

Premio di risultato triennio 2015 - 2017

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 marzo 2015 alle ore 9.00 presso la sede di HydroGEA spa in piazzetta del Portello 5 a Pordenone si sono incontrate le Organizzazioni sindacali in rappresentanza dei lavoratori di HydroGEA e la Direzione aziendale per valutare, conformemente a quanto concordato nel precedente incontro del 23 gennaio, la proposta di accordo di secondo livello relativo all'erogazione del premio di risultato per il triennio 2015-2017.

Sono presenti:

- per HydroGEA spa l'Amministratore unico Marco Tullio Petrangelo e la responsabile del Servizio Amministrazione e Controllo Paola Gottardo.
- Per la componente Femca Cisl il segretario regionale Franco Rizzo, il referente territoriale Loris Pasut e le RSA aziendali Giorgio Leschiutta e Marco Roncali.
- Per la componente Filctem Cgil il referente territoriale Franco Bruno e la RSA aziendale Daniele Bonato. Ospite per continuità di collaborazione il precedente RSA Alvaro De Piccoli.

§ § § § § § §

Riprendendo i temi discussi nel corso della riunione del 23 gennaio e 25 febbraio, sui quali Direzione e OOSS si erano dichiarate d'accordo e che le rappresentanze sindacali hanno sottoposto al parere dei lavoratori nel corso dell'Assemblea congiunta del 29 gennaio, in questa sede si concorda di sottoscrivere l'accordo relativo ai premi di risultato del periodo 2015-2017 nei termini che seguono:

1. Struttura generale del premio di risultato:

- a. Il premio di risultato è determinato dalla combinazione di;
 - i. una componente soggettiva (individuale), basata sul livello di inquadramento del dipendente e sulla sua assiduità al lavoro ("premio soggettivo iniziale");
 - ii. una componente basata su performance collettiva (risultati finanziari e di qualità) che, aggiunta alla componente soggettiva, determina il "premio soggettivo sugli obiettivi generali";
 - iii. una componente basata sulle performance operative del reparto di appartenenza del dipendente (indicatori di efficienza e qualità operativa e gestionale dei singoli servizi in cui è articolata la Società) che, aggiunta al premio soggettivo sugli obiettivi generali, determina il "premio soggettivo complessivo"
 - iv. le relazioni quantitative tra le tre componenti che conducono alla determinazione del "premio soggettivo complessivo" sono generalmente di tipo "premio di livello precedente moltiplicato sistema di coefficienti del premio di livello successivo uguale premio di livello successivo". Il tutto, quindi, a partire dal valore assoluto della paga contrattuale base che è poi incrementato o diminuito in funzione del valore rilevato per il coefficiente determinato per il livello successivo (coefficiente maggiore di 1,0 per performance superiore agli obiettivi, coefficiente inferiore a 1,0 per performance inferiori agli obiettivi).

2. Condizioni per l'erogazione del premio di risultato:

- a. Il premio spetta a tutti i dipendenti che abbiano maturato presso la Società almeno sei mesi di servizio, sia dopo l'assunzione, in caso di nuovi assunti, che prima della cessazione del rapporto di lavoro in caso di dimissioni, pensionamento, cessazione per motivi di salute, anche dovuta a licenziamento da parte del datore di lavoro, morte, infortunio che abbia determinato l'inidoneità del dipendente al lavoro o altro motivo di cessazione non dovuto a motivi disciplinari o di accadimenti conseguenti a comportamenti del dipendente contrari alla legge.
- b. Il premio di risultato spetta ai dipendenti che abbiano maturato il semestre di servizio di cui al precedente punto 2.a, anche se alla data di erogazione per cassa del premio non risultassero più dipendenti della Società.



- c. Il premio è erogato il mese successivo a quello di approvazione del bilancio dell'esercizio cui il premio si riferisce da parte dell'Assemblea dei Soci della Società.
- d. Il premio di risultato spetta solo in caso il bilancio dell'esercizio di riferimento del premio sia stato chiuso con un valore positivo del Risultato netto dell'esercizio, dopo la contabilizzazione dell'entità complessiva dei premi e dei relativi eventuali oneri di competenza dell'esercizio stesso. Nessun premio sarà riconosciuto in caso il Risultato netto dell'esercizio dovesse risultare in perdita dopo la contabilizzazione dei premi e relativi oneri.
- e. Il premio di risultato non spetta al personale con la qualifica di dirigente che ha un proprio regolamento al riguardo e al personale con la qualifica di "quadro" per il quale sono assunti criteri premiali definiti individualmente con i singoli dipendenti interessati.

3. Premio di risultato "soggettivo iniziale":

Il "premio di risultato soggettivo iniziale" è determinato come segue:

- a. "**premio base**": ad ogni dipendente è assegnato un "premio base" pari all'importo della paga base risultante di tempo in tempo dalle pattuizioni recepite nel CCNL Gas-Acqua.
- b. "**calcolo del premio base**": la paga base da considerarsi è quella media in vigore nell'anno di competenza del premio, con la media effettuata sommando la paga base in vigore nei singoli mesi di servizio di ogni singolo dipendente nell'anno, incluse la tredicesima e la quattordicesima mensilità, e dividendo tale somma per 14 o per i minori mesi in cui il dipendente è stato alle dipendenze della Società.
- c. "**diminuzione per assenteismo**": l'entità della paga base è diminuita per considerare l'assenteismo di ogni origine attribuibile al singolo dipendente per motivi diversi da permessi sindacali, assistenza legge 104, infortunio sul lavoro o "in itinere", permessi di maternità o paternità, secondo un coefficiente calcolato come "rapporto tra ore effettivamente lavorate più ore riferite a permessi sindacali, assistenza legge 104, infortunio sul lavoro o "in itinere", permessi di maternità o paternità e ore lavorabili dell'anno" (paga base x ore effettive lavorate/ore lavorabili).

4. Sistema degli obiettivi generali comuni: determinazione del "premio soggettivo sui risultati generali":

Il "premio soggettivo sui risultati generali" è determinato a partire dal "premio soggettivo", aumentato o diminuito sulla base della produttoria dei seguenti coefficienti incrementativi o riduttivi riferiti ai seguenti obiettivi generali comuni a tutte le categorie di lavoratori:

- a. "**obiettivo generale di performance finanziaria**": il coefficiente relativo a questo obiettivo risulta dal rapporto tra l'Utile dell'esercizio effettivo e Utile dell'esercizio risultante dal Piano economico-finanziario (PEF) più aggiornato approvato dalla CATO in sede di determinazione dei calcoli tariffari, e può assumere un valore massimo di 1,25 e minimo di 0,75. Il coefficiente è calcolato sui risultati di Utile di esercizio determinati al netto della sola componente di "premio soggettivo", al fine di evitare il riferimento circolare del calcolo che altrimenti si verrebbe a determinare.
- b. "**obiettivo generale di qualità del servizio**": il coefficiente relativo a questo obiettivo risulta dal rapporto tra la valutazione della performance aziendale rilevata da apposito sondaggio condotto tra la clientela e un "livello minimo" definito su una scala di valutazione prodotta dalla società che effettuerà i sondaggi da 1 a 10. Tale coefficiente per il 2015 è convenzionalmente fatto pari ad "uno".

Il "livello minimo" di riferimento per gli anni 2016 e 2017 sarà definito dal Gruppo di lavoro previsto per la messa a punto del sistema premiale, dopo aver valutato i risultati del sondaggio sulle performance aziendali in corso di effettuazione alla data attuale.

5. Sistema degli obiettivi di reparto operativo: determinazione del "premio soggettivo complessivo":

Il sistema degli obiettivi di reparto operativo è costituito da un insieme di indicatori di performance sulle attività di maggior rilevanza svolte dal reparto, individuate tra quelle che determinano la performance della Società nei diversi comparti in cui si articola la performance aziendale, nei confronti dei clienti, della Autorità d'Ambito e di regolazione e controllo.

Per ognuna delle attività chiave svolte dai reparti aziendali individuate come qualificante nella determinazione della performance complessiva della Società è individuato:

- a. un **"livello di rilevanza dell'attività"** nel sistema generale delle performance del reparto (la somma dell'importanza dei vari indicatori deve essere pari a 1, o 100%, se espressa in termini percentuali);
- b. un **"livello obiettivo di performance"** per la performance della singola attività chiave;
- c. una **"livello di performance effettiva"** dell'attività chiave;
- d. un **"coefficiente di performance"** della singola attività chiave, che è determinato dal rapporto tra livello effettivo e obiettivo di performance;
- e. un **"coefficiente di performance complessiva di reparto"** determinato dalla ponderazione dei "coefficienti di performance" delle singole attività con i relativi "livelli di rilevanza".

I reparti operativi per i quali sono determinati i coefficienti di performance operativa sono i seguenti:

- a. Direzione operativa – servizio acquedotto;
- b. Direzione operativa – servizio tutela ambientale;
- c. Servizio Amministrazione e controllo;
- d. Servizio Amministrazione clienti;
- e. Servizio Lavori e Investimenti;
- f. Servizio Acquisti, gare, appalti e contratti.

Le parti convengono quanto segue:

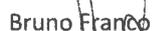
1. per l'anno 2015 si darà seguito al calcolo del solo **"premio soggettivo sui risultati generali"**;
2. in considerazione del fatto che per l'anno 2015 il sistema premiante non sarà applicato nella sua articolazione definitiva, il premio per il 2015 sarà determinato, individualmente per ogni dipendente, qualora dovuto a norma dei principi generali esposti in precedenza (Utile netto non negativo, periodo di lavoro non inferiore a sei mesi) nella misura pari al premio erogato per il 2014 più il 70% della differenza tra l'entità del premio risultante per il 2015 a norma delle disposizioni che precedono e il premio erogato per il 2014.
3. il premio erogato nella misura prevista al punto 2. sarà erogato in "buoni acquisto" nella misura massima prevista e per il resto in danaro.
4. nell'anno 2015 è costituito un "Gruppo di lavoro" con rappresentanti dell'azienda e delle Organizzazioni sindacali, laddove ogni Organizzazione potrà partecipare al Gruppo con un massimo di due rappresentanti, per lo studio e la definizione di dettaglio del sistema di indicatori di performance di reparto e dei relativi valori obiettivo;
5. in mancanza di accordo sul sistema degli indicatori di performance di reparto o dei relativi valori obiettivo le Parti si incontreranno a livello di rappresentanze Sindacali e aziendali per verificare la possibilità di superare le divergenze incontrate in sede di "Gruppo di lavoro".

Pordenone, 11 marzo 2015.

per FEMCA CISL
Segretario regionale

Franco Rizzo


per FILCTEM CGIL
Segretario provinciale

Bruno Franco


per HydroGEA spa
l'Amministratore unico

Marco Tullio Petrangelo
