

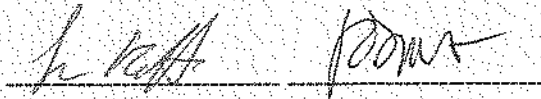
## PROTOCOLLO DI INTESA SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Si conviene di avviare in tempi rapidi, entro e non oltre tre mesi a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, una serie di incontri al fine di definire un Protocollo sulle Relazioni Industriali, finalizzato a regolamentare i rapporti sindacali ed a migliorare il confronto fra le parti in merito alla gestione dell'azienda, in particolare riguardo:

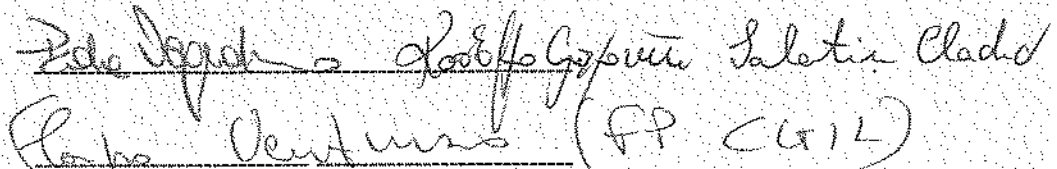
- ad un sistema di relazioni e confronti periodici, di norma semestrali, al fine di accrescere la reciproca consapevolezza ed il livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo dell'Azienda, così come dei fattori di criticità, ciò al fine di rafforzare l'informazione e la consultazione preventiva, per avviare il confronto tra le parti in tempo utile; con l'obiettivo di affrontare le diverse tematiche e trovare soluzioni, possibilmente condivise.
- alla diffusione di informazioni che riguardano la strategia d'impresa, con particolare attenzione alla tutela degli interessi collettivi e alla valorizzazione professionale dei lavoratori occupati in azienda;
- la definizione delle materie di interesse delle parti sulle quali l'azienda fornirà informazione, anche preventiva, e sulle quali prevedere un esame congiunto, oltre a stabilire le modalità per garantire una adeguata e tempestiva informazione completa di eventuale documentazione a supporto;
- alla regolazione dei processi lavorativi, l'organizzazione del lavoro, i trattamenti economici e normativi dei dipendenti (orario multiperiodale - flessibilità - turnazione mezzi - modifiche orario lavorativo - lavoro straordinario - stabilizzazione contratti a tempo determinato - internalizzazione o esternalizzazione appalti)
- alla discussione delle politiche industriali con particolare riferimento ai programmi di investimento e politiche di sostenibilità
- all'andamento economico e produttivo
- alle linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento anche alle politiche occupazionali
- agli indirizzi in materia di formazione e verifica a consuntivo dello stato di evoluzione del programma formativo
- alle linee di intervento in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo, all'evoluzione degli assetti tecnologici e dei processi di riorganizzazione rivolti ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti, alla valutazione dell'impatto prodotto sulle condizioni di lavoro nel caso di attivazione di nuovi servizi.

Firme

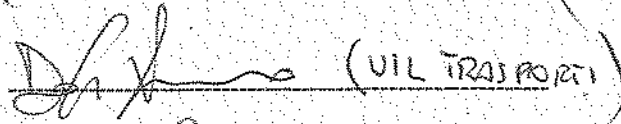
GEA



RSU GEA

 (FP CUI L)

OO.SS.

 (UIL TRASPORTI)

 (FIANEL NORD EST)

 (CISL FIT)

## PREMIO DI RISULTATO DI CUI ALL'ART. 2 DEL VIGENTE CCNL SERVIZI AMBIENTALI FEDERAMBIENTE

Il 28 marzo 2014 presso il Municipio del Comune di Pordenone si sono incontrati:  
per la GEA SpA – Amministratore Unico Luca Mariotto e il Dirigente Roberto Buset  
per la RSU GEA SpA i Sigg. Paola Vegnaduzzo, Rodolfo Gasparini, Claudio Salatin  
Per le OO.SS: I Sigg Maurizio Angeli, Maurizio Contavalli, Renzo Dolfi, Flavio Venturoso

### PREMESSO CHE

- Il Premio di Risultato è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione della mission aziendale ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- Il CCNL Federambiente prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- in un contesto economico caratterizzato da un'importante tendenza recessiva le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;
- la performance aziendale non può essere oggetto di valutazione aprioristica senza considerare il livello della prestazione delle persone che vi lavorano e che quindi occorre comunque considerare non solo i risultati (cosa) ma anche i comportamenti organizzativi (come);
- che le parti sottoscriveranno, contestualmente al presente accordo, un protocollo sulle relazioni negoziali al fine di regolare i rapporti sindacali e migliorare il confronto fra le parti in merito alla gestione dell'azienda.

Le parti convengono nel definire il seguente modello di determinazione dei premi di risultato

### DESCRIZIONE DEL MODELLO DI DETERMINAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

#### Misura del premio.

In applicazione di quanto previsto dagli accordi interfederali e dal testo del vigente contratto, viene istituito per il triennio 2014-2016 un premio annuo di rendimento commisurato a:

- **600,00 euro per dipendente** interessato per l'insieme dei parametri da 1 a 5 (**premio base**)
- **ulteriori 250,00 euro per dipendente** interessato per il parametro 6 (**integrazione premio**).

#### Corresponsione del premio.

Tale premio è incerto, sia come misura sia come momento di corresponsione, dipendendo dall'applicazione dei parametri più sotto specificati, in base a valutazioni anche di merito, avvalendosi dell'ausilio di ogni documento archiviato nei fascicoli dei singoli dipendenti, quali note di servizio, schede di valutazione, certificazioni di malattia, provvedimenti disciplinari.

Comunque non si procederà alla liquidazione di ogni tranche annuale se non **nel mese successivo all'approvazione a termini statutari del bilancio d'esercizio** di riferimento da parte dell'Assemblea dei Soci GEA.

#### Aventi diritto al premio.

Beneficiari saranno tutti i dipendenti che siano **rimasti in forza per almeno 6 mesi** nel corso di ogni singolo anno solare del triennio.

Luca Mariotto, Paola Vegnaduzzo, Rodolfo Gasparini, Claudio Salatin, Maurizio Angeli, Maurizio Contavalli, Renzo Dolfi, Flavio Venturoso

**Parametri di valutazione per la determinazione quantitativa del premio.**

	<b>Punteggio MAX</b>
1 - Assiduità al lavoro - <u>presenza</u>	25
2 - Partecipazione a processi di mobilità e flessibilità	25
3 - Entità eventuali danni arrecati alle attrezzature aziendali	20
4 - Diligenza nell'uso degli strumenti di lavoro	20
5 - Assenza di provvedimenti disciplinari	10
<b>Totale punteggio per "premio base"</b>	<b>100</b>
6 - Valutazione prestazione individuale - <u>competenza/responsabilità/autonomia</u> da 0 a 100	
<b>Totale punteggio per "integrazione premio"</b>	<b>100</b>

**Criteri di calcolo per la determinazione del premio.**

Il **premio base** verrà assegnato, per l'insieme dei primi 5 parametri, proporzionalmente alla somma dei centesimi raggiunti tra 50 e 90 centesimi, e:

- non viene assegnato sotto ai 50 centesimi,
- viene attribuito al 100% a chi supera i 90 centesimi.

L'integrazione del premio verrà assegnata proporzionalmente ai centesimi raggiunti per il 6° parametro.

Il **valore del "premio base" non conseguito** dai singoli dipendenti, rispetto al massimo attribuibile (euro 600,00) verrà ridistribuito tra i dipendenti che abbiano conseguito un **punteggio almeno pari a 75** nel premio base, calcolandolo in proporzione ai punti conseguiti (Valore totale dei "premi base" non conseguiti, diviso la somma dei punteggi di coloro che hanno almeno 75 punti, moltiplicato il punteggio individuale).

Il **valore del "premio integrativo" non conseguito** dai singoli dipendenti, rispetto al massimo attribuibile (euro 250,00) verrà ridistribuito tra i dipendenti che abbiano conseguito un **punteggio almeno pari a 75** nel premio integrativo, calcolandolo in proporzione ai punti conseguiti (Valore totale dei "premi integrativi" non conseguiti, diviso la somma dei punteggi di coloro che hanno almeno 75 punti, moltiplicato il punteggio individuale).

A quei dipendenti a cui non venga assegnato il premio base e che non percepiscano altri trattamenti economici individuali a tale titolo verrà comunque corrisposto un importo annuale di €150,00 quale "**Compenso retributivo aziendale**" CRA, frazionabile mensilmente, non computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

**Corresponsabilità ai risultati aziendali.**

A titolo di compartecipazione ai risultati aziendali, il premio verrà corrisposto al 100% qualora il bilancio della Società sia almeno in pareggio a livello di "risultato prima delle poste straordinarie".

Verrà, invece, corrisposto in misura pari al 66%, se tale valore risulta una perdita.

Il premio sarà aumentato del 10% per ogni scaglione di euro 100.000,00 di profitti (sempre a livello di "risultato prima delle poste straordinarie": RPPS) eccedenti rispetto la soglia base di euro 350.000,00 e fino a 650.000,00 euro. Ossia per un massimo del 30% (650.000,00 meno 350.000,00 diviso 100.000,00 corrispondono a tre scaglioni interi di incremento cui corrisponde una maggiorazione del 10% ciascuno).

La maggiorazione si applica, pertanto, secondo la seguente scaletta:

RPPS fino a 449.999,00	nessuna maggiorazione;
RPPS da 450.000,00 a 549.999,00	maggiorazione del 10%
RPPS da 550.000,00 a 649.999,00	maggiorazione del 20%
RPPS da 650.000,00 in su	maggiorazione del 30%.

Le parti danno atto che l'accordo potrà essere reso nullo e privo di effetti del tutto o in parte sulla base di specifiche direttive dell'Organo che esercita il Controllo Analogico sulla Società. (Vedi nota 946 del Ministero dello Sviluppo Economico del 17 gennaio 2013 "Società pubbliche di servizio pubblico locale e vincoli alla contrattazione collettiva").

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be "Roberto Spina" and another that appears to be "Sabet Cladich".]*

## CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI

### 1 - Assiduità al lavoro - presenza

In caso di malattia, il punteggio verrà ridefinito come segue:

- tra zero e 10 giorni lavorativi di assenza: **punti 25;**
- tra 11 e 20 giorni lavorativi di assenza: **punti 20;**
- tra 21 e 30 giorni lavorativi di assenza: **punti 15;**
- tra 31 e 40 giorni lavorativi di assenza: **punti 10;**
- tra 41 e 50 giorni lavorativi di assenza: **punti 5;**
- oltre 50 giorni lavorativi di assenza: **punti ZERO.**

### 2 - Partecipazione a processi di mobilità e flessibilità

Verrà decurtato il punteggio massimo di 25 punti di **2,5 punti** per ogni rifiuto accertato e tracciato di operare, a seguito di particolari e non ricorrenti esigenze di servizio mutando temporaneamente le mansioni assegnate in via continuativa o la mancata disponibilità a operare in orario straordinario.

Parimenti, verrà decurtato di **2,5 punti** il parametro, per ogni rifiuto accertato di rendere operativa la flessibilità nel caso in cui abbia consentito l'ottenimento di un particolare inquadramento e/o trattamento economico.

In entrambe le fattispecie sopraevidenziate, al fine di garantire una omogenea, diffusa ed equilibrata alternanza, in relazione al coinvolgimento dei dipendenti, si adatterà un sistema di rotazione che dovrà interessare l'intero personale.

Verrà giudicata altresì in termini positivi la disponibilità:

- degli operatori dedicati alla raccolta, alla reperibilità ed alla turnazione;
- degli operatori dedicati al cleaning, alla turnazione pomeridiana e festiva;
- degli operatori dedicati alla manutenzione del verde, all'attivazione dell'orario multi periodale ex art. 18 CCNL (+/- 3 ore settimanali estate/inverno, nel periodo dal 15/4 al 15/10)

La disponibilità accordata da diritto al conseguimento di **2,5 punti** per ogni evento oggetto di richiesta da parte dell'Azienda, in un meccanismo di calcolo di tipo bonus-malus che potrà anche giungere a riconoscere di più di 25 punti al singolo dipendente sulla voce in oggetto.

I punti eventualmente in aggiunta ai 25 si sommeranno a quelli degli altri parametri del premio base fino ai 100 punti massimi totale.

### 3 - Entità eventuali danni arrecati alle attrezzature aziendali

Verrà analizzato sotto il profilo quantitativo, sia in termini assoluti che relativi, temperandone l'effetto in relazione al servizio di appartenenza e alla conseguente dotazione (autocompressori, trattorini, decespugliatori), sulla base delle segnalazioni pervenute o delle rilevazioni dei responsabili dei singoli servizi.

Il valore massimo del parametro (20 punti) verrà diminuito di **4 punti** per ogni "**danno lieve**" riscontrato e per i primi 2 danni e di **8 punti** per i "danni lievi" a partire dal terzo incluso.

I "**danni gravi**" daranno origine ad una diminuzione di **8 punti per evento**.

Per "**danno lieve**" si intende quello che non pregiudica l'operatività del mezzo o del bene danneggiato il giorno successivo, essendo riparabile nelle 24 ore e di ammontare economicamente non rilevante (inferiore a euro 1.000,00)

Il "**danno grave**" è quello che non permette l'utilizzo del mezzo o del bene danneggiato nelle 24 ore successive o di ammontare elevato (superiore a euro 1.000,00).

Lo smarrimento di attrezzature è equiparato al danno, lieve se di valore inferiore a euro 1.000,00 grave se superiore.

Il danno di cui si tratta deve poter essere attribuito ragionevolmente al comportamento non corretto da parte del dipendente o comunque all'utilizzo incauto dell'attrezzatura e non viene preso in considerazione in caso di evento causato da terzi o per fatto non imputabile al comportamento del dipendente.

Verrà adottata una procedura di verifica in contraddittorio, senza pregiudizio alcuno per le parti, per accertare il concorso di responsabilità del dipendente all'eventuale danno arrecato alle attrezzature ed al patrimonio aziendale.

Qualora si verificassero danni riconducibili alle suddette fattispecie la penalizzazione avverrà esclusivamente applicando i sopracitati parametri. Non potrà per nessuna ragione essere cumulabile con la penalizzazione derivante dall'applicazione di provvedimenti disciplinari di cui al punto 5 per il medesimo episodio oggetto di contestazione

#### 4 - Diligenza nell'uso degli strumenti di lavoro

Il punteggio verrà assegnato in base a periodiche verifiche che dovranno accertare il corretto stato di funzionamento delle attrezzature assegnate ad ogni singolo operatore oppure, nel caso di malfunzionamento, l'esistenza di apposite segnalazioni scritte avanzate alla struttura aziendale preposta. Per gli operai si verificherà in particolare il corretto uso delle dotazioni antinfortunistiche. Ogni accertata violazione in materia verrà penalizzata con la riduzione del punteggio di:

- 2 punti per le prime 3
- 4 punti per le successive.

#### 5 - Assenza di provvedimenti disciplinari

Il parametro non subirà diminuzioni solo in caso di assenza di provvedimenti disciplinari.

Il rimprovero verbale è equiparato all'assenza di provvedimenti.

Per il resto, varrà la seguente scaletta di penalizzazioni:

- 2 punti per i primi 3 rimproveri scritti e 4 punti per i successivi,
- 5 punti per ogni multa,
- 10 punti per la sospensione.

#### 6 - Valutazione prestazione individuale - competenza/responsabilità/autonomia

Si procederà alla valutazione congiunta

- della qualità della prestazione professionale,
- del rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi del Sistema Integrato di Qualità Ambiente e del rispetto delle norme di sicurezza a seguito di adeguata formazione
- del rispetto dei tempi e dei piani di lavoro;
- della capacità di adattamento alle esigenze operative,
- della disponibilità all'innovazione ed al cambiamento;
- del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi,
- della capacità di saper lavorare in squadra ed in gruppo.

Verrà valutata positivamente la capacità di ogni dipendente di sintetizzare gli elementi descritti e di dimostrare piena autonomia a fronte di situazioni incerte o impreviste.

La valutazione verrà attribuita dalla Direzione Aziendale a proprio insindacabile giudizio.

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

Semestralmente nel mese di luglio, a quei dipendenti che, in una valutazione delle risultanze del primo semestre dell'anno, non risultassero in posizione utile per ricevere almeno una parte del "premio base" o almeno un parte di "premio integrativo" verrà inviata una comunicazione contenente un prospetto riepilogativo della situazione dei punteggi relativi ai punti dall'1 al 5.

Nel caso in cui tali dipendenti non trovassero congrue le valutazioni espresse in tale prospetto potranno chiedere un incontro alla direzione, assistiti dalle RSU o dalla propria Organizzazione Sindacale.

#### Personale amministrativo

Ferme restando le altre statuizioni per il personale impiegatizio i parametri di valutazione devono intendersi così modificati:

	Punteggio MAX
1 - Assiduità ai lavoro - <u>presenza</u>	25
2 - Partecipazione a processi di mobilità e flessibilità	25
3 - Comportamento nei rapporti con l'utenza/con terzi	25
4. - <b>Autonomia e capacità organizzativa</b>	15
5. - Assenza di provvedimenti disciplinari	10
<b>Totale punteggio per "premio base"</b>	<b>100</b>



6 – Valutazione prestazione individuale – competenza/responsabilità/autonomia da 0 a 100

Totale punteggio per "premio integrativo"

100

Si procederà alla valutazione congiunta

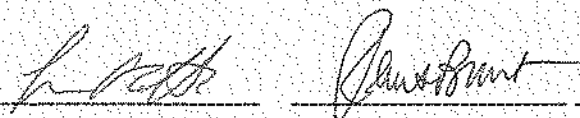
- Della qualità della prestazione professionale;
- Della visione d'insieme del processo lavorativo;
- Della capacità di organizzazione della propria attività e di ottimizzazione della stessa;
- Del rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi del Sistema Integrato di Qualità Ambiente e di sicurezza;
- Della capacità di relazione con soggetti esterni;
- Della capacità di adattamento alle esigenze operative;
- Della capacità di partecipazione/promozione del gruppo;
- Della disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali;
- Della capacità di elaborare proposte.

Verrà valutata positivamente la capacità di ogni dipendente Amministrativo di sintetizzare gli elementi descritti e di dimostrare piena autonomia a fronte di situazioni incerte o impreviste.

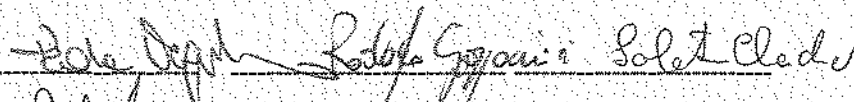
La valutazione di cui ai punti 3, 4, e 6 verrà attribuita dalla Direzione Aziendale a proprio insindacabile giudizio.

Firme

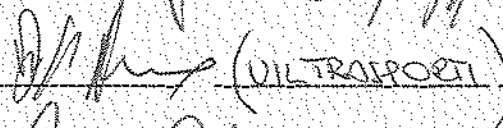
GEA

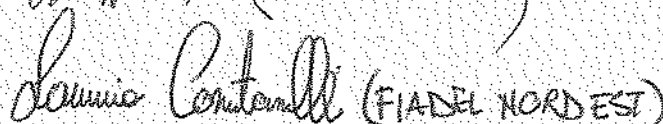


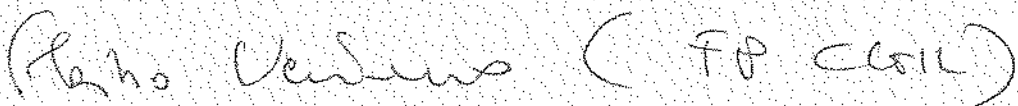
RSU GEA



OO.SS.

 (ULTRASPOETI)

 (FIANEL NORDEST)

 (FP CGIL)

 CISL FIT