

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNI 2013/2014

ACCORDO STRALCIO PREMIO ANNO 2012

L'importo del premio di risultato per gli anni 2013 - 2014 viene ripartito come segue:

A) 30% ripartito su tutti i dipendenti con differenziazione dei livelli.

La ripartizione è effettuata tra tutti i dipendenti in base ai minimi e alla contingenza contrattuale come da art. 37 del CCNL

B) 35% ripartito in base alle presenze effettive in servizio senza differenziazione dei livelli.

La ripartizione è effettuata sulla base delle ore lavorative totali annue detraendo le ore di assenza per ciascun dipendente. Al riguardo viene convenuto che non è prevista alcuna franchigia. La somma da assegnare a ciascun dipendente sarà calcolata in proporzione alle presenze.

A mero titolo di esempio se un lavoratore ha una percentuale di presenze pari al 96%, percepirà un premio pari a tale percentuale della somma complessiva spettante in base al presente punto. Sono escluse da tale calcolo le ore per ferie, per permessi retribuiti o da recuperare e per la donazione di sangue e midollo osseo.

Il dipendente che effettuerà assenze superiori al 50% non avrà diritto al riconoscimento di questa parte del premio.

La somma totale non erogata con questo criterio verrà aggiunta alla parte del premio da ripartire con i criteri di cui al punto C).

C) 35% + resti non erogati con il criterio del punto B) ripartito al raggiungimento dei seguenti obiettivi.

Il premio totale per ogni settore è calcolato in base al numero di dipendenti assegnati.

Gli obiettivi individuati riguardano l'insieme dei lavoratori presenti nei settori e sarà corrisposto per intero al raggiungimento degli obiettivi, in caso di mancato raggiungimento le penalità ridurranno percentualmente il premio assegnato a tutti i lavoratori del settore.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi comuni a più settori fa applicare la penalità a tutti i dipendenti dei settori coinvolti.

SETTORE LEGALE, RISORSE UMANE, AFFARI GENERALI

Obiettivo 1 – Redazione del bilancio sociale.

Azioni: raccolta dei dati significativi, stesura del documento, preparazione dell'evento di presentazione annuale.

Indicatori: consegna del bilancio sociale entro la data di convocazione dell'assemblea dei soci che approva il bilancio della società, spedizione del documento a tutti i soggetti interessati entro il 31 dicembre di ogni anno.

Penalità: - 30% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

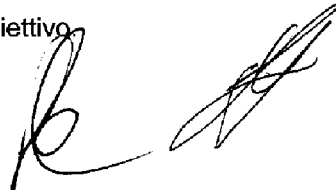
Obiettivo 2 – Mantenimento del sistema integrato delle certificazioni di qualità SA 8000/14001/18001.

Azioni: cura, trattamento e gestione del sistema e delle verifiche periodiche.

Indicatori: limitazioni delle non conformità al sistema al massimo in numero di 2 per ogni singola certificazione per anno di riferimento.

Penalità: - 30% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Obiettivo 3 – Gestione diretta dei sinistri.



Azioni: per il primo anno, predisposizione del progetto di implementazione della gestione interna dei sinistri da RCT, per gli anni successivi, elaborazione statistica dei sinistri, gestione dei rapporti con i danneggiati e liquidazione dei risarcimenti.

Indicatori: limitazione delle controversie da RCT, mantenimento dei risarcimenti nel limite del budget previsto annualmente in bilancio (salvo eventi straordinari dovuti a calamità o a mal funzionamento delle condotte per mancanza di manutenzione, non vengono conteggiati i sinistri risarciti dalle imprese appaltatrici)

Penalità: - 40% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

SETTORE AMMINISTRATIVO

Obiettivo 1 - Monitoraggio equilibrio finanziario.

Azioni: Predisposizione report di cassa nei termini assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

Indicatori: Report mensili di cassa

Penalità: - 25% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Obiettivo 2 - Bilancio semestrale e verifica con budget.

Azioni: Predisposizione bilancio e determinazione scostamenti al 30/06.

Indicatori: Bilancio al 30/06 e prospetto scostamenti secondo le modalità definite nel Controllo di Gestione.

Penalità: - 25% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Obiettivo 3 - Riduzione dei contatori non letti da oltre un anno.

Azioni: Individuazione degli utenti con contatore non letto da oltre un anno (almeno due cicli di lettura) e riduzione del numero.

Indicatori: Riduzione del numero di contatori non letti di almeno il 15% all'anno, salvo impedimenti esterni dettagliatamente documentati.

Penalità: - 25% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Obiettivo 4 - Miglioramento delle anagrafiche utenti con inserimento di informazioni prioritarie per l'invio dei dati all'Anagrafe Tributaria e la futura gestione del servizio (codici fiscali, dati catastali, qualifica proprietario, altri dati anagrafici).

Azioni: Individuazione degli utenti privi di codici fiscali, dati catastali, qualifica proprietario e altri dati anagrafici nonché con presenza di dati errati e riduzione degli stessi.

Indicatori: Riduzione del numero dei dati mancanti o errati del 5% all'anno; in alternativa il 15% di contatti o tentativo di contatto (telefonate, lettere inviate, indagini varie).

Penalità: - 25% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

SETTORE TECNICO

Obiettivo 1 - Riduzione dell'importo economico rispetto all'anno precedente, per lavori di manutenzione ordinaria-pronto intervento (spese per impresa esterna) sugli impianti e reti gestite.

Azioni: Ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro delle squadre addette alla manutenzione reti.

Indicatori: Spese effettuate nell'esercizio per i contratti di manutenzione reti e impianti.

Penalità: - 20% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Obiettivo 2 - Riduzione delle ore di straordinario prestate annualmente rispetto all'anno precedente dal personale impiegatizio e tecnico operativo, eccetto le ore per interventi in reperibilità.

Azioni: Maggiore efficienza nell'organizzazione del lavoro.

Indicatori: Ore complessive di straordinario effettuate dal personale assegnato risultanti negli indicatori del personale.

Penalità: - 20% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Per l'applicazione degli obiettivi 1 e 2 dovrà essere tenuta in particolare considerazione la carenza del personale tecnico-operativo, che oltre ad essere sottodimensionato numericamente rispetto all'organigramma in vigore, alla data odierna risulta ulteriormente carente di due figure non ricopribili a causa del blocco delle assunzioni.

Obiettivo 3 – Realizzazione di sistema efficace di programmazione della manutenzione anche mediante l'utilizzo di applicativi software appositi.

Azioni: Miglioramento continuo gestione e programmazione della manutenzione.

Indicatori: rilievo di non conformità nelle certificazioni di qualità.

Penalità: - 20% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo

Obiettivo 4 – Miglioramento della manutenzione/gestione dei veicoli- automezzi, attrezzature.

Azioni: Tenuta della documentazione di macchina, manutenzione programmata dei mezzi e delle attrezzature.

Indicatori: Verifiche ispettive ad ogni assegnatario dei veicoli ed attrezzature sulla corretta tenuta dei mezzi e delle attrezzature assegnate.

Penalità: - 20% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo

Obiettivo 5 – Trasmissione tempestiva dei dati all'area amministrativa e legale (Stato avanzamento lavori, costi capitalizzabili, inventario magazzino, ecc.) per la redazione del bilancio civilistico (entro il 15/03) ed entro il 15/08 di ogni anno per il consolidamento del controllo di gestione e del bilancio sociale.

Azioni: Applicazione sistema efficace controllo di gestione.

Indicatori: Rispetto delle date definite.

Penalità: - 20% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Le somme non ripartite andranno ridistribuite con il criterio di cui alla lettera A) del presente accordo solo ai dipendenti che avranno ottenuto un punteggio di almeno punti 43 nella scheda di valutazione di cui al successivo punto D).

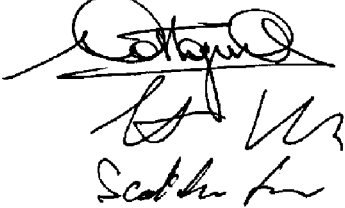
D) importo economico del premio e liquidazione.

L'importo economico del premio individuale è il seguente:

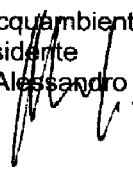
2013 € 1.740,00; 2014 € 1.740,00.


Il premio di risultato sarà corrisposto ogni anno con la busta paga del mese di maggio dell'anno successivo.

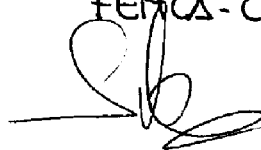
Per le RSA

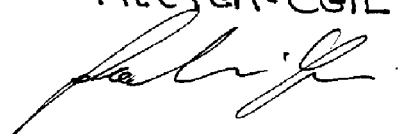


Per Acquambiente Marche srl
Il Presidente
Dott. Alessandro Maccioni



UILCEM-UIL


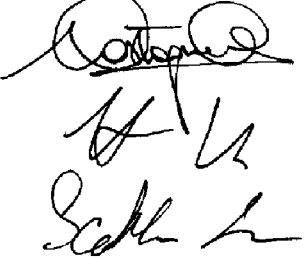
FENCS-CISL


FILCTEM-CGIL


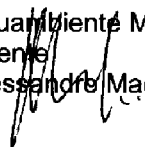
Accordo transitorio per la ripartizione del premio di risultato anno 2012.

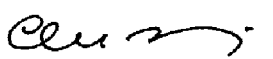
Visto il protrarsi delle trattative che hanno comportato la mancanza di individuazione degli obiettivi aziendali in tempo utile, le parti concordano che il premio di risultato di competenza dell'anno 2012 venga ripartito con gli stessi criteri dell'accordo sottoscritto per il periodo 2008/2011 sulla base di una somma pro capite per dipendente in servizio al 31.12.2012 pari ad € 1.740,00, il premio sarà corrisposto con la busta paga del mese di maggio 2013.

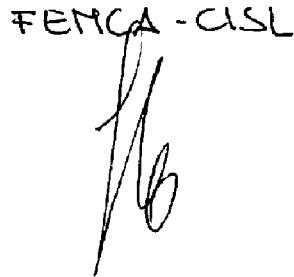
Per le RSA



Per Acquambiente Marche srl
Il Presidente
Dott. Alessandro Maccioni



UILCEM - UIL


FEMCA - CISL


FILCTEM - CGIL
