

Servizio Idrico

Protocollo N 0011041/19 del 24/12/2019



000026943

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

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2019

L'anno 2019, il giorno 20 del mese di dicembre, alle ore 09,00, 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 Ferrero Marco, Gardoni Maurizio, Zagheni Alex da ora semplicemente “RSU” assistite dal Segretario Territoriale della FILCTEM-CGIL Luciano Ranghino 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 07/11/2019 e s.m.i;

- che le Parti convengono che il premio di risultato di cui al presente testo viene istituito sulla base dei principi sanciti all'art. 9 dell'ipotesi di accordo sottoscritto in sede di contrattazione nazionale in data 7.11.2019;

- 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

Art. 1

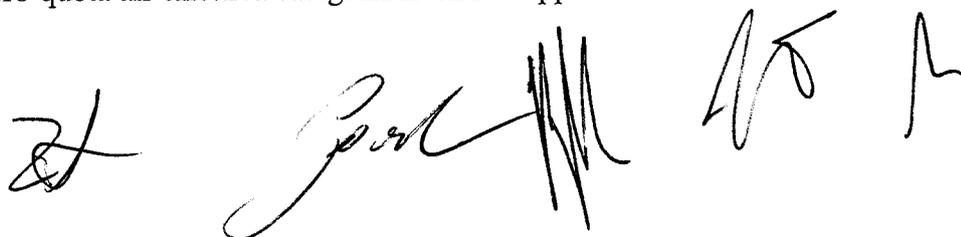
Quantificazione

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 (salvo la riclassificazione in base all'indicatore di presenza al lavoro), calcolati con le modalità di cui all'art. 2:

a) Quadro	€	2.459,48
b) Livello 8	€	2.171,84
c) Livello 7	€	1.970,22
d) Livello 6	€	1.768,57
e) Livello 5	€	1.567,54
f) Livello 4	€	1.442,87
g) Livello 3	€	1.318,26
h) Livello 2	€	1.145,36
i) Livello 1	€	982,25

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.



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 risultato di cui al presente accordo verrà integrato con quanto stabilito in sede di rinnovo contrattuale del Settore gas-acqua 07 novembre 2019, componente questa soggetta agli stessi indici del premio di risultato medesimo. Per l'anno 2019 la quota aggiuntiva in relazione alla produttività sarà pari ad € 154,00.

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 40%, 60%.

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 e salva l'applicazione di riparametrazioni e ridistribuzioni del medesimo in relazione all'impegno lavorativo di ciascun dipendente:

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

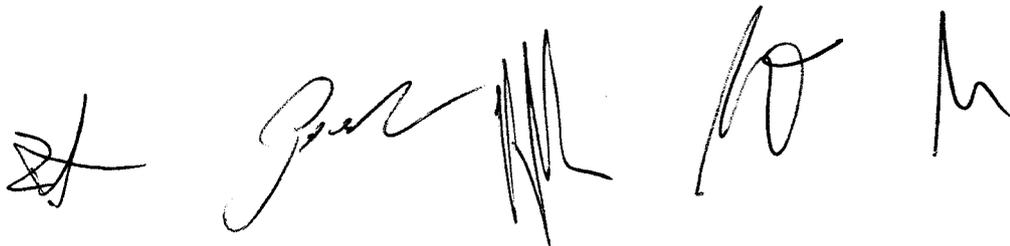
dove

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"



3. I dati saranno oggetto di verifica almeno una volta l'anno, salvo i TPK che verranno trasmessi mensilmente.

Art. 3

Indice di economicità

1. L'indice di economicità (Ie), su base annuale è valutato sulla variazione dell'EBITDA, rispetto al corrispondente valore dell'anno precedente ed è massimo

(ossia pari a 1) quando l'incremento è pari o superiore al 5%, è minimo (ossia pari a 0) quando la riduzione è pari o superiore al 5% e varia linearmente tra 0 e 1 per variazioni intermedie.

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 10%

- obiettivo massimo di riferimento: 10;

- fonte: customer satisfaction.

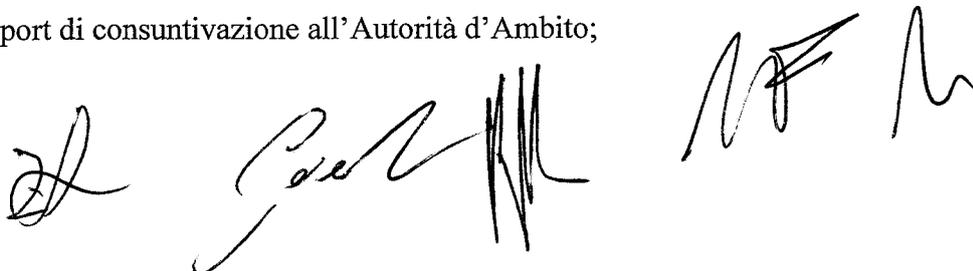
l'indice è massimo (ossia pari a 1) quando, rispetto all'esercizio precedente, risulta migliorato almeno del 3%, è nullo (ossia pari a 0) se è peggiorato almeno del 5% mentre varia linearmente tra i due estremi per variazione intermedie.

b) continuità nella potabilità dell'acqua:

Peso 10%

- obiettivo massimo di riferimento: potabilità garantita 365 giorni

- fonte: report di consuntivazione all'Autorità d'Ambito;





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

g_p = giorni di non potabilità nel Comune "pesimo"

ab_p = abitanti del comune "pesimo"

c) TPK

c1) n. 6 TPK al 90% delle prestazioni conformi, con peso cadauno pari al 4% (nn. 7, 8, 18, 20, 28, 41);

c2) n. 3 TPK al 95% delle prestazioni conformi, con peso cadauno pari al 4% (n. 21, 34 e 36);

c3) n. 1 TPK al 80% (n. 38);

c4) n. 30 TPK che generano indennizzi automatici (nn. da 1 a 44, eccetto quelli sopra indicati nonché eccetto i nn. 24, 37, 39, 40);

Gli indici derivanti da ciascun TPK classificato nelle categorie "c1" e "c2" valgono 1 se all'interno della fascia di tolleranza, "0" altrimenti.

L'indice di produttività - con il secondo addendo che, se negativo, viene posto uguale a "0" - è quindi pari a:

$$I_p = \left(\sum_n i_n \cdot p_n \right) + \left(\frac{\sum_a p_n \cdot p_{max a} - Penali}{\sum_a p_n \cdot p_{max a}} \right)$$

ove "penali" = totale degli indennizzi automatici dovuti a fronte del mancato conseguimento dei TPK appartenenti alla categoria c3.



Art. 5

Riparametrizzazione e redistribuzione

1. Il premio di risultato, così come determinato, per ciascun dipendente, ai sensi dei precedenti articoli, viene assoggettato ad una redistribuzione conseguente all'impegno lavorativo di ciascuno, valutato sulla base dell'indice medio di presenza dell'anno (ossia ore lavorate su ore lavorative, calcolate con le stesse modalità del 2018 quando sono state pari rispettivamente a 68.303,50 e 84.254,5).

2. Il Premio di risultato:

- a) non viene rideterminato e redistribuito se il corrispondente indice del singolo dipendente è pari a quello medio aziendale;
- b) viene ridotto in proporzione se il corrispondente indice del singolo dipendente è superiore a quello medio aziendale e la parte detratta va a costituire il cumulo per la riproporzione di cui alla successiva lettera;
- c) viene aumentato in proporzione, utilizzando il cumulo formatosi ai sensi della precedente lettera, se il corrispondente indice del singolo dipendente è inferiore a quello medio aziendale.

Art. 6

Erogazione

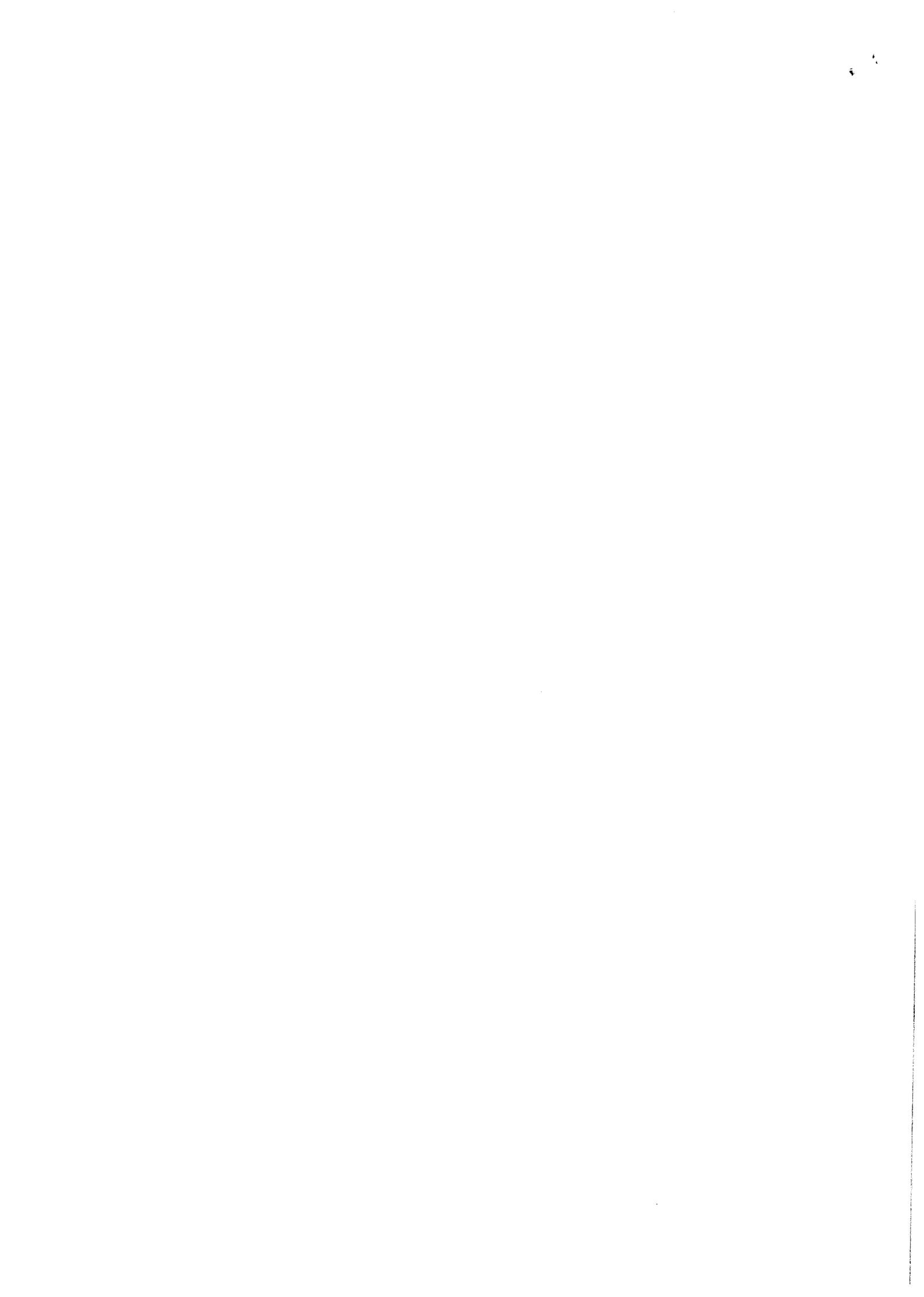
1. Il premio di risultato viene erogato in un'unica soluzione nella prima mensilità successiva all'approvazione del bilancio di esercizio e non oltre alla mensilità relativa al mese di luglio.

Art. 7

Decorrenza e durata

1. Le norme del presente Verbale di Accordo varranno per il solo 2019, a carattere sperimentale.



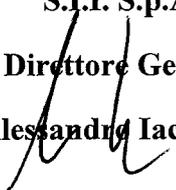


2. La loro decorrenza si intende fissata alla data del 1 gennaio 2019.
3. Gli obbiettivi possono essere rivisti ad ogni scadenza annuale.
4. Verifiche intermedie in corso d'anno possono essere richieste per esaminare informazioni sul livello di raggiungimento di obiettivi specifici e definire eventuali azioni correttive da intraprendere, anche a fronte di eventuali situazioni impreviste ed eccezionali.

S.I.I. S.p.A

Il Direttore Generale

(Alessandro Iacopino)



FILCTEM-CGIL

(Luciano Ranghino)



(Marco Ferrero)



(Maurizio Gardoni)



(Alex Zagheni)



