

**VERBALE D'INTESA  
PREMIALITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE ANNO 2020**

Alla luce delle linee guida per la contrattazione del premio di risultato, descritte nell'allegato 4 del CCNL Federambiente, che prevedono la possibilità che la distribuzione del premio ai dipendenti possa essere correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale, tra i quali presenza, sinistri, provvedimenti disciplinari, valutazione individuale etc, si propongono i parametri di sotto riportati per la definizione del premio collettivo.

**LE PARTI CONDIVIDONO**

per l'anno 2020 il riconoscimento di un premio collettivo da corrispondere a tutto il personale operativo e al personale impiegatizio in sostituzione di quello previsto dall'art. 2 lettera B) del CCNL.

L'ammontare complessivo del premio collettivo verrà suddiviso in modo uguale, senza alcuna divisione di cantiere, tra tutti i dipendenti, operai ed impiegati, secondo quanto specificato nel seguente capoverso.

Le parti concordano sull'ammontare proposto dalla Direzione Aziendale pari a € 21.000,00 suddivise come segue:

€ 11.000,00 premio collettivo;

€ 10.000,00 premio individuale;

Al personale che riveste ruoli di responsabilità compresi i referenti, ai responsabili di funzione e ad altri dipendenti potrà inoltre essere riconosciuto, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, un premio individuale il cui importo sarà deciso dalla Direzione Aziendale. Il dipendente verrà valutato sulla base dell'esame oggettivo dei risultati raggiunti nell'ambito delle proprie mansioni e tenendo come base i parametri sotto indicati riservando comunque una discrezionalità alla Direzione Aziendale.

A titolo esemplificativo l'apporto individuale nella risoluzione dei problemi e l'autonomia.

**Personale operativo:**

**Presenza:** punteggio massimo 30;

Criteri per l'attribuzione dei punteggi relativi alla presenza in servizio:

da 0 a 10 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo, ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 30;

da 11 e fino a 15 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 25;

da 16 e fino a 20 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 20;

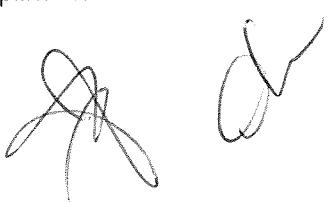
da 21 e fino a 25 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 15;

dal 26 e fino al 30° giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 10;

dal 31° giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 0.

**Competenza e affidabilità:** punteggio massimo 40, (precisando che per **competenza** si intende lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata compreso le disposizioni previste dalla normativa sulla sicurezza, e per **affidabilità** si intende svolgere le proprie mansioni e le attività richieste con diligenza e responsabilità, la puntualità in ingresso, evitare pause prolungate e non autorizzate, evitare rientri anticipati o non giustificati, etc.). Si precisa che si terrà conto di detti comportamenti anche se non hanno dato avvio alla procedura disciplinare.

**Provvedimenti disciplinari:** punteggio massimo 15;



Assenza di provvedimenti: vengono attribuiti 15 punti.

Presenza di 1 provvedimento: vengono attribuiti 0 punti.

**Flessibilità operativa intesa in termini di cambio mansioni, cambio orari in caso di necessità e urgenze:** punteggio massimo 15.

La valutazione verrà attribuita dalla Direzione Aziendale attraverso le sue articolazioni. Essa verrà perfezionata con riferimento al periodo 01/01-31/10.

Personale impiegatizio:

**Presenza:** punteggio massimo 30;

Criteri per l'attribuzione dei punteggi relativi alla presenza in servizio:

da 0 a 10 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo, ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 30;

da 11 e fino a 15 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 25;

da 16 e fino a 20 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 20;

da 21 e fino a 25 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 15;

dal 26 e fino al 30° giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 10,

dal 31° giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 0.

**Competenza e affidabilità:** punteggio massimo 40, (precisando che per **competenza** si intende la capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato e per **affidabilità** si intende diligenza e responsabilità nello svolgimento delle proprie mansioni e delle attività richieste, la puntualità in ingresso, evitare pause prolungate e non autorizzate, evitare rientri anticipati o non giustificati, etc.). Si precisa che si terrà conto di detti comportamenti anche se non hanno dato avvio alla procedura disciplinare.

**Provvedimenti disciplinari:** punteggio massimo 15;

Assenza di provvedimenti: vengono attribuiti 15 punti.

Presenza di 1 provvedimento: vengono attribuiti 0 punti.

**Flessibilità operativa intesa in termini di cambio mansioni, cambio orari in caso di necessità e urgenze:** punteggio massimo 15.

La valutazione verrà attribuita dalla Direzione Aziendale attraverso le sue articolazioni. Essa verrà perfezionata con riferimento al periodo 01/01-31/10.

I beneficiari dei premi saranno tutti i dipendenti in forza al 01.03.20 compresi i lavoratori somministrati.

Il premio verrà assegnato, per l'insieme dei primi 4 parametri, proporzionalmente alla somma dei centesimi raggiunti tra 60 e 100 centesimi e non viene assegnato sotto i 60 centesimi.

La valutazione verrà attribuita dalla Direzione Aziendale attraverso le sue articolazioni e verrà perfezionata con riferimento al periodo 01/01-31/10.

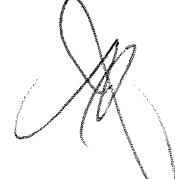
La presenza di almeno due procedimenti disciplinari o di un procedimento disciplinare superiore alla multa pari ad un ora di retribuzione, esclude il dipendente da qualsiasi beneficio relativo ai premi di cui sopra.

Il premio collettivo assegnato a ciascun dipendente verrà assegnato secondo la seguente formula:  
**L'importo totale premio collettivo / totale sommatoria punteggi degli aenti diritto X totale punteggio individuale attribuito attraverso la scheda di valutazione.**

I parametri attribuiti ai singoli dipendenti saranno resi noti esclusivamente al dipendente interessato, mediante apposito modulo informativo contenente il punteggio assegnato per il calcolo del premio annuale.

Il premio collettivo e quello individuale verranno liquidati con la mensilità di novembre 2020.





### Integrazione premio emergenza epidemiologica covid 19

Considerando il particolare periodo legato all'emergenza sanitaria COVID 19, riprendendo quanto contenuto dall'art.63 del D.L. n.18/2020, verrà riconosciuto un premio straordinario di importo lordo pari a € 100,00 a favore dei dipendenti, con reddito complessivo nell'anno precedente non superiore a 40.000 €, che durante il periodo di emergenza sanitaria COVID – 19 abbiano svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro nel mese di marzo 2020.

I beneficiari saranno tutti i dipendenti ai quali nella mensilità di aprile è stato riconosciuto il premio previsto dal Decreto Cura Italia e l'importo di tale premio sarà pari al valore già inserito nel cedolino di Aprile 2020.

A tal fine si specifica che il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro (perché ha espletato la propria attività in smart working) o perché è stato assente per qualsiasi motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, etc.).

Il premio per l'emergenza sanitaria verrà liquidato con la mensilità di dicembre 2020.

Il deposito del suddetto accordo verrà effettuato in modalità telematica come da art. 14 del Decreto Legislativo 151/2015.

Letto firmato e sottoscritto

San Vito al Tagliamento, 23.11.2020

FP-CGIL  
Iodice Emanuele

ECOSINERGIE

Il Direttore Generale  
Dott. David Rumiel

FIT-CISL  
Pittelli Antonio

UIL-TRASPORTI  
Cipriani Michele  
Patrizia Zambon

RSU  
Quarin Sandra

Bianchi Daniele

Driussi Giuseppina