

Gli indici del Premio sono i seguenti:

- Redditività
- Produttività
- Efficienza

REDDITIVITÀ

Il premio potrà essere erogato se il bilancio consuntivo della società avrà un utile maggiore o uguale a 0 al netto del premio stesso.

EFFICIENZA

AREA IMPIANTO

Si intende il rendimento di depurazione, la generale gestione dell'impianto. In particolare non dovranno essere state comminate, nel corso dell'anno di riferimento, sanzioni relativamente a mancati rispetti di limiti allo scarico imposti dalla normativa direttamente imputabili a cattiva gestione dell'impianto stesso. Aver rispettato il programma di manutenzione stabilito e con la compilazione delle relative schede.

Nell'ambito della sicurezza non aver subito infortuni da parte del personale dipendente imputabili al mancato rispetto delle vigenti normative e dei documenti relativi alla sicurezza.

AREA TECNICA RETE - UTENTI

Si intende il rispetto delle scadenze imposte per il rilascio dei pareri (con l'emissione di almeno 10 pareri/anno), la corretta gestione delle pratiche relative, la corretta gestione della rete, degli utenti e delle loro problematiche nelle tempistiche e con le modalità previste dalla Carta dei Servizi. Non dovranno essere giunti reclami dai Comuni soci o dagli Enti preposti al controllo della rete, nonché dagli Utenti per cause imputabili direttamente alla cattiva gestione della rete e del rapporto con gli utenti da parte del personale dell'area.

AREA AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Si intende il rispetto e la correttezza dei cicli di fatturazione e delle scadenze nei pagamenti, l'efficienza nella gestione contabile nel suo complesso, compresi i rapporti con gli utenti, l'Organo Amministrativo, i Comuni Soci. Si intende, inoltre, il rispetto di quanto previsto dalla Carta dei Servizi.

Precisione nella gestione della segreteria, protocollo e archivi.

Non dovranno essere giunti formali reclami da parte di Soci, clienti e fornitori per cause direttamente imputabili a negligenza da parte del personale dell'area.

L'efficienza di almeno due aree su tre comporterà l'erogazione del premio

PRODUTTIVITÀ

Si intende il rapporto tra giorni lavorati e giorni lavorabili.

Giorni lavorati = si intendono i giorni di effettiva presenza sul posto di lavoro.

Giorni lavorabili = si intendono i giorni lavorativi previsti dal CCNL nel rispetto del calendario annuale.

Nella determinazione delle ore lavorabili si tiene presente che:

- per i contratti a tempo determinato le ore lavorabili sono proporzionate alla durata del contratto stesso;
- per il lavoro part-time le ore lavorabili sono proporzionate alla percentuale di lavoro.

All'inizio di ogni anno l'Organo Amministrativo comunica e attesta il numero di ore lavorabili da parte di ciascun dipendente.

Il Premio verrà erogato se le ore lavorate (includendo solo a tal fine tra le ore lavorate anche le maternità facoltativa) saranno almeno il 90% delle ore lavorabili calcolate sul monte ore aziendale.

Il premio sarà parametrato in funzione di:

- 1) Livello;
L'importo verrà diviso per la somma dei parametri corrispondenti, in funzione dei livelli di inquadramento, a ciascun dipendente; il valore così ottenuto costituisce la base di calcolo dei valori relativi ai singoli livelli di inquadramento dei lavoratori.
- 2) Effettiva presenza in servizio (indice di produttività individuale).
Il premio sarà commisurato ai risultati conseguiti rispetto ai pesi dei parametri sopra individuati e corrisposto ai dipendenti in forza dell'anno di riferimento in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio. La quota di premio non assegnata per effetto delle assenze (per malattia, permessi non retribuiti) sarà ridistribuita ai dipendenti proporzionalmente ai livelli di inquadramento.