

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO BIENNIO 2024-2025
CCNL FISE ASSOAMBIENTE PER I SERVIZI AMBIENTALI

In data 22 aprile 2024 ore 09.00 è stato sottoscritto il presente accordo

- La Società ESA-COM SPA nella persona del Direttore Generale Maurizio Barbatì;
- Le OO.SS. di categoria rappresentate da:
Ultrasporti
Fp-CGIL
Fiadel

Svolge funzione di segretario verbalizzante la sig.ra Marta Leardini

Premessa:

La Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali territoriali, convengono che anche in questo problematico periodo risulta importante proseguire in un confronto costruttivo al fine di permettere una crescita economica e produttiva dell'azienda e del personale, nonché di incoraggiare la partecipazione di tutti i lavoratori alla vita aziendale attraverso la valorizzazione delle competenze e ad un maggior livello di responsabilità.

Pertanto, in ottemperanza all'articolo 2 del CCNL di settore e per quanto dalle disposizioni normative attualmente vigenti, le parti decidono di attivare un sistema di riconoscimento premiale collegato alla produttività aziendale, perseguendo obiettivi di qualità, redditività, efficacia, innovazione e di efficienza organizzativa, nonché qualsivoglia altro elemento rilevante al fine di migliorare la competitività aziendale e i risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Tutto ciò premesso, in data odierna è stato raggiunto il presente accordo aziendale sul premio di risultato per il biennio 2024-2025 ai sensi dell'articolo 2 del CCNL di settore.

1. Avanti Diritto

Hanno diritto al premio di risultato definito dal presente accordo, in coerenza con quanto previsto dalla legge e dal CCNL FISE AMBIENTE dei servizi ambientali, tutti i dipendenti di ESA-COM. S.p.A. con contratto a tempo indeterminato e tutti i dipendenti di ESA-COM. S.p.A. con contratto a tempo determinato della durata di almeno 12 mesi consecutivi nell'anno di riferimento.

Non avranno diritto al premio i dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato, che a conclusione di un procedimento disciplinare, vengono sanzionati con la sanzione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e coloro che non hanno superato il periodo di prova.

Ai lavoratori che non beneficiano del premio di cui al presente accordo, verrà riconosciuta la quota di EGR-CRA/ERAP così come previsto dal vigente CCNL di settore per le imprese e società degli esercizi ambientali.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document, including "FISE" and "CCNL".

2. Ammontare del premio e Parametri Valutativi

L'importo del premio di risultato stanziato per il periodo di validità dell'accordo tiene conto e sviluppa gli accordi sottoscritti in data 18 maggio 2022 adeguandone in parte i contenuti con la finalità di realizzare un percorso premiante nei confronti dei lavoratori che dimostrano dedizione al lavoro e alla crescita strategica dell'azienda ESA-Com. S.p.A., gli importi annui sono così determinati:

- a) Anno 1 (2024) - € 600,00
- b) Anno 2 (2025) - € 690,00 (*)

Per tutto il periodo i suddetti importi saranno riconosciuti in applicazione ai parametri indicati nelle tabelle riepilogative riportate nel presente documento.

(*) con riserva di aumento ad € 700,00 per l'anno 2025, previo incontro con le OO.SS..

PARAMETRI VALUTATIVI

La distribuzione del premio ai singoli dipendenti sarà correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale, l'azienda intende individuare indici - per il primo anno di applicazione del premio - che permettano ai dipendenti di comprendere il nuovo spirito del riconoscimento del PdR, non più a pioggia, ma per singoli parametri direttamente misurabili. Mentre nel secondo anno di applicazione dello stesso, si individuano parametri incrementali con diverse distribuzioni del peso applicato per ogni singolo indice, incrementando i parametri personali ed individuali.

Anno 1 - 2024

A)	B)	C)	D)
Anno	Parametro	Peso in %	Quota Suddivisa
2024	1. Sanzioni disciplinari che sono definitive nel momento in cui vengono applicate	21%	126,00 €
	2. Sinistri	15%	90,00 €
	3. Valutazione prestazione individuale	64%	384,00 €
	Totale	100%	600,00 €

Anno 2 - 2025

A)	B)	C)	D)
Anno	Parametro	Peso in %	Quota Suddivisa
2025	1. Sanzioni disciplinari che sono definitive nel momento in cui vengono applicate	10%	69,00 €
	2. Sinistri	10%	69,00 €
	3. Valutazione prestazione individuale	80%	552,00 €
	Totale	100%	690,00 € (*)



Gli importi proposti sono omnicomprensivi di EGR-CRA/ERAP.

I parametri, indicati nella colonna B), di analisi sono legati alla diligenza di ogni singolo dipendente nello svolgimento delle attività assegnate, in ordine anche al rispetto dell'orario di lavoro richiesto e al positivo riscontro ad eventuali richieste di carattere straordinario, rese necessarie dalle esigenze peculiari del servizio, responsabilizzandolo in ogni fase lavorativa, sia per la parte operativa che amministrativa.

Prot. 001/0007685 del 22/04/2024

La seguente tabella riporta i valori obiettivo per singolo parametro:

Anno 3 - 2024		C)		D)	E)	F)	G) Valori Obiettivo												
A) Anno	B) Parametro	Peso in %	Quota Sostitutiva	Valore Target	Valore	U./M.	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%		
2024	1. sanzioni disciplinari che sono definitive nel momento in cui vengono emesse	25%	125.00€	n. di contestazioni disciplinari	max 4	n.		4				3					2	1	0
	2. Sanzioni	15%	90.00€	n. di sinistri/sanzioni ad cui è concesso	max 4	n.		4				3					2	1	0
	3. Valutazione prestazione individuale Totale	64%	384.00€	Valutazioni per singola area di servizio	schiedi di valutazione	S.I.													

Anno 2 - 2023		C)		D)	E)	F)	G) Valori Obiettivo												
A) Anno	B) Parametro	Peso in %	Quota Sostitutiva	Valore Target	Valore	U./M.	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%		
2023	1. sanzioni disciplinari che sono definitive nel momento in cui vengono emesse	10%	63.00€	n. di contestazioni disciplinari	max 4	n.		4				3					2	1	0
	2. Sanzioni	10%	63.00€	n. di sinistri/sanzioni ad cui è concesso	max 4	n.		4				3					2	1	0
	3. Valutazione prestazione individuale Totale	80%	513.00€	Valutazioni per singola area di servizio	schiedi di valutazione	S.I.													

Ed. 

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Per la valutazione della prestazione individuale sono stati individuati una serie di indicatori per il personale dell'area operativa e per il personale dell'area amministrativa.

Area Servizi RSU – Manutenzione Verde – Servizi Fuori Perimetro

Anno 1 - 2024

Importo di competenza parametro 3) **384,00 €**

Servizi Esterni

A)	B)	C)	D)	E)
Indicatore	parametro	Peso in %	Importo	Valore target
1	Rispetto delle procedure indicate nelle POI della società del Mod. 231	20%	76,80 €	7,00
2	Rispetto norme di sicurezza	15%	57,60 €	8,00
3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15%	57,60 €	7,00
4	Cura del Mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10%	38,40 €	7,00
5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	10%	38,40 €	7,00
6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	15%	57,60 €	7,00
7	saturazione dell'orario di lavoro	15%	57,60 €	7,00
Totale		100%	384,00 €	

Anno 2 - 2025

Importo di competenza parametro 3) **552,00 €**

Servizi Esterni

A)	B)	C)	D)	E)
Indicatore	parametro	Peso in %	Importo	Valore target
1	Rispetto delle procedure indicate nelle POI della società del Mod. 231	20%	110,40 €	7,00
2	Rispetto norme di sicurezza	15%	82,80 €	8,00
3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15%	82,80 €	7,00
4	Cura del Mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10%	55,20 €	7,00
5	Saper lavorare in squadre ed in gruppo	10%	55,20 €	7,00
6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	15%	82,80 €	7,00
7	saturazione dell'orario di lavoro	15%	82,80 €	7,00
Totale		100%	552,00 €	

Comportamenti osservabili in riferimento a ciascun indicatore
Servizi Esterni



A)	B)	C)	D)
Indicatore	Comportamento	Punteggio assegnato da 1 a 10	Punteggio Valutazione
1	Lavora secondo le procedure		-
2	Opera nel rispetto delle norme di sicurezza		-
3	ha un approccio positivo alle imprevedibilità anche in riferimento al territorio (es. aiuto di un collega in difficoltà)		-
4	Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti) attrezzature e strumenti di lavoro Tenuta della cabina		-
5	Rispettare il punto di partenza del settore/zona assegnato In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente il responsabile e la squadra Contattare il Responsabile per far fronte a problemi imprevisti Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo		-
6	Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro		-
7	Puntualità in ingresso Evitare pause prolungate e non autorizzate Evitare rientri anticipati o non giustificati Metterli a disposizione dei responsabili alla fine del lavoro assegnato		-
		Valutazione media	-

Valori Target da inserire con accordo

Valutazione personale da inserire

ap
LW
φ

Area Amministrativa

Per l'area amministrativa i parametri di valutazione sono diversi ma con la finalità di elevare il livello qualitativo delle prestazioni sempre con l'intento di garantire le prestazioni qualitative previste dal TORIF. Anche per l'area amministrativa i valori target sono stati incrementati nel 2° anno del PdR. L'incremento dell'importo riconosciuto per ogni anno è uguale sia per i servizi esterni che per i servizi amministrativi.

Anno 1 - 2024

Importo di competenza parametro 3) **384,00 €**

Area Impiegati

A)	B)	C)	D)	E)
Indicatore	parametro	Peso in %	Importo	Valore target
1	Capacità Organizzative	30%	115,20 €	7,00
2	Capacità di relazione con clienti esterni/interni	15%	57,60 €	8,00
3	Capacità di Partecipazione/promozione del gruppo	10%	38,40 €	7,00
4	Flessibilità operativa	10%	38,40 €	7,00
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10%	38,40 €	7,00
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10%	38,40 €	7,00
7	Capacità di elaborare proposte	15%	57,60 €	7,00
Totale		100%	384,00 €	

Anno 2 - 2025

Importo di competenza parametro 3) **552,00 €**

Area Impiegati

A)	B)	C)	D)	E)
Indicatore	parametro	Peso in %	Importo	Valore target
1	Capacità Organizzative	30%	165,60 €	7,00
2	Capacità di relazione con clienti esterni/interni	15%	82,80 €	8,00
3	Capacità di Partecipazione/promozione del gruppo	10%	55,20 €	7,00
4	Flessibilità operativa	10%	55,20 €	7,00
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10%	55,20 €	7,00
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10%	55,20 €	7,00
7	Capacità di elaborare proposte	15%	82,80 €	7,00
Totale		100%	552,00 €	

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Comportamenti osservabili in riferimento a ciascun indicatore

Area Implementati

A)	B)	C)	D)
Indicatore	Comportamento	Punteggio assegnato da 1 a 10	Punteggio Valutazione
1	Capacità di applicare le procedure aziendali in relazione al ruolo affidato		
	Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato		
	Rispetto dei tempi di scadenza		
	Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione		
	Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità		
2	Discrezione		
	Capacità di instaurare un rapporto di collaborativo e propositivo		
	Capacità di confronto		
3	Rispetto/riconoscimento ruoli		
	Condivisione obiettivi comuni		
4	Capacità di integrazione		
	Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio		
	Approccio costruttivo a:		
	Modifiche organizzative		
5	Formazione		
	Nuovi strumenti di lavoro		
6	Nuove procedure		
	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (pro positività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro)		
7	Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro		
	Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni		
	Capacità di integrare con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento		
<i>Valutazione media</i>			

Valori Target da inserire con accordo

Valutazione personale da inserire

I valori target da raggiungere come evidenziato nei prospetti precedenti vengono incrementati al 2° anno cercando di realizzare gli obiettivi prefissati, ovvero l'efficientamento del servizio e della prestazione con ricadute sulla qualità dell'intero servizio offerto all'utente finale così come indicato dal TQRIF.

Mentre per quanto concerne i comportamenti osservabili, gli stessi sono uguali per ogni anno di applicazione del PdR, tali comportamenti saranno utili ai valutatori e ai responsabili dei servizi, per effettuare una valutazione non personale ma guidata.

Il residuo di premio non assegnato e relativo alla medesima area, poiché non tutti i dipendenti avranno una valutazione di 10/10, sarà ripartito, per area, fra coloro che avranno ottenuto una valutazione minima come da prospetto di seguito riportato:

Anno	Votazione media
2024	8,50/10
2025	9,00/10

UP
[Signature]

Le parti concordano che le valutazioni saranno esaminate a semestre, dandone comunicazione dettagliata alle OO.SS. solo se autorizzati dal dipendente per motivi di privacy.

3. Condizioni per l'erogazione del premio di risultato.

Il premio verrà erogato esclusivamente alle seguenti condizioni:

1. Il VALORE DELLA PRODUZIONE relativo a ciascun anno oggetto dell'accordo, periodo dal 01/01 ai 31/12, sia uguale o superiore a quello dell'anno precedente, come risultante dai bilanci annuali;
2. MALATTIE: diminuzione della % media di assenza per malattia, risultante dal numero totale di giorni di malattia annui diviso il numero di dipendenti medio annuo (riferiti a ciascun anno oggetto dell'accordo periodo dal 01/01 ai 31/12) nel conteggio saranno escluse le malattie che richiedono terapie salvavita, quelle di natura oncologica evidenziate sul certificato di malattia e le malattie COVID (Sarà cura del dipendente fornire idonea documentazione, ovvero esito positivo del test eseguito presso Farmacie o laboratori autorizzati, da allegare al certificato di malattia per l'identificazione della malattia "COVID". Non saranno accettati test fai da te).

Il Premio verrà erogato al soddisfacimento di almeno 1 dei due parametri sopra indicati

4. Criteri di misurazione e verifica degli elementi di incrementalità.

Ai fini della c.d. "incrementalità", ovvero raggiungimento degli incrementi di produttività o redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che consentono, ai sensi di legge, l'applicazione di una imposta agevolata alle somme erogate a titolo di premio o la trasformazione delle stesso in servizi di welfare aziendale, le parti concordano nell'individuare i sottoelencati indicatori per misurare e valutare il raggiungimento del risultato incrementale.

Gli indicatori sui quali verrà misurato l'incremento del risultato aziendale sono i seguenti:

- RISPETTO TEMPISTICHE TORIF/ rispetto tempistiche di qualità tecnica e contrattuale TORIF Schema Regolatorio II°;
- INFORTUNI / diminuzione della % media di assenza per infortunio, risultante dal numero totale di giorni di infortunio annui diviso il numero di dipendenti medio annuo (riferiti a ciascun anno oggetto dell'accordo periodo dal 01/01 ai 31/12);
- 3. MALATTIE/ diminuzione della % media di assenza per malattia, risultante dal numero totale di giorni di malattia annui diviso il numero di dipendenti medio annuo (riferiti a ciascun anno oggetto dell'accordo periodo dal 01/01 ai 31/12) nel conteggio saranno escluse le malattie che richiedono terapie salvavita, quelle di natura oncologica evidenziate sul certificato di malattia e le malattie COVID (Sarà cura del dipendente fornire idonea documentazione, ovvero esito positivo del test eseguito presso Farmacie o laboratori autorizzati, da allegare al certificato di malattia per l'identificazione della malattia "COVID". Non saranno accettati test fai da te).

Gli indicatori presi in considerazione si intendono fra di essi alternativi, essendo sufficiente, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, il raggiungimento dell'incremento di uno solo degli indicatori/obiettivi considerati.



5. Modalità di erogazione del Premio - Convertibilità in Welfare

Ogni dipendente potrà scegliere se farsi erogare il premio in busta paga oppure accedere ai servizi offerti dalla piattaforma welfare(*), corrispondenti al medesimo importo, nelle modalità sotto indicate:

- *importo premio maturato*
 - ↗ 100% in busta paga
 - o
 - ↘ 100% welfare(*) + 15%

- *importo premio maturato*
 - ↗ 50% in busta paga
 - e
 - ↘ 50% welfare(*) + 15%

(*) Si precisa che solo in caso di raggiungimento dei parametri d'età diritto alla detassazione, il premio potrà essere trasformato, a richiesta del lavoratore, totalmente o nella misura del 50%, in strumenti di Welfare aziendale.

L'azienda riconosce ai lavoratori che effettueranno la scelta di conversione del premio in servizi welfare un incremento del valore del premio convertito del 15%, tale incremento verrà riportato nell'ammontare complessivo messo a disposizione sulla piattaforma.

Le modalità di scelta di conversione del premio in welfare e le modalità di utilizzo degli strumenti di welfare verranno disciplinati da apposito Regolamento Aziendale.

Per ogni eventuale criticità riscontrata nell'applicazione del presente accordo o per l'interpretazione autentica, è prevista la convocazione delle parti che hanno sottoscritto l'accordo.

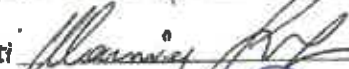
Firme

Direttore Generale Maurizio Barbati



Organizzazioni Sindacali

Fp-CGIL 

UIL Trasporti 

Fiadel 

Il segretario verbalizzante (Marta Leardini)



**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO BIENNIO 2024-2025
CCNL FISE ASSOAMBIENTE PER I SERVIZI AMBIENTALI**

In data 22 aprile 2024 ore 09.30 è stato sottoscritto il presente accordo

- La Società ESA-COM SPA nella persona del Direttore Generale Maurizio Barbatì;
UGL Partecipate Ambientali Sig. Napolitano Fabio

Svolge funzione di segretario verbalizzante la sig.ra Marta Leardini

Premessa:

La Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali territoriali, convengono che anche in questo problematico periodo risulta importante proseguire in un confronto costruttivo al fine di permettere una crescita economica e produttiva dell'azienda e del personale, nonché di incoraggiare la partecipazione di tutti i lavoratori alla vita aziendale attraverso la valorizzazione delle competenze e ad un maggior livello di responsabilità.

Pertanto, in ottemperanza all'articolo 2 del CCNL di settore e per quanto dalle disposizioni normative attualmente vigenti, le parti decidono di attivare un sistema di riconoscimento premiale collegato alla produttività aziendale, perseguendo obiettivi di qualità, redditività, efficacia, innovazione e di efficienza organizzativa, nonché qualsivoglia altro elemento rilevante al fine di migliorare la competitività aziendale e i risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Tutto ciò premesso, in data odierna è stato raggiunto il presente accordo aziendale sul premio di risultato per il biennio 2024-2025 ai sensi dell'articolo 2 del CCNL di settore.

1. Avanti Diritto

Hanno diritto al premio di risultato definito dal presente accordo, in coerenza con quanto previsto dalla legge e dal CCNL FISE AMBIENTE dei servizi ambientali, tutti i dipendenti di ESA-COM. S.P.A. con contratto a tempo indeterminato e tutti i dipendenti di ESA-COM. S.p.A. con contratto a tempo determinato della durata di almeno 12 mesi consecutivi nell'anno di riferimento.

Non avranno diritto al premio i dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato, che a conclusione di un procedimento disciplinare, vengono sanzionati con la sanzione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e coloro che non hanno superato il periodo di prova.

Al lavoratori che non beneficiano del premio di cui al presente accordo, verrà riconosciuta la quota di EGR-CRA/ERAP così come previsto dal vigente CCNL di settore per le imprese e società degli esercizi ambientali.

2. Ammontare del premio e Parametri Valutativi

L'importo del premio di risultato stanziato per il periodo di validità dell'accordo tiene conto e sviluppa gli accordi sottoscritti in data 18 maggio 2022 adeguandone in parte i contenuti con la



finalità di realizzare un percorso premiante nei confronti dei lavoratori che dimostrano dedizione al lavoro e alla crescita strategica dell'azienda ESA-Cor. S.p.A., gli importi annui sono così determinati:

- a) Anno 1 (2024) - € 600,00
- b) Anno 2 (2025) - € 690,00 (*)

Per tutto il periodo i suddetti importi saranno riconosciuti in applicazione ai parametri indicati nelle tabelle riepilogative riportate nel presente documento.

(*) con riserva di aumento ad € 700,00 per l'anno 2025, previo incontro con le OO.SS..

PARAMETRI VALUTATIVI

La distribuzione del premio ai singoli dipendenti sarà correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale, l'azienda intende individuare indici - per il primo anno di applicazione del premio - che permettano ai dipendenti di comprendere il nuovo spirito del riconoscimento del PdR, non più a pioggia, ma per singoli parametri direttamente misurabili. Mentre nel secondo anno di applicazione dello stesso, si individuano parametri incrementali con diverse distribuzioni del peso applicato per ogni singolo indice, incrementando i parametri personali ed individuali.

Anno 1 - 2024

A)	B)	C)	D)
Anno	Parametro	Peso in %	Quota Suddivisa
2024	1. Sanzioni disciplinari che sono definitive nel momento in cui vengono applicate	21%	126,00 €
	2. Sinistri	15%	90,00 €
	3. Valutazione prestazione Individuale	64%	384,00 €
	Totale	100%	600,00 €

Anno 2 - 2025

A)	B)	C)	D)
Anno	Parametro	Peso in %	Quota Suddivisa
2025	1. Sanzioni disciplinari che sono definitive nel momento in cui vengono applicate	10%	69,00 €
	2. Sinistri	10%	69,00 €
	3. Valutazione prestazione Individuale	80%	552,00 €
	Totale	100%	690,00 € (*)

E. U. N. H. K.

Gli importi proposti sono onnicomprensivi di EGR-CRA/ERAP

I parametri, indicati nella colonna B), di analisi sono legati alla diligenza di ogni singolo dipendente nello svolgimento delle attività assegnate, in ordine anche al rispetto dell'orario di lavoro richiesto e al positivo riscontro ad eventuali richieste di carattere straordinario, rese necessarie dalle esigenze peculiari del servizio, responsabilizzandolo in ogni fase lavorativa, sia per la parte operativa che amministrativa.



[Handwritten signature]

11

La seguente tabella riporta i valori obiettivo per singolo parametro:

Anno 1 - 2024		B)	C)	D)	E)	F)	G) Valori Obiettivo												
A)	Parametro						Peso in %	Quantità Sottostante	Valore Target	Valore	U.M.	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%
2024	1. sanzioni disciplinari che sono definitive nel momento in cui vengono applicate 2. Sanzioni 3. Valutazione prestazioni individuale Totale	21%	226,00€	90,00€ 384,00€ 600,00€	n. di contestazioni disciplinari n. di dimessi/pensionati con colpa o concorso Valutazioni per singolo area di servizio	max 4 max 4 scheda di valutazioni	n. n. S.P.	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	0	0

Anno 2 - 2025		B)	C)	D)	E)	F)	G) Valori Obiettivo												
A)	Parametro						Peso in %	Quantità Sottostante	Valore Target	Valore	U.M.	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%
2025	1. sanzioni disciplinari che sono definitive nel momento in cui vengono applicate 2. Sanzioni 3. Valutazione prestazioni individuale Totale	10%	69,00€	69,00€ 552,00€ 621,00€	n. di contestazioni disciplinari n. di dimessi/pensionati con colpa o concorso Valutazioni per singolo area di servizio	max 4 max 4 scheda di valutazioni	n. n. S.P.	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	0	0

S. G. S. G.

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Per la valutazione della prestazione individuale sono stati individuati una serie di indicatori per il personale dell'area operativa e per il personale dell'area amministrativa.

Area Servizi RSU – Manutenzione Verde – Servizi Fuori Perimetro

Anno 1 - 2024

Importo di competenza parametro 3) **384,00 €**

Servizi Esterni

A)	B)	C)	D)	E)
Indicatore	parametro	Peso in %	Importo	Valore target
1	Rispetto delle procedure indicate nelle POI della società del Mod. 231	20%	76,80 €	7,00
2	Rispetto norme di sicurezza	15%	57,60 €	8,00
3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15%	57,60 €	7,00
4	Cura del Mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10%	38,40 €	7,00
5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	10%	38,40 €	7,00
6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	15%	57,60 €	7,00
7	saturazione dell'orario di lavoro	15%	57,60 €	7,00
Totale		100%	384,00 €	

Anno 2 - 2025

Importo di competenza parametro 3) **552,00 €**

Servizi Esterni

A)	B)	C)	D)	E)
Indicatore	parametro	Peso in %	Importo	Valore target
1	Rispetto delle procedure indicate nelle POI della società del Mod. 231	20%	110,40 €	7,00
2	Rispetto norme di sicurezza	15%	82,80 €	8,00
3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15%	82,80 €	7,00
4	Cura del Mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10%	55,20 €	7,00
5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	10%	55,20 €	7,00
6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	15%	82,80 €	7,00
7	saturazione dell'orario di lavoro	15%	82,80 €	7,00
Totale		100%	552,00 €	

[Handwritten signature]

Comportamenti osservabili in riferimento a ciascun indicatore
Servizi Esterni



A)	B)	C)	D)
Indicatore	Comportamento	Punteggio assegnato da 1 a 10	Punteggio Valutazione
1	Lavora secondo le procedure		-
2	Opera nel rispetto delle norme di sicurezza		-
3	ha un approccio positivo alle imprevedibilità anche in riferimento al territorio (es. aiuto di un collega in difficoltà)		-
4	Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti		-
	Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti) attrezzature e strumenti di lavoro		-
	Tenuta della cabina		-
5	Rispettare il punto di partenza del settore/zona assegnato		-
	In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente il responsabile e la squadra		-
	Contattare il Responsabile per far fronte a problemi imprevisti		-
	Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo		-
6	Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro		-
7	Puntualità in ingresso		-
	Evitare pause prolungate e non autorizzate		-
	Evitare rientri anticipati o non giustificati		-
	Mettarsi a disposizione dei responsabili alla fine del lavoro assegnato	-	
Valutazione media			-

- Valori Target da inserire con accordo
- Valutazione personale da inserire

Area Amministrativi

Per l'area amministrativa i parametri di valutazione sono diversi ma con la finalità di elevare il livello qualitativo delle prestazioni sempre con l'intento di garantire le prestazioni qualitative previste dal TQRIF. Anche per l'area amministrativa i valori target sono stati incrementati nel 2° anno del PdR. L'incremento dell'importo riconosciuto per ogni anno è uguale sia per i servizi esterni che per i servizi amministrativi.

Anno 1 - 2024

Importo di competenza parametro 3) **384,00 €**

Area Implementati

A)	B)	C)	D)	E)
Indicatore	parametro	Peso in %	Importo	Valore target
1	Capacità Organizzative	30%	115,20 €	7,00
2	Capacità di relazione con clienti esterni/Interni	15%	57,60 €	8,00
3	Capacità di Partecipazione/promozione del gruppo	10%	38,40 €	7,00
4	Flessibilità operative	10%	38,40 €	7,00
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10%	38,40 €	7,00
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10%	38,40 €	7,00
7	Capacità di elaborare proposte	15%	57,60 €	7,00
Totale		100%	384,00 €	

Anno 2 - 2025

Importo di competenza parametro 3) **552,00 €**

Area Implementati

A)	B)	C)	D)	E)
Indicatore	parametro	Peso in %	Importo	Valore target
1	Capacità Organizzative	30%	165,60 €	7,00
2	Capacità di relazione con clienti esterni/Interni	15%	82,80 €	8,00
3	Capacità di Partecipazione/promozione del gruppo	10%	55,20 €	7,00
4	Flessibilità operativa	10%	55,20 €	7,00
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10%	55,20 €	7,00
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10%	55,20 €	7,00
7	Capacità di elaborare proposte	15%	82,80 €	7,00
Totale		100%	552,00 €	

Handwritten signature

**Comportamenti osservabili in riferimento a ciascun indicatore
Area Impiecati**



A)	B)	C)	D)
Indicatore	Comportamento	Punteggio assegnato da 1 a 10	Punteggio Valutazione
1	Capacità di applicare la procedura aziendale in relazione al ruolo affidato		
	Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato		
	Rispetto dei tempi di scadenza		
	Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione		
	Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità		
	Discrezione		
2	Capacità di instaurare un rapporto di collaborativo e propositivo		
	Capacità di confronto		
	Rispetto/riconoscimento ruoli		
3	Condivisione obiettivi comuni		
	Capacità di integrazione		
	Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio		
4	Approccio costruttivo a:		
	Modifiche organizzative		
	Formazione		
	Nuovi strumenti di lavoro		
5	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (pro positività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro)		
	Nuove procedure		
6	Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro		
	Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni		
7	Capacità di integrare con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento		
<i>Valutazione media</i>			-

Valori Target da inserire con accordo
 Valutazione personale da inserire

I valori target da raggiungere come evidenziato nei prospetti precedenti vengono incrementati al 2° anno cercando di realizzare gli obiettivi prefissati, ovvero l'efficientamento del servizio e della prestazione con ricadute sulla qualità dell'intero servizio offerto all'utente finale così come indicato dal TQRIF.

Mentre per quanto concerne i comportamenti osservabili, gli stessi sono uguali per ogni anno di applicazione del Pdr, tali comportamenti saranno utili ai valutatori e ai responsabili dei servizi, per effettuare una valutazione non personale ma guidata.

Il residuo di premio non assegnato e relativo alla medesima area, poiché non tutti i dipendenti avranno una valutazione di 10/10, sarà ripartito, per area, fra coloro che avranno ottenuto una valutazione minima come da prospetto di seguito riportato:

Anno	Votazione media
2024	8,50/10
2025	9,00/10

Le parti concordano che le valutazioni saranno esaminate a semestre, dandone comunicazione dettagliata alle OO.SS. solo se autorizzati dal dipendente per motivi di privacy.

3. Condizioni per l'erogazione del premio di risultato.

Il premio verrà erogato esclusivamente alle seguenti condizioni:

1. **IL VALORE DELLA PRODUZIONE** relativo a ciascun anno oggetto dell'accordo, periodo dal 01/01 al 31/12, sia uguale o superiore a quello dell'anno precedente, come risultante dai bilanci annuali;
2. **MALATTIE:** diminuzione della % media di assenza per malattia, risultante dal numero totale di giorni di malattia annui diviso il numero di dipendenti medio annuo (riferiti a ciascun anno oggetto dell'accordo periodo dal 01/01 al 31/12) nel conteggio saranno escluse le malattie che richiedono terapie salvavita, quelle di natura oncologica evidenziate sul certificato di malattia e le malattie COVID (Sarà cura del dipendente fornire idonea documentazione, ovvero esito positivo del test eseguito presso Farmacie o laboratori autorizzati, da allegare al certificato di malattia per l'identificazione della malattia "COVID" Non saranno accettati test fai da te).

Il Premio verrà erogato al soddisfacimento di almeno 1 dei due parametri sopra indicati

4. Criteri di misurazione e verifica degli elementi di Incrementalità.

Al fini della c.d. "Incrementalità", ovvero raggiungimento degli incrementi di produttività o redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che consentono, ai sensi di legge, l'applicazione di una imposta agevolata alle somme erogate a titolo di premio o la trasformazione dello stesso in servizi di welfare aziendale, le parti concordano nell'individuare i sottoelencati indicatori per misurare e valutare il raggiungimento del risultato incrementale.

Gli indicatori sui quali verrà misurato l'incremento del risultato aziendale sono i seguenti:

- **RISPETTO TEMPISTICHE TQRIF/** rispettato tempistiche di qualità tecnica e contrattuale TQRIF Schema Regulatorio II*;
- **INFORTUNI /** diminuzione della % media di assenza per infortunio, risultante dal numero totale di giorni di infortunio annui diviso il numero di dipendenti medio annuo (riferiti a ciascun anno oggetto dell'accordo periodo dal 01/01 al 31/12);
- 3. **MALATTIE/** diminuzione della % media di assenza per malattia, risultante dal numero totale di giorni di malattia annui diviso il numero di dipendenti medio annuo (riferiti a ciascun anno oggetto dell'accordo periodo dal 01/01 al 31/12) nel conteggio saranno escluse le malattie che richiedono terapie salvavita, quelle di natura oncologica evidenziate sul certificato di malattia e le malattie COVID (Sarà cura del dipendente fornire idonea documentazione, ovvero esito positivo del test eseguito presso Farmacie o laboratori autorizzati, da allegare al certificato di malattia per l'identificazione della malattia "COVID" Non saranno accettati test fai da te).

Gli indicatori presi in considerazione si intendono fra di essi alternativi, essendo sufficiente, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, il raggiungimento dell'incremento di uno solo degli indicatori/obiettivi considerati.





5. Modalità di erogazione del Premio - Convertibilità in Welfare

Ogni dipendente potrà scegliere se farsi erogare il premio in busta paga oppure accedere ai servizi offerti dalla piattaforma welfare(*), corrispondenti al medesimo importo, nelle modalità sotto indicate:

- **Importo premio maturato**
 - ↗ 100% in busta paga
 - o
 - ↘ 100% welfare(*) + 15%

- **Importo premio maturato**
 - ↗ 50% in busta paga
 - e
 - ↘ 50% welfare(*) + 15%

(*)Si precisa che solo in caso di ricalcolo dei parametri danti diritto alla detassazione, il premio potrà essere trasformato, a richiesta del lavoratore, totalmente o nella misura del 50%, in strumenti di Welfare aziendale.

L'azienda riconosce ai lavoratori che effettueranno la scelta di conversione del premio in servizi welfare un incremento del valore del premio convertito del 15%, tale incremento verrà riportato nell'ammontare complessivo messo a disposizione sulla piattaforma.

Le modalità di scelta di conversione del premio in welfare e le modalità di utilizzo degli strumenti di welfare verranno disciplinati da apposito Regolamento Aziendale.

Per ogni eventuale criticità riscontrata nell'applicazione del presente accordo o per l'interpretazione autentica, è prevista la convocazione delle parti che hanno sottoscritto l'accordo.

Firme

Direttore Generale Maurizio Barbat



Organizzazioni Sindacali

UGL Partecipate Ambientali

Il segretario verbalizzante (Marta Leardini)