

Accordo obiettivi Dirigenti

Con riferimento all'art. 12 dell'Accordo Nazionale 22 dicembre 2009 **Confservizi-Federmanager**, così come aggiornato dall'art. 6-bis dell'Accordo di rinnovo del CCNL dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 30 dicembre 2014 e confermato dall'Accordo di rinnovo del CCNL dirigenti delle Imprese dei Servizi di pubblica utilità, sottoscritto da Confservizi e Federmanager, del 18 dicembre 2015, i cui effetti decorrono dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2023,

le parti:

Società Intercomunale Servizi Idrici S.r.l. rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Leopoldo Foglino, che surroga le funzioni del Direttore Generale previste dall' art 16, comma 1, lettere d) ed e) dello statuto, in quanto incompatibili con la sottoscrizione del presente accordo

e

FEDERMANAGER (*Associazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali*), qui rappresentata, per competenza territoriale, dal Presidente di Federmanager Cuneo, ing. Giovanni CENSI, ritengono di individuare gli obiettivi, al cui raggiungimento legare la retribuzione variabile incentivante e i relativi benefici aziendali, con riferimento agli anni 2019, 2020, da erogarsi secondo quanto indicato al successivo allegato 1.

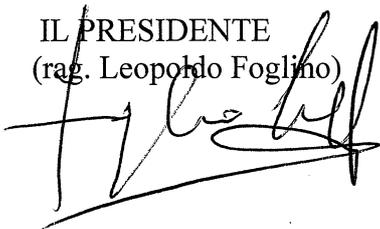
Alba, li 18-11-2019

**SOCIETA' INTERCOMUNALE
SERVIZI IDRICI S.R.L.**

FEDERMANAGER CUNEO

(Associazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali)

IL PRESIDENTE
(rag. Leopoldo Foglino)



IL PRESIDENTE
(Ing. Giovanni CENSI)



 **FEDERMANAGER**
CUNEO

Via P. Gobetti, 37 - 12100 CUNEO
Tel. 0171/435675 - Fax 0171.631344

ALLEGATO 1. DESCRIZIONE DEI CRITERI

- In relazione all'andamento dei risultati economici aziendali, di norma entro il mese di marzo per l'anno di competenza, il Direttore Generale della Società stabilisce con proprio provvedimento l'importo massimo da assegnare ai dirigenti, da proporzionare in relazione al raggiungimento percentuale degli obiettivi, la cui entità è fissata tra il 15% ed il 25% della retribuzione base fissa annua lorda.
- Viene definito come obiettivo economico aziendale il raggiungimento di un margine EBIDTA, da aggiornarsi da parte del Direttore Generale della Società entro il termine indicato al comma precedente, cui riferire le percentuali corrispondenti al punteggio assegnato, rispetto al punteggio massimo definito in 40 punti, in relazione alle performance di risultato aziendale raggiunte.

A titolo esemplificativo si riporta la tabella esplicativa delle percentuali di assegnazione dei punteggi, corrispondenti alle performance economiche aziendali raggiunte nell'anno di competenza.

RISULTATI AZIENDALI		OBBIETTIVO	PESO
EBIDTA		2.500.000 €	40
<i>GRADI RAGGIUNGIMENTO OBBIETTIVO</i>		<i>EBDTA D'ESERCIZIO</i>	<i>PUNTI CONSEGUITI DEL PESO OBBIETTIVO</i>
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%		0

- I restanti parametri di valutazione saranno di tipo qualitativo, ovvero legati al ruolo specifico del dirigente, pari a complessivi 60 punti, così determinati
 1. disponibilità ad operare in orario extra lavorativo,
= 10 p.ti max
 2. organizzazione del lavoro/rispetto delle scadenze
= 10 p.ti max
 3. capacità di innovazione nel proprio ruolo – formazione e aggiornamento
= 10 p.ti max
 4. iniziativa personale per il miglioramento dell'organizzazione e delle performance aziendali
= 15 p.ti max
 5. Alternativamente:



a) Mantenimento delle certificazioni del sistema ambiente qualità e sicurezza conformemente alle norme ISO e OSHAS di riferimento.

b) Regolarità amministrativa, contabile e di gestione: si raggiunge il 100% dell'obiettivo qualora l'attività di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sulla regolarità contabile e di gestione, effettuata dal Collegio Sindacale dia esito positivo.

c) Attività del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza: si raggiunge il 100% dell'obiettivo qualora venga valutata positivamente l'attività, posta in essere ai fini dell'osservanza dei precetti stabiliti dalla legge, i rilevanti compiti e funzioni nonché la consistente responsabilità aggiuntiva.

= 15 p.ti max

- L'assegnazione del punteggio verrà effettuata da parte del Direttore Generale con proprio provvedimento contestualmente all'approvazione del progetto di bilancio dell'esercizio precedente.

Come si evince dalla ripartizione dei punteggi massimi sopra indicati, la sommatoria è pari a 100 punti (40 punti legati ai risultati economici aziendali e 60 punti legati ai risultati specifici qualitativi del dirigente, anche in relazione al ruolo specifico di competenza).

Il punteggio complessivamente assegnato al dirigente sarà pertanto un valore compreso tra 0 (zero) e 100 (cento) cui si farà corrispondere il valore massimo della percentuale di retribuzione (*applicata alla base fissa annua lorda*) stabilita per l'anno di competenza.

(es: valore massimo stabilito per il 2019: 25% della retribuzione base fissa; punteggio complessivo ottenuto di 85 punti: retribuzione variabile incentivante da corrispondere a consuntivo dell'anno 2019 = 25% della retribuzione base fissa x 85%)

- L'anzidetto provvedimento di assegnazione del punteggio, in uno con gli obiettivi da assegnare annualmente, riscontrato favorevolmente da Federmanager Cuneo, sarà comunicato e sottoposto a presa d'atto da parte del CdA della Società che potrà, ove lo ritenga, formulare al riguardo proprie osservazioni o valutazioni di indirizzo al Direttore Generale.