

VERBALE DI ACCORDO

TRA

La Società Sistema Ambiente S.r.l., con sede in Brugnera (PN) Via San Giacomo, 9 rappresentata dall'Amministratore Unico Geom. BORTOLIN Celeste e dal Direttore amministrativo Dott. ZILLE Nicola

ed

I lavoratori tramite la FILCTEM CGIL di Pordenone, nella persona del Signor Franco Bruno e del signor Del Ben Sandro per la RSU, si conviene quanto segue:

1. PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2015

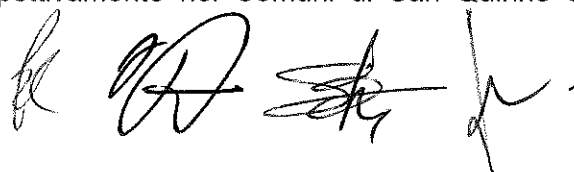
- Visto l'art. 9 del CCNL unico del settore gas-acqua del 10.02.2011 che stabilisce la costituzione di un "Premio di Risultato" al fine di sviluppare la partecipazione all'andamento aziendale da parte dei lavoratori;
- Richiamato l'accordo aziendale del 18.03.1997 che collega l'importo erogato all'impegno lavorativo dei lavoratori secondo il rapporto ore lavorate / ore lavorabili;
- Ravvisata la necessità di procedere all'individuazione degli indicatori da prendere in considerazione per la definizione del premio in argomento,

le parti concordano che

Il premio di risultato sarà costituito da una base, non soggetta a correzione alcuna, costituita dall'importo individuale previsto al punto 7. del presente accordo quale erogazione aziendale per il tempo libero, da un "importo annuale base" corrispondente al minimo contrattuale in essere al 31 dicembre 2015, secondo il livello di inquadramento del singolo lavoratore, maggiorato del 65% (pro-quota in caso di variazioni di livello in corso d'anno) e dalla quota di € 240,00 medi stabilita dal nuovo CCNL 14.01.2014.

Ai fini dell'applicazione dell'istituto contrattuale del "Premio di risultato" per l'anno 2015, saranno considerati i seguenti indicatori e fissati i relativi criteri di ponderazione tra i diversi indici, per proporzionare l'influenza del singolo indice sul risultato finale, considerato che per ogni indice il risultato finale misurato non terrà conto degli effetti negativi imputabili a cause ed eventi non generati dall'attività dei dipendenti. Resta quindi inteso che il risultato finale sarà misurato al netto degli effetti negativi generati da cause ed eventi non imputabili all'attività o all'inerzia dei dipendenti:

- 1) Rilievo organi di intercettazione sul sottosuolo della rete idrica del Comune di Cavasso Nuovo.
Peso 10%
Individuazione pozzetto, verifica accessibilità, rilievo dimensioni interne, rilievo organi di intercettazione ecc. interni, collocamento di massima in mappa con n° identificativo, disegno schematico del pozzetto (si ipotizzano 100 punti).
- 2) Verifica anomalie segnalate dal Comando Provinciale dei VV.FF. di Pordenone con note 11028 del 11.10.2012 e 8789 del 05.09.2013 relativamente alla presenza e non regolare funzionamento di una serie di idranti stradali rispettivamente nei Comuni di San Quirino e



Porcia, con successiva sistemazione delle reali anomalie riscontrate e ripristino della regolare funzionalità degli idranti stessi. Peso 10 %.

Individuazione punto segnalato, riscontro reale anomalia, definizione azione correttiva, reperimento materiale e successivo ripristino funzionalità originaria dell'idrante (N. 71 punti segnalati).

- 3) Servizio F&D; Controllo di circa 2928 utenze non paganti la tariffa di fognatura e depurazione del comune di Fontanafredda per verificarne l'allacciabilità. Peso 15%.
- 4) Servizio F&D; Controlli ed eventuale pulizia dei punti di recapito in ambiente degli scarichi fognari e dei depuratori. Peso 10%. Circa 100 punti di scarico x 4 volte anno
- 5) Mantenimento indicatori di qualità sulla Carta del Servizio; Peso 15%

L'obiettivo s'intende raggiunto in assenza di liquidazioni effettuate ex art.23 della Carta del servizio.

- 6) Mantenimento del Sistema di Gestione Certificazione Integrata: Peso 10%

INDICATORI % DA APPLICARE ALLA QUOTA PREMIO	
Rilievi di tipo B non superiori a 2	+20%
Rilievi di tipo B non superiori a 3	+10%
Rilievi di tipo B > di 3 e/o di tipo A fino a 2	0%
Rilievi di tipo A > di 2 e < di 3	-10%
Rilievi di tipo A > di 3	-20%

(I Rilievi di tipo A sono più gravi di quelli di tipo B. In caso di presenza di rilievi di più categorie fa riferimento quello di categoria più grave).

- 7) Recupero crediti 50% fatture insolute al 2015 su 2014 – al 31/12/2014 n. 3750; Peso 10%
- 8) Inserimento di circa 5000 RID Bancari/Postali dei Comuni di Sacile e Maniago con il coinvolgimento di tutti e nove i lavoratori. Peso 10%
- 9) Creazione ex novo del "Regolamento per gli appalti di lavori, forniture e servizi nei Settori speciali di importo inferiore alla soglia comunitaria (ex art. 238, comma 7, del D. L.vo n. 163 del 2006)". Peso 10%.

Ognuno dei 9 indicatori suddetti peserà, in più o in meno, nella definizione del fattore di produttività/qualità da applicare a ciascuna quota dell'importo annuale base del Premio di risultato, con le percentuali soprariportate e secondo le indicazioni che seguono.

Posto = x il massimo risultato da raggiungere per ciascun indicatore viene attribuita una maggiorazione del 20% della rispettiva quota di premio nel caso di raggiungimento del 90% dell'obiettivo stabilito come da parametrizzazione che segue, fatta eccezione per il punto 6 (la cui ponderazione è già stata sopra esplicitata) e 5 e 9 (si + 20%, no 0%):

INDICATORI **% da applicare a quota premio**

90% x	+ 20%
< 90% x ≥ 70% x	+ 10%
< 70% x ≥ 50% x	0
< 50% x ≥ 30% x	- 10%

DISPOSIZIONI FINALI

Il Premio sarà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno 2015 in proporzione all'effettiva presenza in servizio, avendo presente quanto definito al punto 2, c) dell'accordo aziendale del 18.03.1997, riguardo alle assenze che devono essere considerate effettiva presenza in servizio e che le ore lavorabili e lavorate nell'anno suddetto saranno rilevate, per ogni lavoratore, dai dati di consuntivo mensile derivanti dai fogli presenza.

Il premio spetta a tutti i dipendenti che abbiano maturato presso la Società almeno sei mesi di servizio, sia dopo l'assunzione 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. Il premio di risultato spetta ai dipendenti che abbiano maturato il semestre di servizio di cui sopra, anche se alla data di erogazione per cassa del premio non risultassero più dipendenti della Società.

Sarà decurtato del 40% il premio di risultato spettante ai dipendenti che in corso d'anno siano stati assoggettati a sanzioni disciplinari.

Le quote non corrisposte in forza del 1° e 3° comma, saranno ripartite, in forma uguale per tutti ed in pro quota rispetto all'orario di lavoro settimanale, ai lavoratori che, in corso d'anno, sempre con riferimento a quanto definito al punto 2, c) del verbale sopra citato, non si siano assentati dal lavoro per più di cinque giornate lavorative.

Il Premio di Risultato sarà erogato sotto forma di una-tantum, utile ai soli effetti del trattamento di fine rapporto, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2015 da parte della Società. Il presente accordo verrà depositato presso la Direzione territoriale del Lavoro di Pordenone al fine di poter fruire degli sgravi contributivi sulle erogazioni conseguenti, così come previsto dalla vigente normativa.

2. INDENNITA' DI MENSA

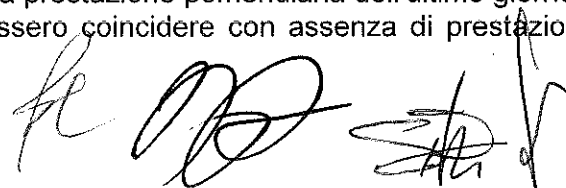
Come già concordato con verbale del 3 giugno 2005, l'importo dell'indennità di mensa mensile è stato elevato ad € 80,00 dal 1° gennaio 2008 e ad € 85,00 dal 1° gennaio 2010. Successivamente tale importo potrà essere rinegoziato di anno in anno in concomitanza con quanto previsto al punto 3.

3. TICKET BUONO PASTO

Con decorrenza dal 1° luglio 2005 è stato istituito un ticket giornaliero, corrisposto per ogni giornata di presenza in servizio con rientro pomeridiano, anche in conseguenza di prestazioni straordinarie e nei giorni non lavorati o festivi qualora sia richiesta una prestazione straordinaria pari o superiore a cinque ore. Si precisa che nei giorni feriali il ticket sarà corrisposto in presenza di prestazione lavorativa oltre 6 ore continuative complessive. A regime, il valore facciale del ticket dovrà consentire di poter fruire di un pasto completo composto da un primo piatto, un secondo, un contorno, un frutto o un caffè e da una bevanda presso appositi locali convenzionati a cura della Società. Il valore facciale del ticket è stato definito in 10,00 € dal 1° gennaio 2008 ed elevato ad 11,00 € dal 1° gennaio 2010. Successivamente tale valore potrà essere rinegoziato di anno in anno in concomitanza con quanto previsto al punto 2, mantenendo un valore facciale tale da poter fruire di un pasto completo nella composizione sopra riportata. L'importo a carico del lavoratore è stabilito in 0,50 € per ogni ticket corrisposto. I lavoratori hanno facoltà di opzione individuale reversibile tra l'indennità di mensa di cui al punto 2. ed il ticket giornaliero. Tale opzione potrà essere esercitata di anno in anno, entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

4. SEMIFESTIVITA' ANNO 2015

Con riferimento al punto 1 g) del verbale d'accordo aziendale del 18.03.1997, le tre giornate semifestive per l'anno 2015 vengono identificate nella prestazione pomeridiana dell'ultimo giorno di carnevale e del 24 e 31 dicembre e qualora dovessero coincidere con assenza di prestazione,



3

verranno recuperate in altra giornata da concordare tra il lavoratore interessato e la Direzione Aziendale. Analogamente si procederà in caso di mancata fruizione per esigenze di servizio.

5. INDENNITÀ PER MANEGGIO DENARO

In deroga a quanto stabilito dall'art. 42 del CCNL unico del settore gas-acqua del 01.03.2002 e successivi, in ragione dell'attuale effettiva consistenza dei movimenti annuali di denaro, le Parti convengono di corrispondere alla lavoratrice/lavoratore incaricato un importo mensile a titolo di indennità per maneggio denaro pari a Euro 50,00 (cinquanta) mensili a decorrere dal 1° gennaio 2011. Detto importo potrà essere rivisto di anno in anno d'intesa tra le Parti e sarà corrisposto anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio per qualunque titolo o motivo, in ragione di Euro 2,00 (due) per ogni giornata di prestazione.

6. INDENNITÀ DI GUIDA AUTOMEZZO AZIENDALE

L'indennità di guida automezzo aziendale spetta a tutti i lavoratori che per servizio in orario di lavoro ordinario e straordinario e in servizio di reperibilità usano un automezzo aziendale. Le parti convengono di corrispondere al lavoratore che usa abitualmente l'automezzo un importo mensile pari ad Euro 21 (ventuno).

7. EROGAZIONE ANNUALE PER IL TEMPO LIBERO

L'importo dell'erogazione aziendale annuale per il tempo libero, da erogare unitamente al Premio di Risultato, è definito per l'anno **2015 in 170,00 Euro** pro capite per ognuno dei lavoratori in servizio. Tale importo potrà essere ricontrattato d'anno in anno.

Gli importi convenuti al punto 1. della presente intesa hanno validità fino al 31.12.2015. Le Parti confermano altresì le intese di cui ai punti 4,6 e 8 del verbale d'accordo del 9 settembre 2002.

Autodichiarazione di conformità

Le parti stipulanti il presente accordo, sotto la propria personale responsabilità ed a piena conoscenza della responsabilità penale prevista per le dichiarazioni false dall'art.76 del D.P.R. 445/2000 e dalle disposizioni del Codice Penale e dalle leggi speciali in materia, dichiarano che lo stesso è pienamente conforme e coerente alle disposizioni del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e successive modifiche ed integrazioni. In particolare, dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DPCM soprarichiamato ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1 del citato provvedimento e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione di tale accordo costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del medesimo DPCM.

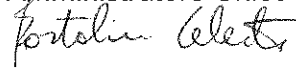
Il presente accordo si compone di n. 4 pagine.

Letto, confermato e sottoscritto.

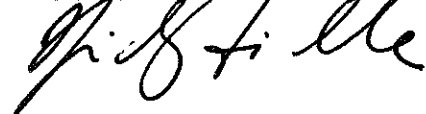
Brugnera, 7 settembre 2015

p. la Società:

L'Amministratore Unico

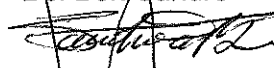


Il Direttore amministrativo



per la RSU

Del Ben Sandro



per la FILCTEM CGIL di Pordenone

Franco Bruno

