



SOCIETA' INTERCOMUNALE SERVIZI IDRICI S.r.l.

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2021

Il giorno 12 del mese di maggio dell'anno 2021 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 Walter Biancotto.

Premesso

che, conformemente a quanto indicato nel CCNL Gas Acqua del 7 novembre 2019 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 01/01/2021 al 31/12/2021 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 2021 al netto della tredicesima mensilità ed eventuale rimborso spese.

Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno o che hanno cessato la propria attività lavorativa nel corso dello stesso, 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		3.500.000 €	40
GRADI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO		EBIDTA D'ESERCIZIO	PUNTI CONSEGUITI DEL PESO OBIETTIVO
1	>= 95%	>= (3.325.000 €)	40
2	>= 90% < 94,9%	>= (3.150.000 €)	30
3	>= 85% < 89,9%	>= (2.975.000 €)	20
4	>= 80% < 84,9%	>= (2.800.000 €)	10
5	< 80%	< (2.800.000 €)	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.

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.

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.

Per tutto il personale

Diligenza e Disponibilità (DIL): peso 30

Verrà valutata la diligenza e la disponibilità del personale ad operare in relazione alle esigenze organizzative aziendali.

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 maternità/paternità, i ricoveri ospedalieri e la loro convalescenza, i permessi sindacali, le donazioni di sangue le assenze ex legge 104/92, permessi per gravi motivi e lutto, permessi per allattamento, permessi per volontariato previsti dalla normativa vigente (es. protezione civile, soccorso alpino, vigili del fuoco ausiliari...), permessi per controlli neonatali, le assenze dovute alla necessità di sottoporsi a percorsi terapeutici particolari (es. chemioterapia, dialisi....) e le assenze correlate al contagio da Covid 19 (malattia e/o quarantena).

		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%

CALCOLO DELL'IMPORTO EROGABILE

Il premio lordo viene calcolato come segue.

Dipendenti operativi su reti fognarie e impianti depurazione

$$PL = \frac{PB \cdot \text{mesi lavorati}}{12} \cdot \frac{(EBITDA + ADP + DIL + ASS)}{100}$$

Dipendenti operativi su reti e infrastrutture acquedotto

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

Dipendenti amministrativi

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

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 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.

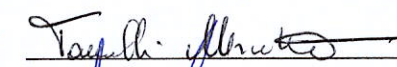

Relativamente agli obiettivi definiti, resta inteso che a fronte di eventi eccezionali, imprevedibili o imprevedibili, che possano modificare in misura significativa l'andamento dei risultati aziendali, oppure uno o più parametri di riferimento, le Parti procederanno ad una verifica congiunta degli eventi stessi, al fine di valutarne gli effetti ed eventualmente rideterminarne l'incidenza sul Premio di Partecipazione.

Le parti si riservano di incontrarsi almeno due mesi prima del 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
