

30/07/15 Protocollo n.



2015017794

PREMIO DI RISULTATO ANNI 2015-2017

SOMMARIO

Premessa	2
Applicabilità dell'accordo	2
Durata dell'accordo	3
Termini e modalità di erogazione del premio	3
Informazione, consultazione e contrattazione	3
Definizioni e modalità di calcolo	3
Premio di Redditività	3
Premio Gestionale	4
Fattori correttivi dell'importo individuale del Premio di risultato	4
Economie derivanti dai fattori correttivi	5
Calcolo del Premio di Risultato	5
Impiego delle somme non erogate	5
Valore economico del Premio di Risultato 2015-2017	5
PREMIO GESTIONALE 2015	7
Definizione degli obiettivi 2015	7
Modalità di calcolo del premio gestionale	7
Illustrazione degli obiettivi	8
Rispetto degli standard di Carta dei Servizi (peso = 12)	8
Predisposizione Report CO.GE. e redazione Bilancio Preventivo (peso = 2)	8
Recupero Morosità (peso = 15)	9
Rispetto delle previsioni del piano degli investimenti stabilite per l'anno 2015 (peso = 20)	10

Raggiungimento obiettivi di miglioramento della certificazione QAS anno 2015 (peso = 12)	10
Sviluppo PROGETTO ODI ELETTRONICO (peso = 9)	11
Monitoraggio consumi elettrici (peso = 8).....	11
Telecontrollo nodi (Peso = 9).....	12
Incremento delle manutenzioni interne (Peso = 6)	12
Contenimento costi operativi per servizio (Peso = 7)	13
Tabella economica premio di risultato anno 2015.....	13
Disposizione finale.....	14

PREMESSA

Il giorno 30/07/2015 in Ascoli Piceno presso la sede legale della CIIP spa (viale della Repubblica, 24 Ascoli Piceno) si sono incontrati

La CIIP spa rappresentata dal Presidente Giacinto Alati assistito dal Responsabile del Servizio Risorse Umane ed Organizzazione, dirigente Cesare Orsini,

La R.S.U. nelle persone dei Sig.ri: Luca Mariani (FEMCA CISL), Andrenacci Paolo (FEMCA CISL), Francesco Vulpio (FEMCA CISL), Marinelli Gianfranco (FILCTEM CGIL), Emidio De Santis (FILCTEM CGIL), Mancini Nazzareno (USB);

Richiamato l'accordo quadro del 27/10/2014 (in atti CIIP spa con il protocollo n. 2014025600 di pari data)

Premesso che le trattative sono iniziate successivamente a tale data e proseguite sino ad oggi le parti hanno convenuto e concordato quanto segue:

APPLICABILITA' DELL'ACCORDO

Il Premio di Risultato è uno strumento di contrattazione di secondo livello adottato in azienda già prima della sua trasformazione in SpA.

Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività della CIIP spa anche attraverso strumenti di partecipazione dei dipendenti riferiti ai risultati aziendali, tra le parti, costituite dal Presidente e dalla RSU viene stipulato il presente accordo triennale ai sensi e per gli effetti di cui al CCNL unico di settore gas acqua vigente pro tempore. I contenuti del CCNL unico di settore gas-acqua vigente pro tempore si intendono, pertanto, integralmente richiamati nel presente accordo ed applicabili a tutto il personale della CIIP spa.

Il premio di risultato ha le finalità di:

- coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
- far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha validità triennale dal 01/01/2015 a tutto il 31/12/2017.

TERMINI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il Premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato, sotto forma di una tantum, nel mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte dei competenti Organi Aziendali. Pertanto, nel 2016 si erogherà il premio relativo al 2015 e così via.

Il premio verrà corrisposto annualmente ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, in questo caso il contratto deve essere stipulato per un periodo non inferiore a mesi 9, che siano in forza al momento della erogazione del premio in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento del premio.

Restano pertanto esclusi dal diritto di ricevere il "Premio Risultato" i dipendenti che risultino cessati al momento dell'erogazione del premio e che nell'anno di riferimento del premio abbiano lavorato meno di mesi sei. Per i cessati che abbiano lavorato almeno 6 mesi il premio sarà erogato in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento del premio.

INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E CONTRATTAZIONE

Premesso che nel presente accordo sono indicati e definiti gli obiettivi che si intendono realizzare nel corso dell'anno 2015, si dà atto che all'inizio dell'anno 2015 le parti si sono già incontrate per una verifica tra i programmi aziendali e gli obiettivi gestionali e di redditività fissati ai fini del Premio di Risultato nonché per la definizione dei corrispondenti obiettivi e dei valori economici valevoli per gli anni 2015-2017.

Quanto alla definizione degli obiettivi relativi al Premio Gestionale degli anni 2016-17, le parti si incontreranno entro il mese di gennaio per la definizione degli stessi.

Le parti si impegnano ad incontrarsi nel mese di luglio di ogni anno per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Qualora nel corso della vigenza del presente accordo si verificassero eventi eccezionali di varia natura che incidano negativamente sugli obiettivi gestionali prefissati ai fini del Premio di Risultato, si procederà ad un riesame congiunto dei parametri e degli obiettivi interessati per una loro eventuale rimodulazione.

DEFINIZIONI E MODALITÀ DI CALCOLO

Il Premio di Risultato si articola in **Premio di Redditività** e **Premio Gestionale**. Verrà erogato con le seguenti modalità di calcolo.

PREMIO DI REDDITIVITÀ

Il premio di Redditività misura le complessive performance aziendali sulla base di un coefficiente di redditività che mette a confronto il Margine operativo lordo dell'anno -1 con quello dell'anno 1 (premio di risultato anno 1)

Il Premio di redditività viene erogato se il "Coefficiente di Redditività" è pari o superiore ad 1 (uno); senza tale risultato, fatto salvo quanto previsto di seguito, non si eroga il Premio di Redditività;

Il Coefficiente di Redditività è dato dal seguente rapporto:

$$\text{coefficiente di redditività} = \frac{\text{margine operativo lordo (MOL) consuntivo anno 1}}{\text{margine operativo lordo (MOL) consuntivo anno -1}}$$

Il "MOL consuntivo anno 1" sarà quello risultante dal bilancio consuntivo approvato per l'anno di riferimento, secondo lo schema del Conto Economico riclassificato a scalare a valore aggiunto.

Il "MOL consuntivo anno -1" sarà quello risultante dal bilancio consuntivo approvato per l'anno precedente a quello di riferimento, secondo lo schema del Conto Economico riclassificato a scalare a valore aggiunto. »

Ove il coefficiente di redditività fosse inferiore all'unità e comunque conforme alla Pianificazione Economico Finanziaria approvata dall'ATO e dall'AEEGSI, per gli anni di riferimento, l'obiettivo di considera conseguito.

PREMIO GESTIONALE

Il Premio Gestionale intende stimolare il personale dipendente al conseguimento/mantenimento di performance aziendali che consentono alla CIIP spa di onorare gli impegni assunti con gli stakeholder che gli hanno affidato il Servizio Idrico Integrato (SII) nella forma de "l'in house providing" ed il pieno rispetto degli standard di servizio fissati dall'AEEGSI.

Le parti convengono che gli obiettivi debbono soddisfare le seguenti condizioni:

- rappresentare obiettivi gestionali considerati critici dalle parti e comunque utili al mantenimento a CIIP spa dell'affidamento in house del Servizio Idrico Integrato;
- corrispondere ad attività che coinvolgono un largo numero di collaboratori aziendali;
- essere misurabili con dati certi.

Gli obiettivi a partire dall'anno 2016 saranno corredati da apposite **schede obiettivo** in cui sono correttamente individuati: Le ragioni dell'obiettivo prescelto, le funzioni aziendali coinvolte individuando succintamente le azioni da svolgere per ciascuna funzione, i rispettivi centri di responsabilità che provvederanno altresì a sottoscrivere la scheda.

Il premio Gestionale viene erogato in misura proporzionale all'effettivo conseguimento degli obiettivi gestionali fissati annualmente.

FATTORI CORRETTIVI DELL'IMPORTO INDIVIDUALE DEL PREMIO DI RISULTATO

Sull'erogazione del premio di risultato incidono altresì i seguenti correttivi:

- a) Le **sanzioni disciplinari (correttivo_sanzioni_disciplinari)** comminate al dipendente operano una decurtazione percentuale sul premio di risultato nella seguente misura:

Sanzione disciplinare	penalizzazione
Rimprovero verbale	-2%
Rimprovero scritto	-5%
Multa	-10%
Sospensione	Non erogazione (-100%)

- b) La **Presenza in servizio** del dipendente (**correttivo_presenza_servizio**). Ai fini qui previsti, si considera quale presenza effettiva in servizio la sola assenza per ferie.

- c) Per i dipendenti con il livello di Quadro e per i Direttivi con responsabilità di Servizio o di Zona operativa (correttivo_Q_Rdirettivi) la eventuale percentuale di mancata realizzazione degli obiettivi della parte Gestionale determinerà una ulteriore riduzione del 15% del importo individuale del Premio di Risultato.

ECONOMIE DERIVANTI DAI FATTORI CORRETTIVI

L'economia realizzata sul Premio di Risultato, per effetto dei correttivi di spesa (presenza in servizio, sanzioni disciplinari e correttivo Quadri e direttivi responsabili), verrà ripartita tra i dipendenti nel modo seguente:

Non partecipano alla ripartizione delle economie i dipendenti che hanno avuto sanzioni disciplinari, i Quadri e i direttivi con responsabilità di Servizio o di Zona operativa, ove abbiano avuto una penalizzazione di cui ai commi precedenti.

La ripartizione di cui sopra verrà effettuata con i criteri di proporzionalità sulla base del livello parametrico di appartenenza del dipendente e della sua effettiva presenza in servizio.

$$\text{QUOTA INDIVIDUALE} = \frac{\text{ECONOMIA TOTALE} \times (\text{PARAMETRO di livello} \times \% \text{presenza in servizio})}{\text{SOMMATORIA} (\text{PARAMETRO di livello} \times \% \text{presenza in servizio})}$$

CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO

Il calcolo del Premio di Risultato individuale sarà effettuato sulla base della seguente formula:

$$\text{Premio_di_Risultato} = \{[\text{PREMIO DI REDDITIVITA'} + (\text{PREMIO GESTIONALE} \times \text{correttivo_conseguimento_obiettivi})] \times \text{correttivo_sanzioni_disciplinari} \times \text{correttivo_Q_Rdirettivi}\} \times \text{correttivo_presenza_servizio} + \text{quota_ripartizione_economia (ove spettante)}$$

IMPIEGO DELLE SOMME NON EROGATE

Le parti convengono che la eventuale quota parte del premio di risultato "non erogata" venga destinata al CRAL dall'Azienda il quale ne disporrà in favore di Enti/Associazioni che operano a sostegno delle fasce sociali più disagiate individuati/e di comune accordo con il Consiglio di Amministrazione.

VALORE ECONOMICO DEL PREMIO DI RISULTATO 2015-2017

Le parti convengono che per il periodo 2015-2017 il valore economico del premio di risultato rimane invariato rispetto all'anno 2014 al netto dell'importo dell'una tantum non consolidabile fissata dal CCNL unico di settore gas acqua vigente pro tempore.

Al fine di consentire la salvaguardia del potere di acquisto dei dipendenti, il premio gestionale per gli anni 2016-2017 tiene conto del tasso di inflazione programmata dell'anno di riferimento (TIP) rilevato nel mese di erogazione tenendo conto altresì che per il premio dell'anno 2014 non è stata applicata.

Le parti prendono atto della nuova scala parametrica adottata dal CCNL e, pertanto, ad invarianza del monte economico del premio di risultato dell'anno 2014, rideterminano le componenti economiche come segue:

Livello CCNL	Scala parametricale CCNL	Redditività	Gestionale	Totale
Q	200,74	1.066,83	1.740,62	2.807,45
8	181,29	963,46	1.571,97	2.535,43
7	167,5	890,18	1.452,39	2.342,57
6	153,69	816,78	1.332,65	2.149,43
5	139,96	743,82	1.213,59	1.957,41
4	131,42	698,43	1.139,54	1.837,97
3	122,95	653,42	1.066,10	1.719,52
2	111,15	590,71	963,78	1.554,49
1	100,00	531,45	867,10	1.398,55

Per l'anno 2015 le parti prendono atto che al premio convenuto con il presente accordo si aggiunge l'una tantum non consolidabile (**UNA_TANTUM_2015**) fissata a livello nazionale il cui importo è il seguente:

Livello	Scala Parametricale	Una Tantum 2015	UT Redditività 2015	UT Gestionale 2015
9	254	378,64	143,88	234,76
8	224	333,92	126,89	207,03
7	203	302,61	114,99	187,62
6	182	271,31	103,10	168,21
5	161	240	91,20	148,80
4	148	220,62	83,84	136,78
3	135	201,24	76,47	124,77
2	117	174,41	66,28	108,13
1	100	149,07	56,65	92,42

L'una tantum definita a livello nazionale per l'anno 2015 soggiace alle medesime regole di erogazione del premio sopra descritte. Per cui il Premio di Risultato per l'anno 2015 risulta così determinato:

Premio_di_Risultato 2015 = {[(PREMIO DI REDDITIVITA'+UT_Reditività2015) + ((PREMIO GESTIONALE +UT_Gestionale2015) x correttivo_conseguimento_obiettivi)] x correttivo_sanzioni_disciplinari x correttivo_Q_Rdirezioni} x correttivo_presenza_servizio + quota_ripartizione_economia (ove spettante)

PREMIO GESTIONALE 2015

Per l'anno 2015 le parti convengono quanto segue:

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2015

Le parti hanno individuato i seguenti obiettivi che coinvolgono molteplici aree di operatività dell'azienda e di cui vengono di seguito illustrate le caratteristiche ed il peso attribuito.

Detti obiettivi sono stati prescelti perché soddisfano le seguenti condizioni:

- rappresentano obiettivi gestionali considerati critici dalle parti;
- corrispondono ad attività che coinvolgono un largo numero di collaboratori aziendali;
- sono misurabili con dati certi.

Essi sono:

Obiettivi Premio di Risultato - Anno 2015	Peso Totale
Rispetto degli standard di Carta dei Servizi	12
Predisposizione Report CO.GE. e redazione Bilancio Preventivo	2
Recupero Morosità	15
Rispetto delle previsioni del piano degli investimenti stabilite per l'anno 2015	20
Raggiungimento obiettivi di miglioramento della certificazione QAS anno 2015	12
Sviluppo PROGETTO ODI ELETTRONICO	9
Monitoraggio consumi elettrici	8
Telecontrollo nodi	9
Incremento manutenzioni interne	6
Contenimento costi operativi per servizio	7
TOTALE	100

MODALITÀ DI CALCOLO DEL PREMIO GESTIONALE

Per tutti i parametri individuati sono stati definiti gli **obiettivi di miglioramento** che rappresentano il risultato minimo per il quale l'azienda riconosce il pagamento dell'intera parte corrispondente di premio. Ad ogni parametro e relativo obiettivo di miglioramento è associato un peso percentuale. Il valore assunto da ciascun parametro al fine del calcolo del Premio Gestionale sarà pari al suo peso con l'avvertenza che:

- per valori uguali o superiori al minimo, il valore del parametro sarà uguale al peso %;
- per valori inferiori rispetto al minimo, l'obiettivo non si considererà raggiunto;

Il premio gestionale lordo, pertanto, sarà uguale al valore risultante dal prodotto tra il valore base parametrato per livello e la sommatoria percentuale dei pesi riferiti agli obiettivi raggiunti.

ILLUSTRAZIONE DEGLI OBIETTIVI

RISPETTO DEGLI STANDARD DI CARTA DEI SERVIZI (PESO = 12)

Il rispetto degli standard della Carta Servizi sotto elencati appaiono particolarmente importanti per realizzare una migliore soddisfazione del Cliente. Il conseguimento dell'obiettivo coinvolge principalmente il servizio Clienti (Call Center e fatturazione), per la parte commerciale, ed il Servizio Reti (4 zone operative) per la gestione tecnica delle pratiche di seguito indicate.

Per l'anno 2015 l'obiettivo minimo è quello di mantenere il miglioramento già conseguito negli anni precedenti.

Tipologie	Tempi Carta Servizi (gg)	Anno 2014	Anno 2015	sotto peso obiettivi e relativa % di incidenza sul peso generale
Allacci in Batteria	9	≥ 97	≥ 97	20
Allacci completi	35	≥ 97	≥ 97	30
Spostamenti Contatori a richiesta del cliente (esecuzione)	30	≥ 97	≥ 97	25
Disdette con chiusura contatore	10	≥ 97	≥ 97	25

I sotto obiettivi hanno ciascuno un sotto peso che determina il valore percentuale di conseguimento.

Il mancato conseguimento della percentuale stabilita per ciascun sotto obiettivo determina la perdita del relativo peso e conseguentemente la percentuale globale di raggiungimento dell'obiettivo sarà ridotta della percentuale relativa ai sotto obiettivi non conseguiti.

PREDISPOSIZIONE REPORT CO.GE. E REDAZIONE BILANCIO PREVENTIVO (PESO = 2)

Il presente obiettivo si distingue in due sotto obiettivi di pari sotto peso:

a) Preconsuntivo al 30 giugno del CO.GE. (sotto peso = 1)

Si convengono le seguenti tempistiche e relativi pesi:

Consegna alla Presidenza del preconsuntivo a giugno entro:

Sotto peso totale = 1	Presentazione
100% del sotto peso	Entro il 07/08/2015
0% del sotto peso	Dopo il 07/08/2015

Al fine del raggiungimento dell'obiettivo di cui sopra ogni Responsabile di servizio (Cdr) dovrà produrre al Controllo di Gestione i seguenti dati:

SERVIZIO RETI: Contabilità lavori, Consuntivazione dei rapportini aggiornata al semestre.

SERVIZIO ADDUZIONE: Contabilità lavori, Consuntivazione dei rapportini aggiornata al semestre.

SERVIZIO DEPURAZIONE: Contabilità lavori, Consuntivazione dei rapportini aggiornata al semestre.
SERVIZIO ELETTROMECCANICO E TELECONTROLLO: Contabilità lavori, Consuntivazione dei rapportini aggiornata al semestre.
SERVIZIO RISORSE UMANE ED ORGANIZZAZIONE: Consuntivazione costo del personale per semestre.
SERVIZIO CLIENTI: Dati ricavi, Costi per letture contatori, Costi per postalizzazioni bollette.
SERVIZIO LOGISTICA: Imputazione ordini, Aggiornamento scarichi di magazzino al semestre, Consuntivi consumi.
SERVIZIO INFORMATICO: Manutenzione programmi di consuntivazione ed importazione.
SERVIZIO PIANIFICAZIONE FINANZA E CONTROLLO: Aggiornamento dati contabili e proiezioni operazioni di assestamento.
SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI: Aggiornamento dati vertenze e contenzioso
SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI: Aggiornamento dati sinistri
SERVIZIO PROGETTAZIONE: Aggiornamento dati consuntivazione commesse.

b) Tempi consegna della bozza di Bilancio Previsionale: (sotto peso = 1)

La redazione del Bilancio Previsionale non è adempimento puramente contabile e coinvolge tutte le strutture aziendali amministrative e tecniche per la definizione dei costi e degli obiettivi di gestione e di investimento dell'anno. Ciascun Servizio redige di norma apposita relazione previsionale sottoposta al vaglio tecnico amministrativo dei Coordinatori Amministrativo e Tecnico, del Responsabile del Servizio Controllo di Gestione e del Responsabile della Contabilità Finanza e Controllo. Il tutto sotto il costante monitoraggio della Presidenza che impartisce le indicazioni di merito per il conseguimento degli obiettivi di Piano d'Ambito.

Consegna della bozza di Bilancio Previsionale alla Presidenza entro il 30/11/2015

Peso totale 1	Presentazione
100% del sotto peso	Entro il 30/11/2015
0% del sotto peso	Dopo il 30/11/2015

RECUPERO MOROSITÀ (PESO = 15)

Il presente obiettivo per l'anno 2015, in attuazione alle linee strategiche ed operative per l'abbattimento della morosità corrente, impegna il Servizio Clienti, ed il Servizio Reti al contenimento della morosità. Si fa riferimento per determinare il raggiungimento dell'obiettivo 2015 alla percentuale di morosità rilevata in sede di Bilancio Consuntivo dell'anno 2014, tenendo altresì conto della particolare contingenza economico-sociale del territorio gestito.

La percentuale media di inesigibilità 2014 per il periodo 2008-2013 è definita dall'incidenza dei crediti irrecuperabili rilevati al 31/12/2013 sul totale del fatturato delle annualità dello stesso periodo.

La percentuale di inesigibilità per l'anno 2014 certificata nel bilancio consuntivo è pari a 1,03%,

Tenuto conto della bontà della performance raggiunta da CIIP spa nel 2014 e del generalizzato peggioramento delle condizioni economiche dei cittadini, per l'anno 2015 l'obiettivo è mantenere la percentuale di inesigibilità all' 1,03% come per i 2014.

Pertanto i valori dell'indice legati al premio 2015 saranno i seguenti:

Peso totale = 15	Percentuale media di inesigibilità 2009-2014 certificata sul bilancio consuntivo 2015
100% del peso	=< 1,03%
50% del peso	<= 1,2%
0% del peso	>1,2%

RISPETTO DELLE PREVISIONI DEL PIANO DEGLI INVESTIMENTI STABILITE PER L'ANNO 2015 (PESO = 20)

Premesso che nel Piano degli Investimenti 2014-2017 approvato dall'ATO n. 5 e dall'AEEGSI per l'anno 2015 è previsto un Budget di investimento pari ad € 18.007.040,21. La realizzazione dell'obiettivo coinvolge tutte le strutture Aziendali dal Servizio Lavori che pianifica tutti gli interventi del budget annuale di investimento, ai Servizi gestionali che realizzano gli interventi previsti nei budget minimali, al Servizio Logistica e al Servizio Informatico per gli acquisti di supporto degli investimenti. Collaborano in maniera significativa al conseguimento dell'obiettivo i Servizi Appalti e Contratti, la Logistica per la predisposizione delle gare, dei relativi contratti di acquisto di lavori, beni e servizi. il Servizio Espropri provvede ad espletare le procedure espropriative e di immissione dei dati particellari nel SIT aziendale. il Servizio Contabilità Finanza e Controllo provvede a quanto attiene alla fase finale del pagamento delle fatture nonché al monitoraggio dei flussi finanziari necessari alla liquidazione dei SAL.

Il SIT aziendale, all'entrata in esercizio delle opere, provvede all'immissione dei dati extra contabili e di progetto nella cartografia e nei data base quali quantitativi dei cespiti. Il Servizio Contabilità Finanza e Controllo unitamente al Servizio Controllo di Gestione pongono in essere le attività contabili per la messa in ammortamento delle opere ed i report di rendiconto all'ATO e all'AEEGSI.

L'obiettivo si considera conseguito se si realizza il budget economico di investimenti previsto per l'anno 2015 dal Piano degli Interventi e dal PEF 2014-2032 approvato dall'ATO5 e dall'AEEGSI.

Peso totale = 20	Realizzazione budget investimento 2015 pari a €. 18.007.040,21
100% del peso	Realizzazione investimenti tra 95% e il 100% del Budget 2015
0% del peso	Ove l'importo realizzato sia minore del 95% del Budget 2015

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA CERTIFICAZIONE QAS ANNO 2015 (PESO = 12)

L'Azienda nell'anno 2006 ha conseguito la certificazione integrata Qualità Ambiente e Sicurezza. In questo ambito sono stati evidenziati dei programmi di miglioramento di cui i seguenti entrano a far parte degli obiettivi del premio di risultato 2015

Area	Serv N = nuovo R = Riprogr	Aspetti generali	Obiettivi	Attività	Azioni	Resp.le	Scadenza	Risultato atteso al	Personale coinvolto
Gea	SD1N	Danno ambientale	Scarichi idrici	Diminuzione rischio di potenziale immissione nel corpi idrici di SST	Installazione di sistema di micro filtri su dischi rotanti in tela per riduzione del SST del D. MATT 185/2003 c/o impianti di: DEPUR00034 Alidona DEPUR00089 Malignano (Confini)	RSD	31/12/2015	31/12/2015 Installazione sui tre impianti	Personale GEa Ditta terze
Gea	SALA1N	Danno Ambientale	Scarichi idrici	Monitoraggio scarichi industriali	Convenzione con l'ARPAM per il Controllo scarichi di acque reflue industriali in pubblica fognatura ai sensi dell'Art. 128, c. 2 del D. Lgs 152/06 (previsti 100 campionamenti/anno, durata convenzione anni 2)	RSALA	31/12/2015	31/12/2014 Verifica n. 100 scarichi industriali	Personale ARPAM e SALA Personale AGEA

Area	Serv N = nuovo R = Riprogr	Aspetti generali	Obiettivi	Attività	Azioni	Resp.le	Scadenza	Risultato atteso al	Personale coinvolto
GeA	SR2N	Tutela risorsa idrica	Risparmio idrico	Ricerca perdite lineari acquedotto	Ricerca perdite lineari in collaborazione con la squadra dei correlatori del serv. Adduzione + correlatori singoli centri zona	RSR RSAAQ	31/12/2015	31/12/2014 Min 100 km di rete acquedotto verificati e riparati	Personale AGEA
GeA	SR3N	Danno Ambientale	Tutela del suolo	Ricerca Perdite lineari fognatura	Attivazione progetto ricerca perdite per le reti fognarie con minimo 10 km/anno di rete ispezionati	RSR	31/12/2015	Min 10 km di rete fognaria verificati e riparati	Personale AGEA
Gea	SR5N	Tutela risorsa idrica	Risparmio idrico	Ricerca perdite	Programma pluriennale di ricerca e recupero perdite idriche - Fase 1 Codice Progetto A017	RSR	01/01/2016	31/12/2015 Stesura progetto definitivo ed approvazione	Personale AGEA

I sotto obiettivi hanno ciascuno un sotto peso pari a 2,4 punti che determina il valore percentuale di conseguimento.

Il mancato conseguimento della percentuale stabilita per ciascun sotto obiettivo determina la perdita del relativo peso e conseguentemente la percentuale globale di raggiungimento dell'obiettivo sarà ridotta della percentuale relativa ai sotto obiettivi non conseguiti.

SVILUPPO PROGETTO ODI ELETTRONICO (PESO = 9)

L'obiettivo 2015 si propone di effettuare:

- Organizzare specifici incontri tra le aree finalizzati alla ricognizione dei dati necessari ai diversi servizi aziendali
- Analizzare la procedura degli ODI al fine di sviluppare un software per la creazione dell'ODI elettronico.

I miglioramenti conseguenti l'introduzione dell'ODI elettronico saranno i seguenti:

1. Interfacciarsi con il CCS dell'autoparco aziendale che fornirà l'esatta individuazione dei tempi e dei km di percorrenza nonché dei tempi di lavorazione, mediante l'imputazione dell'ora inizio e l'ora fine per ogni l'attività espletata con l'ODI.
2. Abolizione degli ODI ripetitivi e revisione dei codici attività al fine di renderli più aderenti alle effettive lavorazioni nonché fornire dati necessari alle varie aree aziendali.

L'obiettivo 2015 prevede che il test sia effettuato sugli odi emessi dal Centro Squadra di Fermo e su quelli emessi dal Servizio Elettromeccanico. Il test consisterà nel dotare il personale operaio di Hw e Sw ODI (ad esclusione degli odi connessi alla gestione dei contatori e per tutti del collegamento con il carico/scarico magazzino) da utilizzare in test fermo restando l'obbligo di rendicontazione con le metodologie attuali.

Peso totale = 9	Indicatore
100% del peso	CSQ Fermo e Servizio Elettromeccanico
50% del peso	No CSQ Fermo
50% del peso	No Servizio Elettromeccanico
0% del peso	No CSQ Fermo e Servizio Elettromeccanico

MONITORAGGIO CONSUMI ELETTRICI (PESO = 8)

L'obiettivo 2015 è quello di monitorare i consumi energetici di 44 punti di distribuzione rappresentanti circa l'80% dei consumi totali della CIIP spa, attraverso un sistema di reportistica di analisi dei consumi rilevati dalle fatture di energia elettrica, principale vettore energetico della società.

Si intende inoltre installare un sistema di misura online dell'energia consumata al fine valutare le derive dei consumi degli impianti energivori per determinare i criteri di intervento manutentivo ai fini del contenimento della spesa energetica. Per l'anno 2015 si intende eseguire n. 3 installazioni su 3 impianti.

Peso totale = 8	Mantenimento
100% del sotto peso	Monitoraggio 44 punti energivori e => n.3 installazioni impianti di misura
0% del sotto peso	<44 punti energivori e/o <3 installazioni impianti

TELECONTROLLO NODI (PESO = 9)

Nel corso del 2014 il numero degli impianti gestiti dalla CIIP S.p.A. e implementati al telecontrollo aziendale sono cresciuti sia numericamente che in complessità, questo ha determinato l'implementazione di logiche di controllo e di funzionamento di alcuni impianti considerati critici.

L'obiettivo 2015 si prefigge di recuperare l'operatività aziendale riducendo i tempi necessari per il controllo degli impianti in loco; l'incremento del know-how aziendale riguardo alla gestione automatica degli stessi impianti e la riduzione dei costi energetici.

Tali obiettivi saranno raggiunti attraverso interventi mirati su ulteriori 37 impianti individuati dal Servizio Elettromeccanico di concerto con i Servizi Reti e Depurazione.

Peso totale = 9	Indicatore
100% del sotto peso	Telecontrollo su 37 nuovi nodi
0% del sotto peso	< 37 nodi

INCREMENTO DELLE MANUTENZIONI INTERNE (PESO = 6)

La manutenzione degli impianti unitamente a quella di realizzazione dei nuovi investimenti rappresentano le attività peculiari del gestore del SII.

A tal fine l'obiettivo 2015 è quello di incrementare l'attività di manutenzione ordinaria/straordinaria effettuata dal Servizio Reti esclusivamente con il personale CIIP spa attraverso il monitoraggio delle quantità di metri lineari di condotte posate come desunte dagli scarichi di magazzino.

L'indice prescelto è la risultante del rapporto tra i metri lineari di condotte acquedottistiche posate esclusivamente dal personale del Servizio reti ed il monte ore complessivamente lavorato dagli operai del Servizio Reti inquadrati dal 1 al 3 livello.

Per l'anno 2014 il rapporto è stato il seguente:

metri di condotte posate anno 2014	33.696,10	= 0.36
Monte ore operai Serv. Reti da liv. 1 a liv. 3	92.730,02	

Per l'anno 2015 tale indicatore deve risultare $\geq$ a quello dell'anno 2015

Peso totale = 6	Indicatore
100% del peso	$\Rightarrow 0.36$
0% del peso	< 0.36

CONTENIMENTO COSTI OPERATIVI PER SERVIZIO (PESO = 7)

L'ottimizzazione dei costi e le sinergie tra i servizi sono gli obiettivi che si prefigge la CIIP spa.

L'obiettivo 2015 è la riduzione dei seguenti costi operativi:

- Contenimento dei costi operativi per manutenzione ordinaria scaturenti dall'appalto di manutenzione per i Servizi Reti e Depurazione delle 4 Zone Operative nei limiti del budget 2015.

Peso totale = 7	Indicatore	Previsione 2015
100% del peso	$= < \text{budget 2015}$	€ 1.981.745
0% del peso	$> \text{budget 2015}$	

TABELLA ECONOMICA PREMIO DI RISULTATO ANNO 2015

Tenuto conto che la modifica della scala parametricale del CCNL vigente pro tempore decorre dal 01/07/2015 le tabelle economiche parametriche di riferimento del premio di risultato per l'anno 2015 sono le seguenti:

A) 50% del valore del Premio di risultato + una tantum 2015 con scala parametricale ante 01/07/2015:

Livello CCNL	Scala parametricale CCNL ante 07/2015			Una tantum CCNL 2015		Totale
		Redditività	Gestionale			
9	254,00	599,10	977,47	378,64		1.955,21
8	224,00	528,34	862,02	333,92		1.724,28
7	203,00	478,80	781,21	302,61		1.562,62
6	182,00	429,27	700,39	271,31		1.400,98
5	161,00	379,74	619,58	240,00		1.239,32
4	148,00	349,08	569,55	220,62		1.139,25
3	135,00	318,42	519,52	201,24		1.039,18
2	117,00	275,96	450,25	174,41		900,62
1	100,00	235,86	384,83	149,07		769,77

B) 50% del valore del Premio di risultato con scala parametricale CCNL del 01/07/2015

Livello CCNL	Nuova scala parametricale CCNL		Redditività	Gestionale	Totale
9	200,74	533,41	870,31		1.403,72
8	181,29	481,73	785,99		1.267,72
7	167,50	445,09	726,20		1.171,29
6	153,69	408,39	666,33		1.074,72
5	139,96	371,91	606,80		978,71
4	131,42	349,22	569,77		918,99
3	122,95	326,71	533,05		859,76
2	111,15	295,35	481,89		777,24
1	100,00	265,73	433,55		699,28

Pertanto il monte complessivo del premio 2015 per livello di inquadramento è il seguente:

Livello CCNL	Totale complessivo Premio di risultato: A) + B)
9	3.358,93
8	2.992,00
7	2.733,91
6	2.475,70
5	2.218,03
4	2.058,24
3	1.898,94
2	1.677,86
1	1.469,05

DISPOSIZIONE FINALE

Il presente accordo ha validità tra le parti una volta approvato dall'assemblea dei lavoratori e dal Consiglio di Amministrazione della CIIP spa.

Letto, confermato e sottoscritto

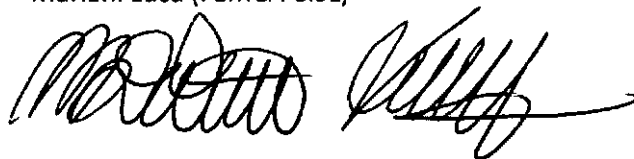
Rappresentanza della CIIP spa

Il Presidente

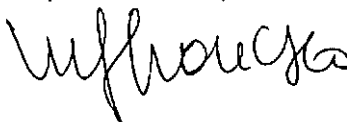
Giacinto Alati

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Mariani Luca (FEMCA CISL)

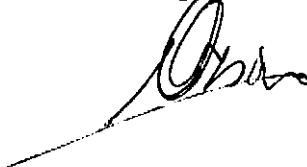


Vulpio Francesco (FEMCA CISL)

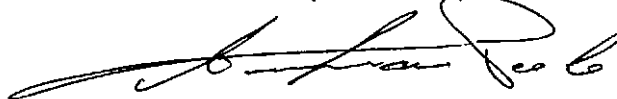


Servizio Risorse Umane ed Organizzazione

Il Dirigente Cesare Orsini



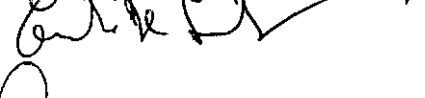
Andrenacci Paolo (FEMCA CISL)



Marinelli Gianfranco (FILCTEM CGIL)



De Santis Emidio (FILCTEM CGIL)



Mancini Nazzareno (USB)

