Emiliambiente: nuovi criteri per il premio di risultato, qualità del servizio e riduzione dei costi

FIDENZA – Incentivo del merito secondo due criteri, misurabili e condivisi: riduzione dei costi e mantenimento dell'elevato livello della qualità del servizio percepito dagli utenti. In questa direzione va **l'Accordo Aziendale Integrativo sul Premio di Risultato** siglato a dicembre 2019 dai vertici di EmiliAmbiente SpA e dai rappresentanti dei lavoratori riuniti nella RSU aziendale, sostenuti dai delegati sindacali di categoria di UIL e CGIL. L'intesa, depositata al Ministero del Lavoro lo scorso 17 gennaio, è stata sottoscritta in tempi brevissimi con il pieno accordo di tutti i partecipanti al tavolo: è di durata triennale (2020-2022) e rappresenta per la SpA un importante cambio di mentalità, perché si basa **sulle Linee Guida Aziendali 2020-2022,** approvate di recente dal suo Consiglio di Amministrazione. Vediamola nel dettaglio.

IL PDR "PRIMA": OBIETTIVO, IL RISULTATO ECONOMICO

Il Premio di Risultato consiste in un'integrazione variabile della retribuzione per i dipendenti dell'azienda in funzione dei risultati ottenuti.

Gli obiettivi di performance da raggiungere possono essere di tre tipologie: individuali, di area (i diversi settori in cui si divide l'impresa) e aziendali. L'erogazione dei premi di area e individuali è vincolata al raggiungimento degli obiettivi aziendali, cioè di alcuni macro-traguardi che coinvolgono l'intera SpA, e che **fino ad ora ruotavano prevalentemente attorno all'ottenimento di un determinato risultato economico**; più nel dettaglio, il **risultato economico del bilancio consuntivo** di un determinato anno doveva essere **uguale o superiore** al valore di **budget di previsione** dello stesso anno.

Questa impostazione ha però rivelato nel tempo alcune **criticità**. Nell'idrico infatti **il calcolo del budget di previsione si fonda su una stima dei consumi previsti** – calcolata sulla base delle annualità precedenti – che può essere poi smentita, a fine anno, dalla lettura effettiva dei contatori.

Se ne deduce che **il rapporto tra budget di previsione di un anno "x" e**

risultato economico dello stesso anno è regolato da una variabile che esula dal controllo della governance aziendale (cioè lo scarto da consumi previsti e consumi effettivi).

Nel caso in cui l'erogazione del premio fosse stata legata al semplice criterio economico ci sarebbe stato **il rischio che, paradossalmente, i dipendenti dell'azienda venissero premiati nella circostanza in cui i consumi fossero più elevati di quanto previsto, ma con un basso livello di efficienza in termini di costi.**

Da qui la necessità di un approccio differente, che è diventato realtà con l'intesa sindacale firmata a fine 2019.

IL PDR "OGGI": QUALITÀ DEL SERVIZIO E RIDUZIONE DEI COSTI

L'accordo prevede che gli obiettivi aziendali si basino su due criteri: da una parte **mantenimento dell'elevato livello della qualità del servizio percepito dagli utenti** e dall'altra **l'efficientamento dei costi** (in breve: i costi operativi dell'anno in corso devono essere minori di quello precedente). È importante precisare che l'azienda ha scelto di **escludere dall'obiettivo di efficientamento** i costi ritenuti **strategici** (è il caso ad esempio, dell'impegno per la **sostenibilità ambientale**, con il progetto didattico "La Scuola dell'Acqua" e le altre iniziative di sensibilizzazione su qualità e sicurezza dell'acqua del rubinetto) e quelli **soggetti a variazioni di mercato**: è il caso **dell'energia elettrica e dello smaltimento fanghi,** per i quali l'azienda persegue obiettivi di riduzione dei quantitativi

La seconda, importante novità riguarda **gli obiettivi di efficienza delle tre aree** in cui si articola la SpA (Area Servizi Societari, Area Commerciale-Patrimonio e Area Tecnica), che l'accordo fa derivare, per la prima volta, dalle **linee guida EmiliAmbiente 2020-2022,** inserite come allegato e parte integrante dell'intesa: un modo per **condividere con tutti i lavoratori lo strumento che disegnerà la rotta dell'azienda nel medio periodo.**

Dagli obiettivi d'area dipendono poi **quelli individuali, interessati dallo stralcio del criterio del calcolo delle presenze:** l'obiettivo di questa scelta è premiare il merito, più che la mera presenza, e garantire ai lavoratori un'organizzazione del lavoro funzionale e flessibile.

Nella stessa direzione va il **progetto smart working**, per il quale EmiliAmbiente è intenzionata ad avviare una sperimentazione nei prossimi mesi: una modalità organizzativa che prevede per i dipendenti lo svolgimento di una parte dell'attività lavorativa anche al di fuori dei locali aziendali.

"La nostra mission è creare valore: per i nostri soci, per i cittadini dei Comuni serviti e per i nostri dipendenti" **afferma Andrea Peschiuta, Direttore Generale di EmiliAmbiente**. *"In quest'ultimo caso, significa fare in modo che le lavoratrici e i lavoratori di EmiliAmbiente siano felici di farvi parte e si sentano partecipi dei risultati raggiunti grazie alla loro competenza e passione. Aggiungo che stiamo già lavorando a un ulteriore accordo* – **prosegue Peschiuta** – *che ci permetterà di continuare a percorrere la strada del welfare aziendale, già imboccata con le intese siglate negli scorsi anni".*