

### VERBALE ACCORDO AZIENDA DIRIGENTI

*sui criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, nonché sulle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati*

In data **30/12/2016**, presso la sede dell'Azienda Sistema Ambiente S.r.l. in via San Giacomo, 9 a Brugnera - 33070 -;

**Tra**

- ✓ **L' Azienda Sistema Ambiente S.r.l.** (d'ora in avanti AZIENDA o Sistema Ambiente), rappresentata dall'Amministratore Unico, geom. Celeste Bortolin;

**e**

✓ **i Dirigenti:**

- dott. ing. Giorgio Maruzzi Direttore tecnico di Sistema Ambiente;
- dott. Nicola Zille Direttore amministrativo di Sistema Ambiente;

- di seguito congiuntamente indicate come "le Parti" -

**viene sottoscritto il seguente**

**“Accordo aziendale sui criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, nonché sulle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati.”**

### **PREMESSO**

- che Sistema Ambiente è una società di capitali a responsabilità limitata interamente posseduta da sedici comuni della Provincia di Pordenone (Brugnera, Cordenons, Cavasso Nuovo, Fanna, Fontanafredda, Frisanco, Maniago, Meduno, Porcia, Prata di Pordenone, Sacile, San Quirino, Tramonti di Sopra, Tramonti di Sotto, Vajont e Vivaro) per i quali ha ricevuto dall'Ente di Governo d'Ambito ATO "Occidentale" l'affidamento *in house providing* del Servizio Idrico Integrato;
- che Sistema Ambiente assoggetta i rapporti di lavoro e sindacali alla disciplina del lavoro come regolati dalla normativa vigente e dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro;
- che in data 15 aprile 2016 è stato assunto il dott. Nicola Zille in qualità di dirigente dell'Area amministrativa con contratto a tempo determinato per tre anni a seguito di espletamento selezione ad evidenza pubblica; e che in data 1° maggio 2016 è stato assunto il dott. ing. Giorgio Maruzzi in qualità di dirigente dell'Area tecnica con contratto a tempo determinato per tre anni a seguito di espletamento selezione ad evidenza pubblica;
- che i rapporti di lavoro con il personale dirigente di Sistema Ambiente sono disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità sottoscritto da Confservizi e Federmaneger;
- che Sistema Ambiente si è dotata di una propria "Politica del personale per gli anni: 2016-2019 - dinamiche assunzionali e contrattuali" come da delibera O.I.C. (Organo Intercomunale di Coordinamento) del 10 marzo 2016;
- che è intenzione dell'Organo Amministrativo aziendale fissare con la presente i criteri generali per la valutazione del personale dirigente e per la determinazione ed attribuzione della retribuzione collegata ai risultati;
- che, secondo il CCNL per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità, i criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché i criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti sono materie demandate alla concertazione (art. 12 CCNL 22 dicembre 2009 così come coordinato e aggiornato in data 09 febbraio 2012 e così come rinnovato in data 18 dicembre 2015);
- che, secondo il CCNL Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità, la definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati, costituisce oggetto di consultazione dell'Azienda con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente (art. 12 comma 7) e che, diversamente, entrambi i Dirigenti direttamente coinvolti hanno rinunciato a farsi rappresentare dalle loro organizzazioni sindacali;

### **TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE**

#### **ART. 1 PREMESSE, AMBITO DI APPLICAZIONE PRINCIPI GENERALI**

- 1) Le premesse sono parte integrante del presente Accordo.
- 2) Il presente Accordo viene sottoscritto ai sensi e per gli effetti della normativa vigente e radica diritti esclusivamente sul presupposto che essa resti immutata.

- 3) Il presente Accordo si applica esclusivamente al personale dirigente, con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità.
- 4) Il presente Accordo delinea i criteri generali per la valutazione del personale dirigente e per la determinazione ed attribuzione della retribuzione collegata ai risultati.
- 5) Il trattamento retributivo collegato ai risultati previsto dal presente Accordo con riferimento al CCNL Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità integra i compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective); tale voce retributiva, in ogni caso, assorbe e sostituisce ogni trattamento, comunque denominato e di qualunque natura, previsto dai CCNL applicati in Azienda, legato ai risultati, aziendali o individuali.
- 6) La retribuzione collegata ai risultati è strettamente condizionata e correlata all'effettiva attività lavorativa resa dal singolo dirigente ed ai risultati concretamente conseguiti in ragione di essa, secondo gli accertamenti operati a seguito del sistema di valutazione di cui al presente Accordo; essa è volta a compensare il raggiungimento dei particolari obiettivi di miglioramento dei servizi e di incremento dell'efficienza produttiva aziendale, raggiunti grazie all'impegno ed al merito individuale dei singoli dirigenti.

## **ART. 2**

### **VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

- 1) Il processo di valutazione dei dirigenti, ai fini della retribuzione collegata ai risultati, si articola nelle seguenti fasi:
  - a) formale assegnazione degli obiettivi, che dovrà avvenire entro il mese di febbraio di ogni anno - in sede di prima applicazione, e quindi a valere per l'anno 2016, gli obiettivi sono assegnati contestualmente alla presente -;
  - b) eventuale revisione degli obiettivi, in presenza di eventi straordinari e non prevedibili;
  - c) valutazione oggettiva del raggiungimento degli obiettivi, nonché soggettiva sulla qualità delle prestazioni rese dal dirigente;
  - d) formalizzazione in contraddittorio dell'esito della valutazione.

## **ART. 3**

### **DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

- 1) Le risorse finanziarie, destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, sono individuate dall'Organo amministrativo aziendale ad inizio anno, entro i termini di presentazione del bilancio di previsione - in sede di prima applicazione, e quindi a valere per l'anno 2016, contestualmente alla presente -.
- 2) La somma stanziata per ogni singolo esercizio, sarà da intendersi quale costo complessivo a carico azienda, comprensivo di tutti gli oneri indiretti e riflessi.
- 3) La retribuzione di risultato annua lorda percepibile dal dirigente non può, in ogni caso, superare il 25% della retribuzione annua lorda percepita al 31 dicembre dell'anno di riferimento per i ruoli di linea, e il 18% per i ruoli di staff.

## **ART. 4**

### **ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

- 1) A ciascun dirigente vengono attribuiti, annualmente, cinque obiettivi annui così articolati:

- a) due obiettivi relativi a risultati aziendali, con particolare riferimento alle attività che incidono sulla performance aziendale;
- b) due obiettivi riferiti al ruolo ricoperto definibili quali obiettivi individuali quantitativi;
- c) un obiettivo riferito al ruolo ricoperto definibile quale obiettivo individuale qualitativo o in termini di competenze manageriali.

2) L'assegnazione degli obiettivi avviene previo colloquio con il dirigente da parte del Vertice aziendale - o dal soggetto da questi delegato - e deve essere corredata dai livelli di incidenza (peso percentuale) di ogni obiettivo sulla valutazione finale - in sede di prima applicazione, e quindi a valere per il 2016, gli obiettivi sono assegnati e comunicati contestualmente alla sottoscrizione della presente.

3) Il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili, in grado di pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi inizialmente assegnati, darà luogo alla revisione degli stessi.

4) Gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono oggetto di informativa successiva alle rappresentanze sindacali qualora presenti.

5) A valere per gli anni 2016 (periodo: 1° maggio 2016 – 31 dicembre 2016) e 2017 (intero anno) gli obiettivi assegnati, come meglio dettagliati nell'allegato "A", sono i seguenti:

a) Per la Direzione Area Tecnica (incentivo al target 25%):

	PESO
1. IMPIEGO DEL FONI(t-1) entro 31.12 dell'anno t	20%
2. CONTENIMENTO AUMENTO COSTI DELLA PRODUZIONE al 5% dell'anno precedente	20%
3. RISPETTO LIVELLI GENERALI DELIBERA 655/2015 AEEGSI	10%
4. MANTENIMENTO SISTEMA DI GESTIONE CERTIFICAZIONE INTEGRATA	30%
5. COMPETENZE MANAGERIALI/OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI	20%

b) Per la Direzione Area Amministrativa (incentivo al target 18%):

	PESO
1. RECUPERO CREDITI/MOROSITA' 50% fatture insolute al 31/12 dell'anno (t+1) sull'anno (t)	30%
2. CONTENIMENTO AUMENTO COSTI DELLA PRODUZIONE al 5% dell'anno precedente	30%
3. RISPETTO LIVELLI GENERALI DELIBERA 655/2015 AEEGSI	20%
4. MANTENIMENTO SISTEMA DI GESTIONE CERTIFICAZIONE INTEGRATA	10%
5. COMPETENZE MANAGERIALI/OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI	10%

Ciascun obiettivo, dal 1° al 4°, sarà valutato secondo lo schema dell'allegato "A". L'obiettivo 5° delle Competenze Manageriali sarà quantificato a seguito della valutazione dall'Amministratore Unico, o suo organo delegato, che assegnerà un punteggio da uno a cinque per ciascuna capacità del Dirigente di seguito elencate:

- A. Capacità di innovare i processi aziendali secondo la *best practice*;
- B. Capacità di strutturare un processo decisionale (priorità, alternative, rischi);

- C. Capacità di sviluppare un sistema di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Azienda;
- D. Capacità di saper scegliere con cura e precisione gli strumenti organizzativi più efficienti.

#### ART. 5

##### CRITERI, METODOLOGIE E TEMPISTICHE DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

- 1) La valutazione dei dirigenti deve essere effettuata, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento degli obiettivi.
- 2) Nella valutazione degli obiettivi – che dovrà essere sviluppata previo colloquio con il dirigente valutato – si dovrà tener conto di eventuali criticità, non prevedibili né condizionabili dal dirigente, che abbiano pregiudicato in modo significativo il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- 3) L'esito della valutazione deve essere formalizzato in forma scritta, previo colloquio, al dirigente valutato.
- 4) L'esito della valutazione deve articolarsi su una scala di valori da 0 a 150. A una percentuale di risultato al target considerata per obiettivo inferiore al 90%, da ritenersi quindi negativa, corrisponde un punteggio pari a zero e, pertanto, non contribuisce al conseguimento della retribuzione di risultato da parte del dirigente.

#### ART. 6

##### QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- 1) L'importo della retribuzione di risultato lorda da erogare al dirigente, in presenza di una valutazione positiva, sarà determinato moltiplicando l'importo massimo percepibile annualmente dal dirigente per il totale dei punteggi ponderati ottenuti dal Dirigente fratto 100 per la percentuale di *incentivo al target* assegnata - detto *incentivo al target*, in ogni caso, non può essere superiore al 25% della retribuzione annua lorda percepita al 31/12 dell'anno di riferimento per i ruoli di linea, e al 18% per i ruoli di staff. Si allegano gli schemi di calcolo sotto la lettera "A".
- 2) Per gli incarichi eventualmente assegnati *ad interim*, non è prevista la maturazione di ulteriori retribuzioni di risultato.
- 3) La retribuzione di risultato come quantificata al punto uno, in sede di prima applicazione e quindi per il 2016, va rapportata al periodo di riferimento (dal 01.05.2016 al 31.12.2016) espresso in dodicesimi, e pertanto a 8/12.

#### ART. 7

##### INCIDENZA DELLA PRODUTTIVITA' SU ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

- 1) In considerazione del carattere di variabilità della retribuzione di risultato, gli importi eventualmente corrisposti a detto titolo, rimarranno esclusi dal computo di ogni istituto retributivo, diretto o indiretto, ivi compreso il TFR e con la sola esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

#### ART. 8

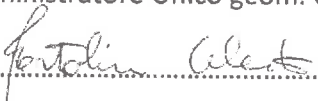
##### NORME FINALI E TRANSITORIE

- 1) Le parti si danno atto che, con il presente Accordo, hanno assolto, per la materia in esso disciplinata, ogni obbligo sindacale in materia di contrattazione decentrata e concertazione derivante dal **CCNL Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità**, anche in deroga al medesimo.
- 2) Le parti si danno atto che il presente Accordo annulla e sostituisce qualsiasi eventuale precedente accordo, disposizione e prassi applicati in azienda sulle materie oggetto del medesimo.

**LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO DALLE PARTI**

**Per Sistema Ambiente S.r.l.**

L'Amministratore Unico geom. Celeste Bortolin


  
.....

I Dirigenti:

Dott. ing. Giorgio Maruzzi

  
.....

Dott. Nicola Zille

  
.....

DIRETTORE TECNICI OBIETTIVI: 40% obiettivi individuali quantitativi - 20% obiettivi  
 RISULTATI AZIENDALI: 60% obiettivi individuali qualitativi/competenze manageriali  
 RUOLO RICOPERTO

ing. Giorgio Maruzzi  
 DIREZIONE AREA TECNICA  
 RUOLO LINEA  
 RETRIBUZIONE 100  
 INCENTIVO AL TARGET 25

OBIETTIVO E RISULTATO AL TARGET	PESO	LIVELLO RISULTATO					RISULTATO CONSEGUITO	PUNTI PONDERATI*
		1. <60%	2. 60%-90%	3. 90%-105%	4. 105%-120%	5. >120%		
1. IMPIEGO DEL FONDI(t-1) entro 31.12 dell'anno t	20%	<60%	>60% <90%	>90% <110%	>110% <140%	>140%		
2. CONTENIMENTO AUMENTO COSTI DELLA PRODUZIONE = 5% anno precedente	20%	>6% <7%	>5% <6%	>4,5% <5,5%	>4% <4,5%	<4%		
3. RISPETTO LIVELLI GENERALI 655/2015 AEEGSI	10%	>9<10	>10<11	>11<12	>12<13	>13<14		
4. MANTENIMENTO SISTEMA DI GESTIONE CERTIFICAZIONE INTEGRATA	30%	R. A >3	R. 2<A<3	R. B>3 e/o A<=	R. B<=3	R. B<=2		
5. COMPETENZE MANAGERIALI/OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI***	20%	<11	12-13	14-16	17-18	19-20		
						TOTALE PUNTI		0

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5	CALCOLO INCENTIVO**
% DEL RISULTATO AL TARGET	<90	90-97	97-105	105-120	>120	0
PUNTEGGI CONSEGUITI	0	80	100	120	150	

\*PUNTI PONDERATI = PUNTEGGI CONSEGUITI x PESO  
 \*\* CALCOLO INCENTIVO = TOTALE PUNTI/100 x INCENTIVO AL TARGET

LIVELLO ATTESO DA 1 A 5	LIVELLO RILEVATO
5	5
5	5
5	5
5	5
TOT	20

Capacità di innovare i processi aziendali secondo la best practice  
 Capacità di strutturare un processo decisionale (priorità, alternative)  
 Capacità di sviluppare un sistema di assegnazione e monitoraggio  
 Capacità di saper scegliere con cura e precisione gli strumenti orga

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
RANGE RILEVATO AL TARGET	<11	12-13	14-16	17-18	19-20
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

DIRETTORE AMMINISTRATIVO OBIETTIVI

RISULTATI AZIENDALI

RUOLO RICOPERTO

60% 30% obiettivi individuali quantitativi - 10%  
 40% obiettivi individuali qualitativi/competenze  
 manageriali

dott. Nicola Zille

RUOLO

RETRIBUZIONE

INCENTIVO AL TARGET

DIREZIONE AREA AMMINISTRATIVA

STAFF

100

18

OBIETTIVO E RISULTATO AL TARGET	PESO	LIVELLO RISULTATO					RISULTATO CONSEGUITO	PUNTI PONDERATI*
		1. <90%	2. 90-97%	3. 97-105%	4. 105-120%	5. >120%		
1. RECUPERO CREDITI/MOROSITA' 50% fatture insolute al 31/12 dell'anno (t+1) sull'anno (t)	30%	>30%<40%	>40%<45%	>45%<55%	>55%<60%	>60%		
2. CONTENIMENTO AUMENTO COSTI DELLA PRODUZIONE = 5% anno precedente	30%	>6%<7%	>5%<6%	>4,5%<5,5%	>4%<4,5%	<4%		
3. RISPETTO LIVELLI GENERALI 655/2015 AEEGSI	20%	>9<10	>10<11	>11<12	>12<13	>13<14		
4. MANTENIMENTO SISTEMA DI GESTIONE CERTIFICAZIONE INTEGRATA	10%	R. A >3	R. 2<A<3	B>3 e/o A<	R. B<=3	R. B<=2		
5. COMPETENZE MANAGERIALI/OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI***	10%	<11	12-13	14-16	17-18	19-20		
		TOTALE PUNTI						0

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5	CALCOLO INCENTIVO**
LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5	
% DEL RISULTATO AL TARGET	<90	90-97	97-105	105-120	>120	
PUNTEGGI CONSEGUITI	0	80	100	120	150	0

\*PUNTI PONDERATI = PUNTEGGI CONSEGUITI x PESO

\*\* CALCOLO INCENTIVO = TOTALE PUNTI/100 x INCENTIVO AL TARGET

\*\*\*Il modello delle Competenze Manageriali - RUOLO DI STAFF

Focus strategico: Orientamento al cliente -- Iniziativa - Visione

Focus operativo: Orientamento al risultato - Decision Making - Problem Solving

Focus gestionale: Comunicazione - Sviluppo Risorse - Lavoro di Squadra

Focus organizzativo: Organizzazione, Pianificazione delle Attività, Ricerca dell'Eccellenza

LIVELLO ATTESO DA 1 A 5	LIVELLO RILEVATO
5	5
5	5
5	5
5	5
TOT	20

Capacità di innovare i processi aziendali secondo la best practice  
 Capacità di strutturare un processo decisionale (priorità, alter  
 Capacità di sviluppare un sistema di assegnazione e monitora  
 Capacità di saper scegliere con cura e precisione gli strumenti

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
RANGE RILEVATO AL TARGET	<11	12-13	14-16	17-18	19-20
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150