

**VERBALE D'INTESA
PREMIALITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE ANNO 2015**

Alla luce delle linee guida per la contrattazione del premio di risultato, descritte nell'allegato 4 del CCNL Federambiente sottoscritto in data 24.05.2013, 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 CONCORDANO

per l'anno 2015 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 € 7.000,00, 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 al totale dei giorni lavorativi teorici che dal 01.01 al 31.10 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 al totale dei giorni lavorativi teorici che dal 01.01 al 31.10 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.

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 e i responsabili di funzione e ad altri dipendenti che abbiano raggiunto il massimo del punteggio, ad esclusione del parametro riferito alla presenza, potrà essere inoltre riconosciuto un premio individuale il cui importo sarà deciso dalla Direzione Aziendale dopo approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e previo 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 2015.

Letto firmato e sottoscritto

San Vito al Tagliamento, 04.12.2015

FP-CGIL

Benvenuto Pierluigi



ECOSINERGIE

Il Direttore Generale
Dott. David Rumiè




FIT-CISL

Montalbano Salvatore

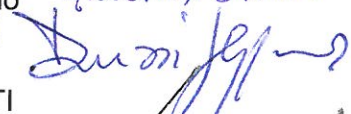


FIADDEL

Contavalli Maurizio



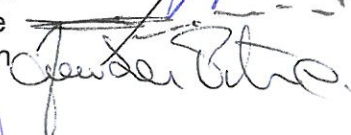
FIADDEL
GIUSEPPINA DRUSSI



UIL TRASPORTI

Cipriani Michele

Patrizia Zambon



RSU

