



SOCIETA' INTERCOMUNALE SERVIZI IDRICI S.r.l.

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2019

Il giorno 19 del mese di novembre dell'anno 2019 presso gli uffici della società SISI S.r.l., sita ad Alba (CN) in piazza Risorgimento, 1, si è svolto l'incontro tra la Società **SISI S.r.l.**, rappresentata dal Presidente e Legale rappresentante, Rag. Leopoldo Foglino, e la R.S.U. aziendale nelle persone dei sigg. Andrea Cortese e Alessandro Tonarelli, assistita dalla **FILCTEM-CGIL** di Cuneo nella persona facente funzioni Giovanni Lo Nigro.

Premesso

che, conformemente a quanto indicato nel CCNL Gas Acqua del 18 aprile 2017 i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente Accordo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, a seguito della contrattazione avente come scopo la definizione di un'erogazione annua variabile collegata ai risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio monitorati attraverso l'adozione dello strumento di un Premio di risultato aziendale,

le parti concordano

che il presente accordo, in conformità al CCNL citato, produrrà i propri effetti per i risultati raggiunti dal 01/01/2019 al 31/12/2019 e che il suddetto Premio di risultato sarà articolato come segue.

CRITERI DI EROGAZIONE

L'importo del premio base (PB) è costituito dalla paga lorda onnicomprensiva risultante alla voce "totale spettante" del cedolino nel mese di dicembre 2019 al netto della tredicesima mensilità ed eventuale rimborso spese.

Il premio di risultato è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa, computandosi come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Il premio verrà erogato anche al personale a tempo determinato e, attraverso l'agenzia di lavoro, al personale in rapporto di somministrazione, secondo i criteri e le proporzionalità stabilite per i lavoratori a tempo indeterminato.

CRITERI DI VALUTAZIONE

Fatto 100 l'importo totale del premio, l'importo erogabile sarà calcolato in rapporto alla percentuale di raggiungimento di più obiettivi monitorati ricorrendo a parametri specifici per tutto il personale, per i dipendenti operativi acquedotto, su reti fognarie e impianti di depurazione e per i dipendenti amministrativi.

Per tutto il personale

Risultati economici aziendali (EBIDTA): peso 40

È stabilito come obiettivo economico aziendale il raggiungimento di un margine EBIDTA, come da tabella che segue, cui riferire le percentuali corrispondenti al punteggio assegnato, rispetto al punteggio massimo definito in 40 punti, in relazione alle performance di risultato aziendale raggiunte.

| RISULTATI AZIENDALI | | OBIETTIVO | PESO |
|--------------------------------|----------------|-------------------|-------------------------------------|
| EBIDTA | | 2.500.000 € | 40 |
| GRADI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO | | EBDTA D'ESERCIZIO | PUNTI CONSEGUITI DEL PESO OBIETTIVO |
| 1 | >= 95% | >= (2.375.000 €) | 40 |
| 2 | >= 90% < 94,9% | >= (2.250.000 €) | 30 |
| 3 | >= 85% < 89,9% | >= (2.125.000 €) | 20 |
| 4 | >= 80% < 84,9% | >= (2.000.000 €) | 10 |
| 5 | < 80% | < (2.000.000 €) | 0 |

Dipendenti operativi su reti fognarie e impianti di depurazione

Efficienza del processo depurativo (EPD): peso 25

Si considera raggiunto l'obiettivo se, attraverso il monitoraggio delle acque, si riscontra conformità nelle analisi in oltre il 90% dei campioni effettuati.

Disponibilità (DIS): peso 25

Verrà valutata la disponibilità del personale ad operare in base alle esigenze organizzative aziendali in caso di reperibilità, cambio turni, lavoro straordinario.

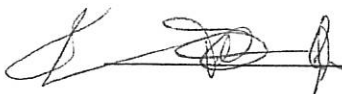
Dipendenti operativi nel servizio acquedotto

Qualità del servizio erogato (QSE): peso 25

Si considera raggiunto l'obiettivo se, attraverso il monitoraggio dell'acqua distribuita, si riscontra conformità nelle analisi in oltre il 95% dei campioni effettuati.

Disponibilità (DIS): peso 25

Verrà valutata la disponibilità del personale ad operare in base alle esigenze organizzative aziendali in caso di reperibilità, cambio turni, lavoro straordinario.



Dipendenti amministrativi

Organizzazione del lavoro e rispetto delle scadenze (OL): peso 25

Verrà valutato il rispetto delle tempistiche richieste per la rendicontazione (Regione, EGATO, ARERA), nonché il rispetto dei termini per gli adempimenti civilistici di diritto societario e fiscali e della tenuta del protocollo aziendale e dell'archiviazione, il cui esito deve essere positivo per almeno il **95%** dei casi.

Diligenza e Disponibilità (DIL): peso 25

Verrà valutata la diligenza del personale nella predisposizione e completamento di atti amministrativi, contabili e tecnici durante il normale orario lavorativo e la disponibilità al prolungamento delle prestazioni lavorative, retribuite, oltre il normale orario di lavoro per l'espletamento di atti amministrativi urgenti.

Per tutto il personale

Assenza dal lavoro (ASS): peso 5

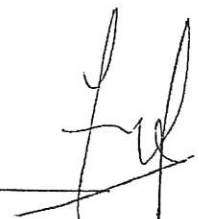
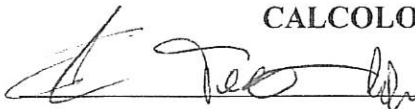
Viene erogata la corrispondente percentuale in base alla tabella sotto riportata. Sono considerate giornate di effettivo servizio le ferie, gli infortuni sul lavoro, le astensioni obbligatorie per gravidanza, i ricoveri ospedalieri e la loro convalescenza, i permessi sindacali, le donazioni di sangue e le assenze ex legge 104/92.

| | | Numero (frequenza) delle assenze | | | | |
|-------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| | | 1 o 2 volte nell'anno | 3 volte nell'anno | 4 volte nell'anno | 5 volte nell'anno | più di 5 volte nell'anno |
| Giorni complessivi di assenza | Fino a 10 giorni lavorativi | 100% | 80% | 60% | 40% | 20% |
| | Da 11 a 20 giorni lavorativi | 80% | 60% | 40% | 20% | 0% |
| | Oltre 20 giorni lavorativi | 60% | 40% | 20% | 0% | 0% |

Provvedimenti disciplinari (PRO): peso 5

Viene erogata la corrispondente percentuale nella misura di punti **5** in caso di assenza di provvedimenti disciplinari, punti **4** con rimprovero verbale, punti **3** per il rimprovero scritto, punti **0** nei casi di multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale, sospensione dal lavoro e licenziamento.

CALCOLO DELL'IMPORTO EROGABILE



Il premio lordo viene calcolato come segue.

Dipendenti operativi su reti fognarie e impianti depurazione

$$PL = PB * \frac{\text{mesi lavorati}}{12} * \frac{(\text{EBITDA} + \text{EPD} + \text{DIS} + \text{ASS} + \text{PRO})}{100}$$

Dipendenti operativi su reti e infrastrutture acquedotto

$$PL = PB * \frac{\text{mesi lavorati}}{12} * \frac{(\text{EBITDA} + \text{QSE} + \text{DIS} + \text{ASS} + \text{PRO})}{100}$$

Dipendenti amministrativi

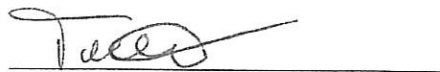
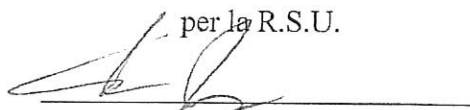
$$PL = PB * \frac{\text{mesi lavorati}}{12} * \frac{(\text{EBITDA} + \text{OL} + \text{DIL} + \text{ASS} + \text{PRO})}{100}$$

Il Direttore Generale, sentito il Presidente, potrà assegnare una **maggiorazione non superiore al 30%** del premio lordo a taluni dipendenti che, oltre ad aver riportato un giudizio complessivo pari al 100%, si siano contraddistinti per attività non rientranti specificatamente nei compiti propri di istituto, pur nel rispetto delle disposizioni del vigente CCNL, dimostrando capacità di partecipazione e intraprendenza. Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, su proposta del Presidente e del Direttore Generale, per quanto di rispettiva competenza, si riserva di erogare il premio di cui trattasi al personale con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa esclusivamente sulla base di un giudizio complessivo delle relative prestazioni svolte. Le parti si danno atto che l'accordo è conforme alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2 del Decreto interministeriale del 25/03/2016, emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, di cui è stato pubblicato l'avviso nella Gazzetta Ufficiale del 14/05/2016, serie generale n. 112, al fine di accedere ai benefici previsti dalla normativa vigente in materia di agevolazioni fiscali. Le parti si riservano di incontrarsi al termine della vigenza del presente accordo al fine di mettere in atto modifiche allo scopo di rispettare i principi in base ai quali questo Premio di Risultato è stato contrattato: correlare il Premio di Risultato ai risultati raggiunti nell'ottica del miglioramento della capacità competitiva e produttiva della società, come contrattualmente previsto. Letto, confermato e sottoscritto.

per la Società SISI S.r.l.



per la R.S.U.



per la FILCTEM-CGIL di Cuneo

