



Premio di risultato triennio 2015 – 2017

Prot.n. 1757/E/2016
del 24/06/16



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **14 giugno 2016 alle ore 9.00** presso la sede di HydroGEA spa in Piazzetta del Portello 5 si sono incontrati i rappresentanti aziendali e i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali che costituiscono il "Gruppo di Lavoro" per lo studio e la definizione di dettaglio del sistema di indicatori di performance di reparto e dei relativi valori di obiettivo, secondo quanto stabilito nel "Verbale di Accordo sindacale" dell'11 marzo 2015 relativo all'erogazione del premio di risultato per il triennio 2015-2017.

Sono presenti:

- per HydroGEA spa i due rappresentanti aziendali la Resp. del Servizio Amministrazione e Controllo, Rag. Paola Gottardo e il Resp. del Servizio Investimenti, Lavori e Appalti, Ing. Daniele Odorico, nominati con Delibera dell'Amministratore Unico del 20 gennaio 2016;
- per la componente Femca Cisl i lavoratori sig.ra Cauz Federica e sig. Stivella Paolo;
- per la componente Filctem Cgil i lavoratori sig. Bonato Daniele e sig. Muscarà Roberto.

§ § § § § §

Come previsto dal Verbale di Accordo per l'erogazione del Premio di risultato per il triennio 2015/2017, sottoscritto il giorno 11 marzo 2015 dalle Organizzazioni sindacali in rappresentanza dei lavoratori di HydroGEA e la Direzione aziendale, si concorda di sottoscrivere l'accordo relativo al Premio di risultato per il periodo 2016/2017 nei termini che seguono:

1. Premio di risultato soggettivo iniziale

La componente soggettiva (individuale) è basata sul livello di inquadramento del dipendente e sulla sua assiduità al lavoro.

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 dai 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).

2. Premio soggettivo sui risultati generali

La componente basata su performance collettiva (risultati finanziari e di qualità), aggiunta alla componente soggettiva, determina il "premio soggettivo sui risultati generali", che è calcolato 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 l'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. Il Gruppo di Lavoro concorda che tale coefficiente, come per l'anno 2015, deve essere convenzionalmente mantenuto pari a 1 sia per l'anno 2016 che 2017.

3. **Premio soggettivo complessivo: obiettivi di reparto operativo e performance individuale**

La 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) aggiunta al premio soggettivo sui risultati generali determina il **"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 così come individuate nell'Allegato A.

Il sistema di valutazione di performance individuale viene individuato attraverso una scheda di valutazione così come specificato nell'Allegato B.


Il Gruppo di Lavoro concorda che una parte del premio pari al 50% delle somme disponibili sia assegnato in base al merito individuale di ciascun dipendente dell'azienda in relazione alla scheda di valutazione di performance individuale (Allegato B). La restante parte del premio, pari al 50% delle somme disponibili, viene assegnato in base al raggiungimento degli obiettivi di reparto operativo (Allegato A).

Affinché venga erogato il premio di risultato devono essere rispettate le seguenti condizioni stabilite nel Verbale di Accordo dell'11 marzo 2015:

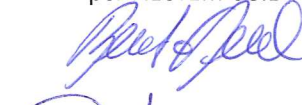
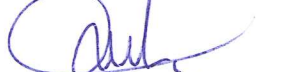
- a. Il premio di risultato spetta a tutti i dipendenti che abbiano maturato presso la Società almeno sei mesi di servizio, sia dopo l'assunzione, in caso di nuovi assunti, che prima della cessazione del rapporto di lavoro, in caso di dimissioni, pensionamento, cessazioni per motivi di salute, anche dovuti 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 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.

Pordenone, 14 giugno 2016.

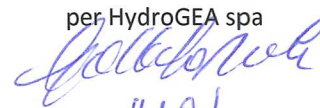
Per FEMCA CISL


Federica Canz

per FILCTEM CGIL

per HydroGEA spa


M. M.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE
PREMIO DI RISULTATO ANNO 2016 - 2017**

Descrizione del contenuto del parametro	I	S	B	O	Punti
1. Rispetto del Piano Triennale Anticorruzione, del Modello di Organizzazione e Gestione HydroGEA redatto ai sensi del D.Lgs 231/2001 "Responsabilità amministrativa delle società e degli enti" e relativo Codice Etico approvato il 31.12.2015					
2. Rispetto dei contenuti del CCNL per il settore Gas - Acqua					
3. Rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro. In particolare saranno valutati: a) per il personale di campagna: - il rispetto delle procedure operative HydroGEA; - l'utilizzo scrupoloso dei DPI. b) Per il personale impiegatizio: - il rispetto delle norme generali di cui al D.lgs 81/2008; - ergonomia e rispetto dei tempi di utilizzo dei videoterminali.					
4. Applicazione della Regolazione della qualità contrattuale del servizio idrico integrato ovvero di ciascuno dei singoli servizi che lo compongono (RQSII ex delibera AEGSII 655/2015)					
5. Capacità di svolgere le mansioni assegnate con la necessaria professionalità richiesta e di assumere le responsabilità previste dal ruolo ricoperto attraverso le specifiche conoscenze tecniche e operative					
6. Capacità di stabilire le priorità operative e di organizzare il proprio lavoro integrandosi con le attività svolte dalla squadra/gruppo/unità organizzativa					
7. Capacità di proporre soluzioni e idee a livello di servizio/settore/ufficio per risolvere specifiche problematiche dimostrando interesse ad ampliare le competenze e ad affrontare situazioni nuove, ottimizzando i flussi di lavoro che favoriscano l'efficienza e soluzioni che riducano i tempi di lavoro					
8. Capacità di applicazione pratica e operativa della propria preparazione professionale					
9. Capacità di raggiungere gli obiettivi entro le scadenze previste					
10. Accuratezza nello svolgimento delle mansioni e dei compiti assegnati anche con l'uso di beni, macchine e attrezzature aziendali garantendo impegno e rendimento lavorativo					
11. Accuratezza nello svolgimento delle mansioni e dei compiti assegnati					
12. Disponibilità a modificare il proprio orario di lavoro per esigenze aziendali					

I= insufficiente 0 S=sufficiente 4 B=buono 7 O=ottimo 10

Totale scheda

Coefficiente = Totale punti/120

Le schede di valutazione saranno compilate dal Dirigente operativo, dal Responsabile del Servizio Amministrazione e controllo, dal Responsabile del Servizio Amministrazione clienti e Qualità (RQSII) e dal Responsabile Servizio Lavori e Investimenti e Servizio Acquisti, gare, appalti e contratti, con l'ausilio dei diversi referenti di servizio. Tali schede saranno validate e approvate dalla Direzione aziendale, dopo la rilevazione da parte dell'ufficio personale di tutte le non conformità. Il giudizio sarà motivato dai rispettivi responsabili ad ogni singolo dipendente prima della validazione e approvazione da parte della Direzione aziendale.

OBIETTIVI DI REPARTO OPERATIVO

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2016 – 2017

A. Direzione operativa - servizio acquedotto e servizio tutela ambientale

1. Registrare, confrontare e prevedere un miglioramento sul tempo massimo di preventivazione di 10 o 20 giorni lavorativi come previsto dagli artt. 5-6-19 del RQSII - 35 PUNTI
2. Registrare, confrontare e prevedere un miglioramento sul tempo massimo di risposta motivata a reclami scritti e a richiesta scritta di informazioni di 30 giorni lavorativi previsti dagli artt. 46-47 del RQSII - 30 PUNTI
3. Registrare, confrontare e prevedere un miglioramento sul tempo massimo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento in cui, come previsto dall'art. 33 RQSII, il personale incaricato dal gestore arriva sul luogo entro tre ore dall'inizio della conversazione con l'operatore - 35 PUNTI

B. Servizio Amministrazione e controllo

1. Implementazione di un sistema di gestione "Unbundling Contabile" - 40 PUNTI
2. Cespiti: creazione e gestione di un report relativo agli investimenti aziendali con evidenza dei CFP e del FONI. La reportistica dovrà essere disponibile entro il 20 del mese successivo e di ogni trimestre (20/4 – 20/7 – 20/10 – 20/01) – 40 PUNTI
3. Rilevamento trimestrale degli indicatori del personale; la reportistica dovrà essere disponibile entro il 20 del mese successivo e di ogni trimestre (20/4 – 20/7 – 20/10 – 20/01) – 20 PUNTI

C. Servizio Amministrazione clienti e Qualità (RQSII)

1. Registrare, confrontare e prevedere un miglioramento sul tempo massimo di risposta motivata a reclami scritti e a richiesta scritta di informazioni di 30 giorni lavorativi come previsto dagli artt. 46-47 DEL RQSII - 40 PUNTI
2. Registrare, confrontare e prevedere un miglioramento sul tempo massimo di rettifica di fatturazione di 60 giorni lavorativi come previsto dall'art. 43 del RQSII - 40 PUNTI
3. Registrare, confrontare e prevedere un miglioramento rispetto al tempo massimo di attesa agli sportelli di 60 minuti tra il momento in cui l'utente finale si presenta allo sportello fisico e il momento in cui il medesimo viene ricevuto come definito dall'art. 53 del RQSII - 20 PUNTI

D. Servizio Lavori e Investimenti - Servizio Acquisti, gare, appalti e contratti

1. Gestione completa degli ordini per l'ottenimento di file di comunicazione ANAC nel formato XML - 40 PUNTI
2. Redazione delle procedure e attuazione della riqualifica annuale dei fornitori ai fini delle procedure della qualità ISO 9001- 20 PUNTI
3. Implementazione nuovo software per il magazzino - 40 PUNTI

Per i settori identificati con le lettere A e C la percentuale di miglioramento è concordata per il 10 % su tutti gli indicatori in relazione alle prestazioni minime così come da delibera AEEGSI 655/2015.

Per i settori identificati con le lettere B e D è previsto il pieno raggiungimento degli obiettivi.

