

## 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 mantenuto dall'Accordo di rinnovo del CCNL dirigenti delle Imprese dei Servizi di pubblica utilità, sottoscritto da Confservizi e Federmanager, del 18 dicembre 2015 e successive modificazioni e integrazioni,,

le parti:

Società Intercomunale Servizio Idrico 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

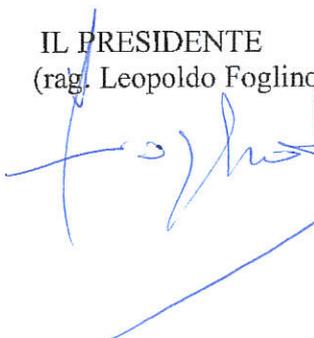
e

FEDERMANAGER (Associazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali), qui rappresentata, per competenza territoriale, dal Presidente di Federmanager Cuneo, ing. Fulvio D'Alessandro, ritengono di individuare gli obiettivi, al cui raggiungimento legare la retribuzione variabile incentivante e i relativi benefici aziendali, con riferimento agli anni 2023, 2024, da erogarsi secondo quanto indicato al successivo allegato 1.

Alba, li 21 GIU. 2023

**SOCIETA' INTERCOMUNALE  
SERVIZIO IDRICO S.R.L.**

IL PRESIDENTE  
(rag. Leopoldo Foglino)



**FEDERMANAGER CUNEO**  
(Associazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali)

IL PRESIDENTE  
(Ing. Fulvio D'ALESSANDRO)



Via V. Bersezio, 9 - 12100 CUNEO  
Tel. 0171.455699  
**IL PRESIDENTE**





**FEDERMANAGER**  
CINQUE  
Via V. Boreale, 9 - 12100 CUNEO  
Tel. 0171.455699  
R. PRESIDENTE



## 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		OBIETTIVO	PESO
EBIDTA		3.200.000 €	40
GRADI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO		EBIDTA D'ESERCIZIO	PUNTI CONSEGUITI DEL PESO OBIETTIVO
1	>= 95%	>= (3.040.000 €)	40
2	>= 90% < 94,9%	>= (2.880.000 €)	30
3	>= 85% < 89,9%	>= (2.720.000 €)	20
4	>= 80% < 84,9%	>= (2.560.000 €)	10
5	< 80%	< (2.560.000 €)	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 delle Rendicontazioni del Settore Tecnico: si raggiunge il 100% dell'obiettivo qualora venga valutata positivamente l'attività, posta in essere ai fini dell'osservanza delle tempistiche previste per le rendicontazioni del Settore tecnico agli Enti competenti ed agli stockholders.

= 15 p.ti max

- L'assegnazione del punteggio verrà effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione 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 2021: 25% della retribuzione base fissa; punteggio complessivo ottenuto di 85 punti: retribuzione variabile incentivante da corrispondere a consuntivo dell'anno 2021 = 25% della retribuzione base fissa x 85%)

- L'anzidetto provvedimento di assegnazione del punteggio, in uno con gli obiettivi da assegnare annualmente e sentito Federmanager, sarà sottoposto a presa d'atto da parte del CdA, che potrà, ove lo ritenga, formulare, al riguardo, proprie osservazioni o modifiche.
- I dirigenti della SISI S.r.l. beneficiari della retribuzione variabile incentivante cui al presente accordo, possono scegliere di fruire le somme ed i valori denominati "Servizi di Welfare", in sostituzione delle somme maturate. La richiesta di fruire le somme ed i valori sopra denominati "Servizi di Welfare", in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme maturate a titolo di retribuzione variabile incentivante., deve essere presentata entro 30 giorni consecutivi alla data di comunicazione di assegnazione della stessa. Tale scelta, nel caso in cui il dirigente fosse interessato, dovrà essere ripetuta ogni anno e relativamente a ciascun retribuzione incentivante di competenza. Nel caso in cui il dirigente NON eserciti alcuna scelta, la retribuzione variabile incentivante. sarà erogata nei termini previsti, in applicazione della normativa contributiva e fiscale vigente.

