

S.I.I. S.p.A. - VERCELLI
Prct. N° 910
Data 30-1-15

**S.I.I. S.P.A – SERVIZIO IDRICO INTEGRATO DEL BIELLESE E
VERCELLESE**

PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2014 – 2015

L'anno 2015, il giorno 26 del mese di gennaio, alle ore 16:00, presso la sede della S.I.I. S.p.A – Servizio Idrico Integrato del Biellese e Vercellese

tra

la S.I.I. S.p.A – Servizio Idrico Integrato del Biellese e Vercellese, rappresentata dal dott. ing. Alessandro Iacopino Direttore Generale con i poteri conferitigli dal Consiglio di Amministrazione, da ora semplicemente “La Società”

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di Mazzarino Carlo, Paolo Vincenzi, Ferrero Marco, assistite dal Segretario Territoriale della FILCTEM-CGIL Luciano Ranghino da ora semplicemente “RSU” congiuntamente definiti “Le Parti”

Premesso

- che il presente contratto viene stipulato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni di legge e delle disposizioni del C.C.N.L. sottoscritto dalle parti sociali in data 14/1/2014 e s.m.i;
- che, a tal fine, le parti si impegnano, ai sensi della Legge n. 402/1996, art. 3 comma 2, a depositare il presente atto presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione entro il termine di trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso;
- vista la L. n. 300/1970;

si conviene e si stipula quanto segue

TITOLO I



PREMIO DI RISULTATO

Art. 1

Quantificazione

1. Per il pieno raggiungimento degli obiettivi di seguito concordati, la Società riconoscerà annualmente a ciascun dipendente – in relazione alla propria qualifica – i seguenti premi di risultato massimi, calcolati con le modalità di cui all'art. 2:

| | | |
|--------------|---|----------|
| a) Quadro | € | 2.194,67 |
| b) Livello 8 | € | 1.935,46 |
| c) Livello 7 | € | 1.753,86 |
| d) Livello 6 | € | 1.572,25 |
| e) Livello 5 | € | 1.391,19 |
| f) Livello 4 | € | 1.278,93 |
| g) Livello 3 | € | 1.166,66 |
| h) Livello 2 | € | 1.010,92 |
| i) Livello 1 | € | 864,00 |

2. Il premio verrà erogato per un ammontare pari a tanti dodicesimi dell'importo complessivo, quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno stesso (con una permanenza in azienda superiore a 15 giorni verrà conteggiato l'intero mese, in caso contrario non verrà calcolato il rateo del mese) e sarà erogato al dipendente che cessa il rapporto di lavoro, solo se già quantificabile all'atto dell'erogazione al medesimo del T.F.R..

3. In caso di passaggio di categoria/livello in corso d'anno, gli importi saranno riferiti pro-quota all'effettiva categoria/livello di appartenenza.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a vertical signature in the middle, a circular mark below it, and a single letter 'A' at the bottom.

4. Il premio massimo di cui al comma 1 verrà aggiornato, per ogni anno di valenza del presente contratto, al minimo tabellare contrattuale, non appena disponibile.

5. Il premio di cui al precedente comma, per ciascuno degli anni 2014 e 2015, verrà incrementato delle quote aggiuntive di cui al punto 3 della Parte Economica dell'ipotesi di rinnovo sottoscritta tra le Parti Sociali in data 14/1/2014 pari a massimi € 240,00 lordi, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 9.

Art. 2

Modalità di valutazione dei risultati

1. Il conseguimento degli obiettivi di risultato verrà determinato in relazione agli indici di economicità e produttività definiti nei successivi articoli, rispettivamente con pesi pari al 50%, 50%.

2. Gli importi di cui all'art. 1, comma 1, sono quindi da intendersi massimi, al conseguimento del 100% di tutti gli indici, secondo la seguente formula:

$$P_{ia} = \left(\sum_n i_n \cdot p_n \right) \cdot P_{max a}$$

dove

P_{ia} = premio spettante al dipendente "iesimo" inquadrato nel livello "a"

i_n = valore dell'indice di valutazione "ennesimo"

p_n = peso dell'indice di valutazione "ennesimo"

$P_{max a}$ = premio massimo raggiungibile per il dipendente "iesimo" inquadrato nel livello "a"

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top, a vertical signature in the middle, and a circular mark at the bottom.

Art. 3

Indice di economicità

A single handwritten signature in black ink.

1. L'indice di economicità (Ie), su base annuale è valutato sui seguenti elementi:

a) costi operativi (peso 25%)

- costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci, unitamente alla variazione delle scorte;

- costi per servizi (manutenzioni e riparazioni, spurghi e smaltimenti fanghi, spese esercizio automezzi);

- costo del personale (straordinario con l'esclusione di quelli effettuati nei giorni festivi e nel notturno per l'anno 2014 e nei giorni festivi, nel notturno e di sabato per l'anno 2015);

b) consumi (peso 25%)

- kwh consumati/mc prelevati (peso 20%)

- litri di carburante consumati (peso 5%)

2. L'indice di cui alla precedente:

i) lettera "a" è massimo (ossia pari a 1) qualora la somma dei costi di cui al comma 1 non sia superiore al valore dell'anno precedente, aggiornato al tasso di inflazione comunicato dall'ISTAT, è pari a 0 qualora la somma dei costi di cui al comma 1 ecceda il suddetto valore per più del 5% e varia linearmente tra 0 e 1 per variazioni intermedie;

ii) lettera "b" è massimo (ossia pari a 1) qualora i relativi valori siano inferiori o uguali a quelli dell'anno precedente ed è pari a 0, viceversa.

3. l'indice di economicità è quindi assegnato secondo la seguente formula:

$$Ie = \left(\sum_n i_n \cdot p_n \right)$$

dove

Ie = indice di economicità

i_n = valore dell'indice di valutazione "ennesimo"

p_n = peso dell'indice di valutazione "ennesimo"

Chiarimento a verbale: La società, tenuto conto che – secondo il vigente metodo tariffario – è soggetta a talune categorie di costi, ad incrementi non superiori al tasso di inflazione (o, per quanto riguarda il consumo di energia elettrica, a politiche di riduzione) incentiva il personale quando l'attività svolta dal medesimo consente di rimanere entro tali limiti.

La Società si impegna all'inizio di ogni anno a richiedere, con riguardo alle principali voci di costo dei materiali idraulici e chimici, a svolgere una selezione dei migliori prezzi praticati.

Art. 4

Indice di produttività

1. L'indice di produttività (Ip) viene misurato in base alle seguenti valutazioni:

a) disponibilità e cortesia del personale

Peso 25%

- obiettivo massimo di riferimento: 10;
- fonte: customer satisfaction;
- dato 2013: 7.3

l'indice è massimo (ossia pari a 1) quando, rispetto all'esercizio precedente, risulta migliorato almeno del 5%, è nullo (ossia pari a 0) se è peggiorato almeno del 5% mentre varia linearmente tra i due estremi per variazione intermedie.

b) continuità nella potabilità dell'acqua:

Peso 25%

- obiettivo massimo di riferimento: potabilità garantita 365 giorni
- fonte: report di consuntivazione all'Autorità d'Ambito;

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there are four distinct marks: a large, stylized signature; a signature with vertical strokes; a signature with a long horizontal stroke; and a simple circular mark.

l'indice (espresso in rapporto agli abitanti interessati dal fenomeno rispetto agli abitanti complessivamente serviti) è massimo (ossia pari a 1) quando non sono pervenute nell'anno segnalazioni di non potabilità e si riduce proporzionalmente al verificarsi di simili eventi, secondo la seguente formula:

$$Cont = \frac{\sum_p g_p \cdot ab_p}{\sum_p 365 \cdot ab_p}$$

dove

gp = giorni di non potabilità nel Comune "pesimo"

abp = abitanti del comune "pesimo"

2. l'indice di produttività è quindi assegnato secondo la seguente formula:

$$Ip = \left(\sum_n i_n \cdot p_n \right)$$

dove

I_e = indice di produttività

i_n = valore dell'indice di valutazione "ennesimo"

p_n = peso dell'indice di valutazione "ennesimo"

Art. 5

Erogazione

1. Il premio di risultato viene erogato in un'unica soluzione nella prima mensilità successiva all'approvazione del bilancio di esercizio e non oltre alla mensilità relativa al mese di luglio.

Art. 6

Decorrenza e durata

1. Le norme del presente Verbale di Accordo avranno durata biennale.



2. La loro decorrenza si intende fissata alla data del 1 gennaio 2014.

TITOLO II

ALTRI ISTITUTI

Art. 7

Ticket Restaurant

1. Il Ticket di cui all'art. 3, comma 1 del contratto integrativo aziendale sottoscritto tra la Parti in data 23/4/2008 viene esteso – a partire dal 1/1/2015 - anche al personale appartenente alla categoria indicata all'art. 1, comma 1, lettera “a” dello stesso testo contrattuale, che risulta inquadrato nei livelli di cui all'art. 1 del presente contratto.

2. Il Ticket di cui al comma precedente assorbe il trattamento di cui all'art. 3, comma 2, del contratto integrativo aziendale sottoscritto tra la Parti in data 23/4/2008, restando ferma la facoltà del personale interessato – solo in caso di trasferta – di percepire, alternativamente al ticket restaurant, il rimborso a piè di lista nel limite massimo di euro 13,61.

3. Dall'entrata in vigore dell'istituto disciplinato dal presente articolo, viene revocata anche per il personale di cui all'art. 1, comma 1, lettera “a” del contratto integrativo aziendale sottoscritto tra la Parti in data 23/4/2008 l'indennità di mensa di cui all'art. 40 del C.C.N.L del 9/3/2007.ù

Art. 8

Sistemi Mobile

1. In relazione alla necessità aziendale di sviluppare, anche per omogeneità di trattamento di tutto il personale, un sistema di timbratura virtuale, di localizzazione, di segnalazione dei disservizi e di presa in carico dei medesimi e di monitoraggio dei tempi di svolgimento delle singole

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. From top to bottom, there is a signature that appears to be 'M', followed by a signature that looks like 'L', then a signature that looks like 'R', and finally a signature that looks like 'A'.

“commesse”, le parti convengono sulla necessità e opportunità di avvalersi di un Sistema Mobile, reso disponibile tramite palmare o tablet ai dipendenti di cui all’art. 1, comma 1, lettera “b” del contratto integrativo aziendale sottoscritto tra la Parti in data 23/4/2008, al fine di poter monitorare e rendicontare complessivamente la gestione degli interventi di manutenzione su reti e impianti.

2. Il sistema ha in particolare lo scopo di monitorare le performance di intervento ai fini dell’assolvimento dei requisiti previsti dall’art. 2.3 della Carta dei Servizi, di consentire la localizzazione del personale per individuare quello più prossimo ai siti di intervento e favorire l’indirizzamento del medesimo anche verso quelli definiti “*irriconoscibili*”, di assorbire le funzioni di allarme di “uomo a terra”, svolte sino ad oggi da apparecchiature di difficile operatività, tuttavia necessarie e utili per la sicurezza del lavoro svolto in solitudine, di superare totalmente l’uso della carta per il monitoraggio dei singoli interventi, di consentire la localizzazione precisa delle perdite sulle reti al fine di poter compiutamente sviluppare programmi di sostituzione delle medesime in base al numero degli interventi svolti.

3. Il sistema assolverà altresì alle funzioni che le Parti Sociali hanno evidenziato all’art. 25, comma 6, dell’ipotesi di accordo del 14/1/2014, rinviando ad ulteriore intesa per convenire i relativi trattamenti economici o diverse modalità di compensazione dei tempi di viaggio.

4. Per ciò che concerne la timbratura virtuale, stante le possibili lunghe percorrenze tra i domicili dei singoli operatori ed i siti in cui viene ordinato il primo intervento giornaliero, è consentita in via sperimentale una franchigia rispetto all’orario di inizio come di seguito indicato:

- per percorrenze superiori a 80 km, minuti di tolleranza pari a 45 ;
- per percorrenze comprese tra 50 e 80 km, minuti di tolleranza pari a 30;



- per percorrenze comprese tra 30 e 50 km, minuti di tolleranza pari a 15.
- 5. Fatto salvo quanto sopra, restano ferme le istruzioni indicate nella circolare 27/4/2006 prot. 3033, qui integralmente richiamata.
- 6. Poiché il Sistema Mobile opererà su apparecchiature che sono date in dotazione ai dipendenti per le sole finalità lavorative, non sarà mai possibile localizzare la persona al di fuori dell'orario di lavoro, quando le stesse apparecchiature devono restare spente, non potendo essere utilizzate per scopi privati.
- 7. In deroga a quanto sopra, le stesse apparecchiature devono tuttavia restare accese durante il servizio di reperibilità; al riguardo si fa presente che la possibilità di localizzazione in tempo reale verrà attivata unicamente su richiesta del personale interessato per essere guidato sui siti di intervento, allorquando si trovi in difficoltà.
- 8. Si conferma da parte aziendale il rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 196/2003 per quanto riguarda la tutela della Privacy, delle modalità di trattamento dei dati derivanti dall'utilizzo di tali sistemi e di chi assumerà il ruolo di "Responsabile trattamento dati" ex art. 29 D. Lgs. 196/2003. L'Azienda ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, Legge n. 300 del 20 maggio 1970, assicura che il nuovo sistema di geolocalizzazione sarà finalizzato esclusivamente al miglioramento dell'organizzazione aziendale e delle attività lavorative.
- 9. In termini generali la posizione della persona viene rilevata unicamente in sede di timbratura, in presenza di allarme per "uomo a terra", in sede di verifica del disservizio e di avvio e termine di ogni singola commessa.
- 10. L'Azienda si impegna ad informare compiutamente i lavoratori interessati dell'introduzione della nuova procedura definita "sistema mobile", per la quale verrà svolta adeguata formazione ed i cui risultati,



anche ai fini del miglioramento dell'applicativo, saranno resi accessibili alle R.S.U. per le eventuali necessità di verifica tra le Parti.

Art. 9

Norme transitorie

1. Il personale di cui all'art. 1, comma 1, lettera "a" del contratto integrativo aziendale sottoscritto tra la Parti in data 23/4/2008 rinuncia, per gli anni 2014 (cassa 2015) e 2015 (cassa 2016), all'elemento aggiuntivo di cui al punto 3 della Parte Economica dell'ipotesi di rinnovo sottoscritta tra le Parti Sociali in data 14/1/2014.

Mazzarino Carlo



R.S.U

Paolo Vincenzi



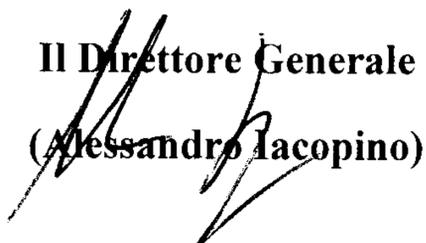
Marco Ferrero



S.I.I. S.p.A

Il Direttore Generale

(Alessandro Iacopino)



FILCTEM-CGIL

Il Segretario Territoriale

(Luciano Ranghino)

