voce 10), nonché gli accantonamenti (voci 12 e 13)

² la media è calcolata considerando la consistenza di tutto il personale – compresi i dirigenti a cui non si applica il CCNL Utilitalia acqua e gas, al 15 di ogni mese come previsto dalle norme contrattuali per il calcolo delle ferie, permessi, tredicesima, quattordicesima etc.

³ per l'EBITDA_{consxlav/5} relativo alla determinazione della quota di PREMIO_{part} per il 2020, si utilizza il quinquennio 2015-19, per quella del 2021 il quinquennio 2016-20

dell'EBITDA dei cinque anni precedenti a quello per cui si intende calcolare il premio e il corrispondente numero medio di tutti i lavoratori di ogni singolo anno precedente a quello per cui si intende calcolare il premio. Il $PREMIO_{part}$ di ogni singolo lavoratore non potrà comunque superare il 30% della sua retribuzione media mensile tabellare (Retribuzione Media_{mens_tab}) determinata su 12 mensilità, escludendo 13^a e 14^a mensilità e comprendente esclusivamente le sole voci di paga base, contingenza ed EDR. Si evidenzia che il $PREMIO_{part}$ ha un *floor* pari a zero, ovvero non è comunque ammesso un valore negativo.

$$\underline{PREMIO_{part} = \text{MIN} [20\% * (EBITDA_{consxlav} - EBITDA_{consxlav}/5); 30\% * \text{Retribuzione Media}_{mens_tab}]}$$

- $Premio_{pres}$: premio eventuale, riconosciuto ai lavoratori dalla redistribuzione della parte di premio di risultato non distribuito a causa delle assenze (è comunque esclusa quella parte di premio non distribuibile che si origina da assenze per sciopero o comunque derivante da assenze riconducibili a quest'ultima tipologia). Tale quota di premio sarà distribuita solo se l'EBITDA a consuntivo dell'anno di cui si intende determinare il premio, è maggiore dell'EBITDA a budget relativo allo stesso anno. Il monte premio che ne deriva è suddiviso proporzionalmente solo in base alle presenze effettive di ogni lavoratore nell'anno di calcolo, indipendentemente dal suo inquadramento e/o retribuzione contrattuale.

1. REDDITIVITA':

$$PREMIO_{redd} = 40\% * PREMIO_{ris}$$

Se a consuntivo l'EBITDA di GESAM Reti Spa dell'anno di cui trattasi, $EBITDA_{cons}$, è maggiore o uguale di quello di budget relativo al medesimo anno, $EBITDA_{bud}$, la quota parte di $PREMIO_{ris}$ relativa alla redditività si raggiunge per intero e sarà pari a $40\% * PREMIO_{ris}$.

Se $EBITDA_{cons}$ è minore dell' $EBITDA_{bud}$, ma maggiore del 90% dell' $EBITDA_{bud}$, il $PREMIO_{redd}$ sarà ridotto proporzionalmente dal suo valore massimo sino a zero. Ovviamente, Se $EBITDA_{cons}$ è inferiore al 90% dell' $EBITDA_{bud}$, il premio $PREMIO_{redd}$ è zero.

2. PRODUTTIVITA':

$$PREMIO_{prod} = 60\% * PREMIO_{ris}$$

Determinata attraverso indicatori specifici per attività omogenee svolte; ogni indicatore determina una percentuale *i-esima* del $PREMIO_{redd}$ del tipo on/off (salvo diversa specificazione), ovvero si raggiunge/non si raggiunge in base al raggiungimento dell'obiettivo. La percentuale del 60% è la somma di tutte le *i-esime* percentuali afferenti al relativo indicatore.

Per il biennio **2020-21** si concorda quanto segue:

Anno **2020**:

Per tutti i lavoratori

- Mantenimento certificazione qualità e ambiente: P_{ris} 10%;
- Rispetto scadenze ARERA e varie raccolte dati: P_{ris} 10%.
- Riduzione costi operativi relativi alla gestione SIM installate sugli smart meter rispetto al 2019: P_{ris} 20%
- Parco misuratori smart meter installati e gestiti inseriti all'interno del SAC pari a 30.000 unità: P_{ris} 20%

Anno 2021:

Per tutti i lavoratori

- Mantenimento certificazione qualità e ambiente: P_{ris} 5%;
- Rispetto scadenze ARERA e varie raccolte dati: P_{ris} 5%;
- Sviluppo di un sistema che identifichi processi e attività ripetitive attuabili in “*Smart Working*” e garantiscono pari livello di efficienza nell’attuazione. Successiva implementazione del relativo piano di SW: P_{ris} 5%;

Il restante 45%, è rappresentativo del programma e dei progetti aziendali per il 2021 ed è declinato attraverso una differenziazione tra le articolazioni organizzative interne e gruppi omogenei di lavoratori dell’intera azienda, con lo scopo di coinvolgerli il più possibile direttamente al miglioramento continuo dell’impresa. Pertanto è differenziato per ufficio/settore con un’ulteriore differenziazione per i Responsabili. Per questi ultimi, una quota del 10% sarà assegnata dal dirigente con cui collaborano. Il dirigente farà una valutazione che terrà conto anche di elementi di autovalutazione del collaboratore stesso e di specifiche attività richieste dallo stesso dirigente. Per queste, anche in modo analitico si dovrà evidenziare se le richieste sono andate a buon fine e l’efficienza con cui sono state svolte. Terrà conto del rispetto dei costi di budget individuati di competenza del collaboratore, ma anche della predisposizione del collaboratore a dare massima disponibilità e determinazione nel raggiungimento degli obiettivi, a impegnarsi in modo extra anche per periodi di tempo più o meno lunghi, a iniziare e portare a termine nuovi progetti non previsti, a riuscire a coinvolgere anche altri colleghi. Attraverso questa valutazione potrà portare a conoscenza l’organizzazione di nuove azioni e proposte emerse durante l’anno attraverso cui è stato oggettivamente possibile e rilevabile il miglioramento della produttività del collaboratore o del comparto, impiegando perciò tali elementi anche in ulteriori politiche retributive premiali, oltretutto miglioramento di inquadramento aziendale. Alla data di firma del presente accordo, i dirigenti hanno concordato con i responsabili della loro area gli elementi qualitativi di valutazione e/o le attività che saranno sottoposte a verifica trimestrale. La nota che riporta quanto concordato è allegata al presente accordo, è trasmessa all’ufficio del personale e diventa parte integrante del budget. Diventa, pertanto, oggetto di verifica congiunta trimestrale (entro 15 aprile, entro 15 luglio, entro 15 ottobre – 2021). Anche in questo caso le risultanze analitiche sono inviate all’ufficio personale.

Gli indicatori preceduti da (✓) si intenderanno comunque raggiunti se soddisfatti per almeno il 90%. Ai fini della determinazione della concorrenza al premio dell’indicatore di cui trattasi, sarà nulla per valori inferiori, mentre per valori intermedi sino al 100%, sarà effettuata un’interpolazione lineare fra zero e il valore assegnato allo stesso indicatore. Tutti gli altri si intenderanno raggiunti solo al valore indicato.

Gli indicatori a seguire, risultato di un confronto dialettico fra struttura aziendale e Consiglio di Amministrazione sono individuati nel budget 2021; i medesimi indicatori sono stati preventivamente condivisi con la RSU, e pertanto si intendono misurabili e raggiungibili; si allega un estratto puntuale del budget 2021 a pronto riferimento dei suddetti indicatori. Tali valori dovranno essere raggiunti secondo quanto indicato da questo accordo, ma potranno essere suscettibili di variazioni per cause non dipendenti dai lavoratori ed in genere da cause di forza maggiore (per esempio emergenza da COVID-19). In tal caso, saranno effettuate le opportune valutazioni durante i presidi trimestrali di monitoraggio ed eventualmente riscontrate le variazioni nelle relazioni trimestrali al Consiglio di Amministrazione.

Ufficio Magazzino

- (✓) Garantire la corretta gestione per matricola dei contatori previsti dal piano sostituzione massiva previsto nel budget 2021 (20%);

- (✓) Garantire la corretta gestione per matricola dei contatori soggetti a verifica metrologica dal piano previsto nel budget 2021 (15%);
- Effettuare la gestione a magazzino delle batterie sostitutive dei misuratori (10%).

Responsabile Acquisti e Rapporti ARERA

- Pubblicazione bandi di gara nei tempi previsti (indicazione del mese) dalla pianificazione di budget con una franchigia massima di 10 giorni di calendario (massimo entro il 10-ecimo giorno del mese successivo a quello pianificato) (15%);
- Presidio provvedimenti ARERA con advertising agli uffici interessati, predisposizione, entro i 15 giorni successivi alla data di pubblicazione, di una nota di commento - indicando impatti e suggerendo eventuali osservazioni – ai documenti di consultazione sottoposti da ARERA agli operatori della distribuzione (15%);
- Valutazione del Direttore Amministrativo (10%);
- Raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio Magazzino (5%).

Ufficio Contabilità

- Indice annuale di tempestività pagamenti non superiore a 5 giorni (30%);
- Invio informazioni contabili al Responsabile dell'ufficio in tempo utile per la predisposizione dei report trimestrali (15%).

Responsabile Ufficio Contabilità

- Predisposizione dei 3 report trimestrali entro il 20 del mese successivo al trimestre di cui trattasi; se giorno festivo, primo giorno lavorativo antecedente (30%);
- Valutazione del Direttore Amministrativo (10%);
- Raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio Contabilità (5%).

Ufficio Personale e Segreteria

- Tabella mensile anomalie ricorrenti da programma presenze entro 10 mese successivo (5%);
- Aggiornamento delle schede di formazione lavoratori entro 30 giorni dal termine della formazione effettuata (10%);
- Predisposizione e organizzazione della formazione obbligatoria e programmata del personale (10%);
- Implementazione e messa a regime del nuovo sistema presenze entro 31 marzo 2021 (10%);
- Predisposizione di report con periodicità almeno semestrale attestante la congruenza fra chilometri su automezzi e vetture con quelli indicati sulle fatture ARVAL, nonché costo chilometrico su base di almeno 10 mesi e su almeno 10 fra automezzi o autovetture (10%);

Responsabile Ufficio Personale

- Predisposizione entro il 31 marzo del 2021 del Piano di Formazione del Personale (PFP) e attuazione entro il 31 12 2021. Il PFP dovrà prevedere per ogni ufficio aziendale quali sono le competenze richieste, valutando nel contempo quelle presenti, in modo da individuare forme e soluzioni formative idonee per ogni lavoratore afferente all'ufficio stesso (15%). Il PFP sarà predisposto con la collaborazione attiva dei Dirigenti e dei Responsabili di Ufficio (per questi ultimi la predisposizione del PFP costituirà già il 5% del premio disponibile nella valutazione del loro Dirigente responsabile);
- Implementazione nuovo sistema presenze col sistema esterno delle buste paga in modo da predisporre report trimestrale controllo budget del personale a partire dal 20 aprile 2021 e poi ogni 20 del mese successivo al trimestre di competenza (10%);
- Valutazione del Direttore Generale (10%);

- Raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio Personale e Segreteria (2X5%).

Ufficio Sistemi Informativi, Qualità e Ambiente, Back Office

- Rispetto pianificazione implementazione hardware e software previsto nella relazione di budget (25%);
- Almeno 2 progetti ad hoc per incrementare competenze per l'uso efficace degli strumenti informatici (20%);
- Verifica e aggiornamento con leggi e normative cogenti, delle Procedure di Sicurezza concordate con l'RSPP e il Direttore Tecnico; organizzazione della formazione del personale aziendale coinvolto (30%);
- Rispetto tassativo delle scadenze previste dall'applicazione delle L. 190/12 sull'Anticorruzione e D. Lgs. 33/13 sulla Trasparenza. È compreso anche l'aggiornamento di Wiki e delle sezioni del sito istituzionale riguardanti la tematica (15%);
- Indennizzi per ritardo di comunicazione della lettura per cessazioni, disdetta, voltura, e switching, per ritardo di comunicazione letture TML (oltre il 6° giorno lavorativo del mese successivo), per ritardo di comunicazione validazione autoletture di switching o voltura, complessivamente inferiori al valore di franchigia annuale previsto nella relazione di budget (25%);
- (✓) Riduzione del numero degli Ordini di Lavoro (OdL) derivanti da Verifiche Contatori Elettronici (VCE) per misuratori \geq dei G16 al valore previsto nella relazione di budget (20%);

Responsabile Sistemi Informativi, Qualità e Ambiente, Back Office

- Predisposizione e attuazione di un "knowledge transfer plan" (20%);
- Valutazione del Direttore Generale (10%);
- Raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio (3X5%).

Ufficio Tecnico

- (✓) Sostituzione e messa in servizio dei misuratori non installati durante servizio massivo sino al 31 agosto 2021 (10%);
- (✓) Completamento piano 2021 delle verifiche metrologiche correttori (10%);
- (✓) Individuazione infrastrutture (rete/allacci) mancanti a SIT mediante rilievo strumentale in campo e restituzione grafica per aggiornamento sistema entro 2021 della lunghezza previsto nella relazione di budget (10%);
- Implementazione informazioni su modulo di manutenzione Terranova per apparecchiature in pressione con prove non distruttive cabine Re-Mi (5%);
- Livello di risposta dei contatori elettronici a tecnologia radio a Ponte a Moriano: percentuale positiva non inferiore al 95% (5%);
- Supporto all'implementazione e gestione interna di un programma di contabilità lavori per il contratto di manutenzione entro il 30 settembre 2021 (5%);

Responsabile Operativo Misura

- Digitalizzazione del modulo di manutenzione Terranova per apparecchiature in pressione con prove non distruttive cabine Re-Mi (10%);
- Digitalizzazione del modulo di manutenzione Terranova per apparecchiature pneumatiche e GRF (10%);
- (✓) Riduzione del numero degli Ordini di Lavoro (OdL) derivanti da Verifiche Contatori Elettronici (VCE) per misuratori \geq dei G16 al valore previsto nella relazione di budget (10%);
- Valutazione del Direttore Tecnico (10%);

- Raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio Tecnico (5%).

Responsabile Gestione Reti e Impianti e Sicurezza

- Implementazione e gestione interna di un programma di contabilità lavori per il contratto di manutenzione entro il 30 settembre 2021 (10%);
- Verifica e aggiornamento con leggi e normative cogenti, delle Procedure di Sicurezza (10%);
- Predisposizione e attuazione di un "knowledge transfer plan" (10%);
- Valutazione del Direttore Tecnico (10%);
- Raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio Tecnico (5%).

Letto, approvato e sottoscritto.

Lucca 29 dicembre 2020

Signed by FAPLO SALVATORE
FAPLO SALVATORE
04/12/2020 17:11:03 CET

