

DETERMINAZIONE DIRETTORE DOTT. WALTER ROSSI PROT. DEL

OGGETTO: rivisitazione ed adeguamento del metodo di remunerazione delle prestazioni del personale direttivo federutility (Relazione Direttore Personale Dott. Rossi W. Approvata con Del. CdA nr. 13 del 2 febbraio 2010)

Ad oggi la materia a livello Aziendale è disciplinata dall'ordine di servizio a firma dell'allora A.D. Michele Campanale (prot. 4171 del 22 marzo 2007) oltre che dalla relazione citata in oggetto; tale meccanismo ha lo scopo di retribuire le prestazioni straordinarie anche se, non pedissequamente, in base al numero delle ore straordinarie effettuate.

A distanza di anni tale metodo non è stato mai rivisto malgrado la struttura organizzativa aziendale abbia subito profonde trasformazioni che hanno comportato variazioni significative in termini qualitativi e quantitativi delle attività attribuite al personale direttivo.

La struttura organizzativa dell'azienda è divenuta via via più complessa e articolata e racchiude funzioni amministrative, giuridiche e tecniche altamente specialistiche e trasversali sia in termini di contenuti, che di servizi, che di società gestite/incorporate. D'altra parte la struttura "ibrida" di VUS con natura giuridica privata a controllo totalmente pubblico e la gestione dei servizi in regime concessorio, obbliga il personale apicale ad operare in un contesto normativo complesso e farraginoso dove alle norme di natura privatistica si sovrappongono e si intersecano norme speciali tipiche della P.A. e delle aziende in house (a titolo esemplificativo e non esaustivo si cita la normativa del diritto societario, quella sugli appalti, quella in tema di assunzione di personale, di fatturazione elettronica, di split payment, ecc.), nonché quelle di settore emanate da ARERA per il servizio idrico e per quello energetico.

Inoltre il CdA da quest'anno ha reso più dettagliati e analitici gli Obiettivi dei Direttori e Dirigenti aziendali definendo per la quantificazione degli stessi criteri più puntuali e stringenti rispetto al passato.

Pertanto si ritiene necessario introdurre una modalità remunerativa che permetta sia di "compensare" le ore prestate oltre il normale orario di lavoro che di introdurre indennità e meccanismi premianti che rispondano alle esigenze sopra citate valorizzando il personale direttivo sulla base delle responsabilità, della qualità e quantità, nonché della complessità delle funzioni svolte, tenendo conto di ulteriori parametri e criteri di seguito esposti:

- posizione in organigramma (dipendenza da altri direttivi piuttosto che dalle direzioni);
- trasversalità delle attività svolte e delle conoscenze richieste;
- responsabilità del lavoro svolto e dei risultati conseguiti;
- autonomia nella gestione e nella organizzazione delle attività e delle risorse assegnate;

- rilevanza strategica del settore e relativa partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- competenze tecniche specialistiche ed elevata scolarizzazione
- coordinamento di risorse anche esterne;
- redazione di atti (negoziali, amministrativi, contabili, ecc.) molto complessi e strategici per l'azienda.

D'altra parte la rivisitazione dell'accordo era già stata prevista dalla Delibera CdA nr. 13 del 02 febbraio 2010.

Nello specifico l'accordo viene rivisto come segue:

A) STRAORDINARI (liquidazione trimestrale)

Il progetto di rivisitazione prevede il mantenimento (per le prime 160 ore/anno) del meccanismo in essere che viene solo modificato e perfezionato aumentando le ore di disponibilità ed il relativo trattamento per gli 8°, mediandolo sia in termini di ore (da 20 a 25 a trimestre) che di importi, tra quello dei 7° e quello dei Quadri (in precedenza coincideva con quello dei 7°).

Inquadramento	Soglia minima ore/trimestre	Importo € (da erogare solo al raggiungimento delle ore minime di disponibilità)
7°	20	480,00
8°	25	750,00
QUADRI	30	900,00

B) STRAORDINARI (eccedenti rispetto al punto A - liquidazione semestrale)

Le ore eccedenti a quelle sopra indicate, fino alla concorrenza di 160/anno saranno compensate con Paga Base + maggiorazione del 30%. Pertanto le ore massime che potranno essere compensate sono: 80 per i settimi, 60 per gli ottavi e 40 per i quadri. Al di là delle suddette modifiche, si rimanda all'accordo in oggetto.

C) COMPENSO AGGIUNTIVO PRESTAZIONI (liquidazione semestrale)

Il vecchio "*compenso aggiuntivo prestazioni*" per ovvi motivi di equità, non verrà più calcolato in maniera percentuale rispetto alla retribuzione individuale che racchiude elementi non omogenei (ad es. anzianità, premi di risultato mensili, indennità di guida trasformati in ad personam, altri assegni ad personam già esistenti, indennità di economo trasformati in ad personam, reperibilità, ecc. ecc....), ma sarà fisso come di seguito determinato.

inquadramento	Importo €
Settimi	3.000
Ottavi	5.500
Quadri	7.000

L'incentivo verrà determinato su valutazione puntuale elaborata dalle Direzioni, partendo dagli importi massimi previsti nella tabella precedente. Tale valutazione sarà effettuata sia in base ai criteri utilizzati in passato (disponibilità, ottimizzazione risorse e qualità della prestazione) che vengono comunque perfezionati, sia prevedendone di nuovi che permettano misurazioni più puntuali dell'effettivo apporto al conseguimento degli obiettivi aziendali.

I nuovi criteri, già illustrati in precedenza, sono: posizione in organigramma, trasversalità, conoscenze richieste, responsabilità del lavoro svolto e dei risultati conseguiti, autonomia nella gestione e nella organizzazione, competenza, esperienza, rilevanza strategica del settore, competenze tecniche specialistiche, coordinamento di risorse anche esterne.

disponibilità	disponibilità oltre 120 ore/anno	qualità	redazione atti amministrativi complessi	autonomia	trasversalità	rilevanza strategica	ottimizzazione e gestione risorse interne ed esterne
25%	5%	25%	5%	10%	10%	10%	10%

La percentuale di assegnazione viene individuata annualmente dalle Direzioni sulla base delle percentuali riportate nella tabella. Alla Direzione generale spetta la verifica finale delle valutazioni delle singole Direzioni a garanzia della omogeneità delle valutazioni e dei trattamenti.

In considerazione delle percentuali raggiunte, che si sono mantenute mediamente sempre al di sopra del 80%-90%, si ritiene opportuno liquidare l'importo con cadenza semestrale:

- 40% Agosto;
- Saldo Febbraio dell'anno successivo.

Così come già previsto nel precedente accordo, ogni anno la Direzione Generale sentiti gli altri Direttori, potrà prevedere eventuali incrementi del "compenso aggiuntivo".

D'altra parte come si evince dal quadro economico in allegato, i Direttivi federutility pur rappresentando in termini percentuali il 18,24% della forza lavoro gas-acqua, hanno percepito il 18,08% delle retribuzioni totali; mentre dovrebbe essere, trattandosi di figure apicali dell'azienda naturalmente il contrario. Ciò dimostra come non ci sia una differenziazione rispetto al resto del personale impiegatizio ed operativo di livello inferiore.

Allegati:

- Quadro economico

IPOTESI INCENTIVI

LIVELLO	assegno mensile	h trimestre	TOT ANNUO	Eccedenza h 30% MAX 160	INCENTIVO ANNUO
7	160	20	1.920,0	1.804,4	3.000
8	250	25	3.000,0	1.419,6	5.500
Q	300	30	3.600,0	812,4	7.000

RESOCONTO ANNO 2017

LIVELLO	TOT ASSEGNI 2017	Eccedenza h 30% MAX 160	INCENT. ANNUO 2017	TOTALE
7	19.350	17.909	26.382	63.640
8	12.600	13.486	37.961	64.047
Q	13.770	5.386	28.532	47.688
TOTALE	45.720	36.781	92.874	175.375

PROIEZIONE ANNO 2018

LIVELLO	TOT ASSEGNI 2017	Eccedenza h 30% MAX 160	INCENT. ANNUO 2017	TOTALE
7	21.600	17.006	28.650	67.256
8	21.000	10.174	47.300	78.474
Q	15.300	5.386	32.900	53.586
	57.900	32.566	108.850	199.316

12.180 - 4.215 15.976 **23.941** INCREMENTO ANNUO

2,1% VARIAZIONE SU TOTALE RETRIBUZIONI DIRETTIVI

VARIAZIONE SU TOTALE RETRIBUZIONI

0,28% FEDERUTILITY

8.501.650 TOTALE RETRIBUZIONI 2016

18,08% RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE DIRETTIVI E RETRIBUZIONI TOTALI FEDERUTILITY

18,24% RAPPORTO TRA NUMERO DIRETTIVI E TOTALE DIPENDENTI FEDERUTILITY

ALLINEATI COME DA ULTIMI RINNOVI CONTRATTUALI

LIVELLO	FEDERGASACQUA				FEDERAMBIENTE		DIFFERENZE MESE		DIFFERENZE ANNO	
	PAGA BASE	TOTALE RETRIBUZ.	PAGA ORARIA	RETRIB.BASE PERIMETRALE	PAGA ORARIA	DIFF. TOTALE	DIFF. ORARIA	DIFF. TOTALE	DIFF. ORARIA	DIFF. RETRIBUTIVA
7	2.475,06	2.475,06	14,82	2.627,80	16,84	152,74	2,02	2.138,36	656,95	2.795,31
8	2.678,81	2.678,81	16,04	2.989,91	19,17	311,10	3,13	4.355,41	747,48	5.102,89
Q	2.966,35	2.966,35	17,76	3.360,00	21,54	393,65	3,78	5.511,10	840,00	6.351,10