

VERBALE D'INTESA PREMIALITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE ANNO 2019

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 2019 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 pari a € 11.000,00 (undicimila/00) verrà suddiviso in modo proporzionale tra tutti i dipendenti secondo quanto specificato nel seguente capoverso.

Personale operativo:

Presenza: punteggio massimo 30;

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

Il punteggio per la presenza verrà attribuito proporzionalmente rapportando i giorni di effettiva presenza, comprensivi delle ferie e dei permessi retribuiti, al totale dei giorni lavorativi teorici che dal 01.01 al 31.10.19 vengono calcolati in nr. 215. Il suddetto criterio viene ampiamente concordato tra le parti.

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:

Il punteggio per la presenza verrà attribuito proporzionalmente rapportando i giorni di effettiva presenza, comprensivi delle ferie e dei permessi retribuiti, al totale dei giorni lavorativi teorici che dal 01.01 al 31.10.19 vengono calcolati in nr. 215. Il suddetto criterio viene ampiamente concordato tra le parti.

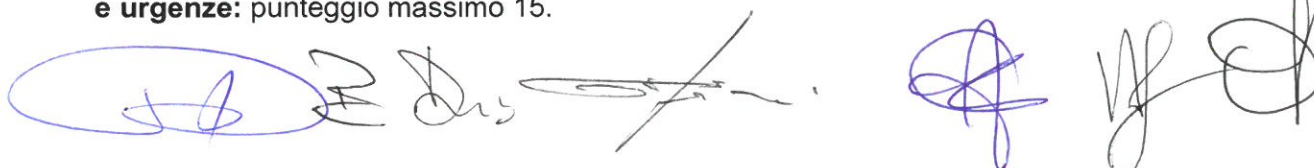
Competenza e affidabilità: punteggio massimo 40, (precisando che per **competenza** si intende la capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato e per **affidabilità** si intende diligenza e responsabilità nello svolgimento 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 01.03.19 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.

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.

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 sopra indicati riservando comunque una discrezionalità alla Direzione Aziendale.

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

Il premio collettivo e quello individuale verranno liquidati con la mensilità di novembre 2019.

Letto firmato e sottoscritto

San Vito al Tagliamento, 26.11.2019

FP-CGIL

Iodice Emanuele

ECOSINERGIE

Il Direttore Generale
Dott. David Rumiel

FIT-CISL

Sindoni Antonio

UIL-TRASPORTI

Cipriani Michele

Patrizia Zambon

RSU

Quarin Sandra

Bianchi Daniele

Driussi Giuseppina

The image shows several handwritten signatures in black ink, each corresponding to a representative listed on the left. The signatures are: Sindoni Antonio, Cipriani Michele, Patrizia Zambon, Quarin Sandra, Bianchi Daniele, and Driussi Giuseppina. There is also a large, stylized signature in blue ink that overlaps the ECOSINERGIE section and the FIT-CISL section, which appears to be the signature of the General Director, David Rumiel.