

**ACCORDO AZIENDALE del 21 maggio 2018 per
l'erogazione del premio annuo di risultato per il triennio 2018-2019-2020**

tra
Acque del Chiampo S.p.A.

e le
R.S.U. Aziendali assistite dalle OO.SS. Territoriali

così rispettivamente rappresentate

per la società Acque del Chiampo S.p.A. :		Presente	Assente giustificato
Pellizzari Andrea	Consigliere Delegato	☒	☐
Piccoli Alberto	Direttore generale, Delegato Datore di Lavoro	☒	☐
Dalla Benetta Michela	Controllo di Gestione	☒	☐
Zulli Nicola	Salute e Sicurezza, e verbalizzante	☒	☐

per la R.S.U. Aziendale:		Presente	Assente giustificato
Nardi Thomas	rappresentanza di FEMCA CISL	☒	☐
Cosaro Luca	rappresentanza di FILCTEM CGIL	☒	☐
Bodin Diego	rappresentanza di FILCTEM CGIL	☐	☒
Avveduto Massimo	rappresentanza di UILTEC UIL	☒	☐
Visentin Agostino	rappresentanza di UILTEC UIL	☒	☐

per le OO.SS. Territoriali:		Presente	Assente giustificato
Rosa Giuseppe	in rappresentanza di FEMCA CISL	☒	☐
Zordan Massimo	in rappresentanza di UILTEC UIL	☒	☐
Ezzelini Storti Giuliano	in rappresentanza di FILCTEM CGIL	☒	☐

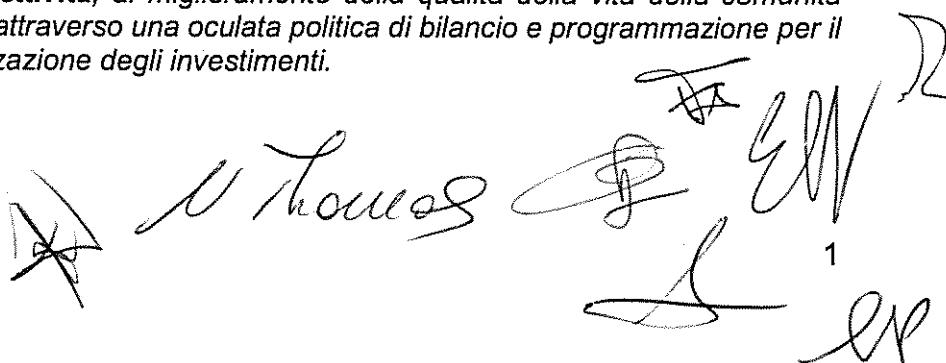
Le parti, a seguito di precedenti incontri, circa l'attribuzione del premio di risultato e la determinazione del suo valore economico per il triennio 2018-2019-2020, convengono quanto segue.

Premesse.

Politiche di sostenibilità ambientale e di sviluppo. Per Acque del Chiampo Spa la maggior parte degli investimenti previsti sono finalizzati al mantenimento e al **miglioramento delle performance in termini di minor impatto ambientale.**

Ciò riguarda gli investimenti previsti agli impianti di depurazione e alle reti e impianti di fognatura e acquedotto civile/industriale, ivi compresi quelli realizzati su impulso delle Autorità Sanitarie e del Consiglio di Bacino "Valle del Chiampo" al fine di contribuire all'abbattimento della presenza di sostanze perfluoroalchiliche (PFAS) nelle acque destinate al consumo umano.

Gli investimenti infatti sono destinati al perseguimento di un **obiettivo di interesse pubblico volto al benessere della collettività**, al miglioramento della qualità della vita della comunità stessa e dei dipendenti; il tutto attraverso una oculata politica di bilancio e programmazione per il controllo dei costi e della realizzazione degli investimenti.



**ACCORDO AZIENDALE del 21 maggio 2018 per
l'erogazione del premio annuo di risultato per il triennio 2018-2019-2020**

Orario di lavoro – Tempi vita/lavoro. Un efficace utilizzo dell'orario di lavoro è condizione necessaria per garantire il miglior servizio al cliente. Una condivisa gestione dell'orario di lavoro può permettere inoltre una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti che consente inoltre di cogliere le opportunità legislative che possono determinare anche vantaggi economici.

In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, l'azienda promuoverà: la verifica dell'utilizzo del lavoro straordinario, dell'utilizzo del part-time, la programmazione tempestiva e condivisa delle ferie e dei permessi collettivi.

Formazione. Acque del Chiampo si impegna a garantire e sviluppare la capacità e la professionalità del proprio personale attraverso programmi specifici di formazione e addestramento.

Attraverso la formazione si può realizzare una maggiore comprensione dei processi produttivi e organizzativi, l'accrescimento della professionalità e delle competenze, un miglior coinvolgimento dei lavoratori, e quindi la crescita della stessa azienda.

In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, l'azienda promuoverà:

- la progettazione e condivisione con le RSU di iniziative formative che coinvolgono maggiormente i dipendenti;
- l'individuazione di forme di recupero/formazione nel caso di risultati negativi sulla valutazione delle capacità individuali.

Inquadramento professionale.

L'azienda riconosce il valore della professionalità e delle competenze dei lavoratori.

In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, l'azienda promuoverà:

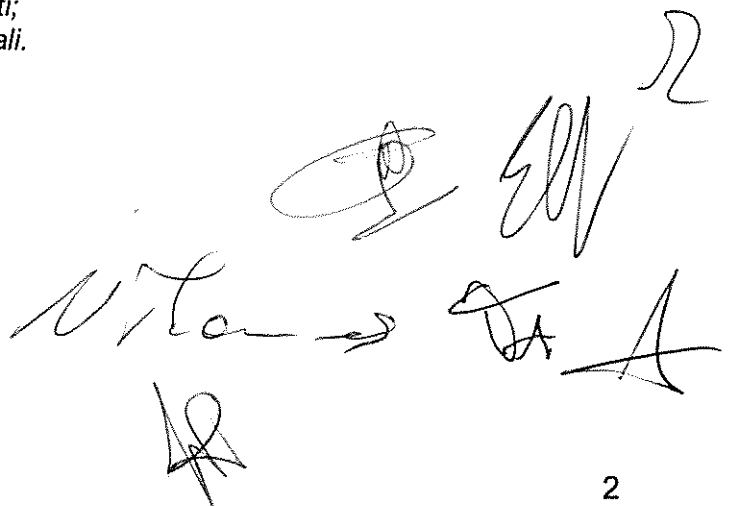
- la verifica degli inquadramenti nel livello corrispondente alle mansioni svolte, e dei criteri oggettivi degli avanzamenti di carriera.

Salute e sicurezza.

Tra gli obiettivi strategici che Acque del Chiampo si prefigge vi è la gestione degli impianti, attrezzature e luoghi di lavoro, eliminando e/o riducendo i rischi al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, e migliorandone la sicurezza tramite le manutenzioni straordinarie e le sostituzioni economicamente sostenibili.

In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, l'azienda continuerà a promuovere:

- l'informazione, formazione ed aggiornamento dei lavoratori;
- interventi specifici per la protezione e prevenzione della salute e della sicurezza;
- la prevenzione delle malattie professionali, delle situazioni di stress e/o stress da lavoro correlato, delle molestie sessuali e della violenza nei luoghi di lavoro (ricependo l'Accordo Quadro siglato da CGIL, CISL, UIL e Confindustria Vicenza) con la collaborazione del Medico Competente nonché attraverso il servizio di Sportello d'Ascolto gestito dal professionista psicoterapeuta ed attivo già dal 2017;
- il fattivo coinvolgimento del RLS nei casi previsti;
- monitoraggio e studio delle malattie professionali.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including what appear to be full names and various abbreviations or initials, likely representing the signatories of the agreement.A single handwritten signature or set of initials is located at the bottom right corner of the page, below the page number.

**ACCORDO AZIENDALE del 21 maggio 2018 per
l'erogazione del premio annuo di risultato per il triennio 2018-2019-2020**

- 5) **Base di calcolo individuale.** La base di calcolo del premio di risultato individuale, di seguito detta "**Base di calcolo**", è determinata dal valore retributivo lordo mensile in essere nel mese di dicembre dell'anno di riferimento (2018, 2019, 2020) per i lavoratori in forza, ovvero nel mese di cessazione del rapporto per i lavoratori cessati in corso d'anno, **integrata** dalla quota "**una tantum**" così come definita al punto precedente, e **decurtata** degli importi relativi alle **penalità per assenze, danneggiamenti, capacità individuale, andamento costi**, come definite nei successivi articoli.

L'importo della retribuzione lorda mensile è riscontrabile da ciascun lavoratore in modo agevole nel cedolino paga individuale nel campo definito "**Retribuzione lorda**". Detto campo è costituito dal risultato della somma della retribuzione tabellare prevista dal CCNL e dai restanti elementi retributivi presenti a livello individuale.

Per il personale con contratto a **tempo parziale** la "Base di calcolo" terrà conto della percentuale "part time" collegata all'orario di lavoro prestato. In caso di trasformazione del contratto da "full time" a "part time" o viceversa, nonché nel caso di variazione quantitativa della prestazione lavorativa in corso d'anno, la base di calcolo sarà determinata in relazione al rapporto percentuale corrispondente alla media ponderata dell'orario svolto.

La "Base di calcolo" terrà altresì conto della **durata del rapporto di lavoro nell'anno di maturazione del premio** (tenendo così conto degli effettivi periodi di assunzione, dimissioni o licenziamento).

6) **Penalità ASSENZE**

In ragione dell'importanza di contenere l'assenteismo a livelli fisiologici al fine di migliorare la gestione aziendale e la consapevolezza che anche attraverso la propria presenza ciascuno è in grado di contribuire al raggiungimento degli obiettivi finali e partecipare al risultato aziendale, la base imponibile individuale sarà ridotta di una **penalità pari al 1,1% per ogni giorno di assenza improduttiva dal lavoro, tenuto conto di una franchigia per i primi 10 (dieci) giorni lavorativi.**

Sono considerate assenze (secondo il principio che la presenza in azienda contribuisce, almeno in parte, al raggiungimento degli obiettivi aziendali):

- malattie di durata continuativa fino a 30 giorni per singolo evento;
- assenze per malattia non del lavoratore (malattia dei figli, ecc.);
- assenze non retribuite (permessi non retribuiti non autorizzati preventivamente, permessi non retribuiti autorizzati preventivamente, aspettativa, ecc.);
- periodi di astensione facoltativa post-partum;
- periodi di sospensione derivanti da provvedimenti disciplinari.
- periodi d'infortunio, se oggetto di provvedimento disciplinare per responsabilità o corresponsabilità del lavoratore;
- permessi per seggi elettorali;
- permessi per cariche pubbliche.

Non sono invece considerate assenze (tenuto anche conto dell'aspetto sociale):

- i giorni eccedenti i primi 30 nelle malattie di durata continuativa superiore a 30 giorni;
- ferie individuali e collettive, permessi retribuiti di qualsiasi natura (ad es. L.104/1992);
- astensione anticipata per gravidanza;
- astensione obbligatoria per maternità/paternità;
- periodi di ricovero ospedaliero, "day hospital", "day surgery" e connessa convalescenza debitamente documentati;
- periodi d'infortunio diversi da quelli sopra citati;
- congedo matrimoniale;
- congedo per richiamo alle armi;
- permessi per lutto familiare;
- permessi sindacali e per espletamento funzioni di RLS;
- permessi per donazioni del sangue;

**ACCORDO AZIENDALE del 21 maggio 2018 per
l'erogazione del premio annuo di risultato per il triennio 2018-2019-2020**

- permessi per motivi di studio.

Le RSU potranno segnalare all'azienda casi di particolare gravità che possano determinare o abbiano determinato la necessità per il lavoratore di protrarre la propria assenza, al fine di individuare le soluzioni più opportune.

7) Penalità DANNEGGIAMENTI

In ragione dell'importanza di mantenere in buono stato ed efficienza tutti i beni aziendali, risulta fondamentale la tempestiva segnalazione, ai propri responsabili, di eventuali danni ad apparecchiature, mezzi, strumentazioni, arredi ed altri beni aziendali, nonché la successiva programmazione, da parte dei referenti preposti, delle necessarie azioni di ripristino.

La corretta tenuta dei beni aziendali si estende a tutta la vita del bene; l'attenzione alla segnalazione di danneggiamenti comprende quindi le fasi di acquisizione, trasporto, immagazzinamento, montaggio, smontaggio, utilizzo, ossia di gestione globalmente intesa.

In tal senso la base imponibile individuale sarà ridotta di una **penalità pari al 10% per ogni mancata tempestiva segnalazione di danneggiamenti** (rilevati nell'ambito del proprio specifico settore, servizio, reparto, ufficio, mansione) oppure di **mancata programmazione da parte del referente degli eventuali ripristini**.

8) Penalità CAPACITA' INDIVIDUALE

La base imponibile individuale sarà ridotta di una **penalità pari al 20% se la valutazione della capacità individuale non raggiunge 11 punti, ovvero pari al 10% se non raggiunge 15 punti**.

9) Penalità ANDAMENTO DEI COSTI (EBITDA)

La base imponibile individuale sarà ridotta di una **penalità pari al 10% se si saranno registrati scostamenti negativi superiori al 8,5% dell'EBITDA rispetto alle previsioni di budget**; qualora situazioni eccezionali dovessero rilevare significativamente sul parametro, le parti si impegnano fin d'ora a riesaminare tali eventuali specifici aspetti.

- 10) Calcolo del premio individuale.** L'ammontare del premio di ciascun dipendente avente diritto sarà quantificato in ragione dei seguenti diversi obiettivi A, B, C che rilevano autonomamente, oltreché dalla quota D di "ridistribuzione". In caso di problematiche oggettive ostative al raggiungimento degli obiettivi di produttività d'area non dipendenti dalla volontà dei lavoratori interessati, potrà essere attivato un confronto dei settori coinvolti allo scopo di ridefinire l'obiettivo e l'eventuale riconoscimento della quota di produttività.

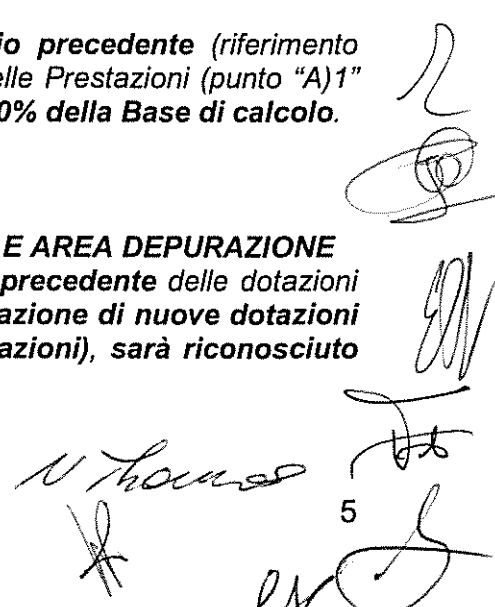
[A] PRODUTTIVITA': ANDAMENTO DEI RICAVI (50%).

Al raggiungimento di un **incremento rispetto all'esercizio precedente** (riferimento bilancio d'esercizio approvato) **dei Ricavi delle Vendite e delle Prestazioni (punto "A)1" del conto economico)**, **sarà riconosciuto l'importo pari al 50% della Base di calcolo**. Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[B1] PRODUTTIVITA' DI AREA (31%) – AREA GENERALE E AREA DEPURAZIONE

Al raggiungimento di un **incremento rispetto all'esercizio precedente** delle dotazioni strategiche Hardware e Software misurato in termini di **attivazione di nuove dotazioni hardware (sistemi di comunicazione) e software (applicazioni)**, **sarà riconosciuto l'importo pari al 31% della Base di calcolo**.

Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).



**ACCORDO AZIENDALE del 21 maggio 2018 per
l'erogazione del premio annuo di risultato per il triennio 2018-2019-2020**

[B2] PRODUTTIVITA' DI AREA (31%) – AREA TECNICA – SERVIZIO ACQUEDOTTI

Al raggiungimento di una riduzione rispetto all'anno precedente del numero di superamenti (in percentuale rispetto al totale delle richieste) delle tempistiche previste dalla carta dei servizi che hanno dato luogo a penalità, sarà riconosciuto l'importo pari al 31% della Base di calcolo.

Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[B3] PRODUTTIVITA' DI AREA (31%) – AREA TECNICA – SERVIZIO FOGNATURE, AUTOSPURGO, AUTORIZZAZIONI

Al raggiungimento di un incremento della conoscenza della rete in gestione in termini di chilometri di condotte ispezionate e pulite (programmate e non), mappate, video-ispezionate, sarà riconosciuto l'importo pari al 31% della Base di calcolo.

Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[B4] PRODUTTIVITA' DI AREA (31%) – AREA TECNICA – SERVIZIO INGEGNERIA E DISCARICHE

Al raggiungimento di un incremento dell'importo degli investimenti realizzati nell'anno di riferimento per il miglioramento delle reti, degli impianti e dei manufatti in gestione, sarà riconosciuto l'importo pari al 31% della Base di calcolo.

Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[C1] EFFICIENZA DI AREA (19%) – AREA GENERALE

Al raggiungimento di un incremento rispetto all'esercizio precedente della media delle valutazioni delle capacità individuali (arrotondato alla seconda cifra decimale) dei dipendenti afferenti all'area, sarà riconosciuto l'importo pari al 19% della Base di calcolo.

Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[C2] EFFICIENZA DI AREA (19%) – AREA DEPURAZIONE

Al raggiungimento di un incremento rispetto all'esercizio precedente della media delle valutazioni delle capacità individuali (arrotondato alla seconda cifra decimale) dei dipendenti afferenti all'area, sarà riconosciuto l'importo pari al 19% della Base di calcolo.

Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

[C3] EFFICIENZA DI AREA (19%) – AREA TECNICA

Al raggiungimento di un incremento rispetto all'esercizio precedente della media delle valutazioni delle capacità individuali (arrotondato alla seconda cifra decimale) dei dipendenti afferenti all'area, sarà riconosciuto l'importo pari al 19% della Base di calcolo.

Diversamente sarà attribuito il valore pari a zero (0%).

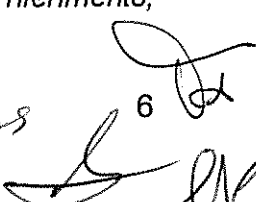
[D] REDISTRIBUZIONE

L'importo residuo di ciascun dipendente, determinato dalla differenza tra il monte economico complessivo ed il premio effettivo calcolato con le modalità precedentemente indicate, non costituirà economia per l'azienda ma sarà redistribuito ai dipendenti all'interno di ciascuna Area aziendale (area generale, depurazione, tecnica). In particolare:

- il 50% del residuo d'area sarà redistribuito, in parti uguali, tra tutti i dipendenti che avranno ottenuto un punteggio uguale o superiore a 19 nella valutazione delle capacità individuali;
- il rimanente 50% del residuo d'area sarà redistribuito, in parti uguali, tra tutti i dipendenti che saranno risultati maggiormente presenti nel periodo di riferimento, ossia con assenze non superiori a 10 giorni complessivi.







**ACCORDO AZIENDALE del 21 maggio 2018 per
l'erogazione del premio annuo di risultato per il triennio 2018-2019-2020**

11) **Valutazione delle capacità individuali.** La valutazione delle capacità individuali tiene conto delle "prestazioni" individuali nel periodo di tempo dell'anno di riferimento, intendendo con ciò il modo in cui il collaboratore avrà lavorato nel periodo in esame, nonché i comportamenti messi in essere dal dipendente in relazione alle competenze e ai compiti assegnati.

Il modello di valutazione proposto risponde alle caratteristiche di generalità, sistematicità, non discriminante (per genere, età, cultura, etnia, religione, orientamento politico o sessuale, ruolo sociale, ecc.), meritocratico ed il più possibile oggettivo (osservazione e misurazione del comportamento sul luogo di lavoro, nel corso dell'anno e su uno specifico ruolo), nonché funzionale a misurare indici incrementali di capacità individuali.

Ciascun dipendente sarà valutato sui seguenti sette aspetti: collaborazione interfunzionale, flessibilità, gestione della comunicazione e delle relazioni, raggiungimento degli obiettivi, accuratezza, sviluppo e condivisione della conoscenza, proattività analisi e soluzione dei problemi.

Ai valutatori sarà fornita una scheda esplicativa del punteggio e dei sette descrittori delle capacità individuali, con una più ampia descrizione del significato e dei relativi indicatori.

La valutazione sarà compiuta dai due più diretti superiori riportati nell'organigramma integrato nominativo, a partire dal responsabile di servizio (allo scopo di rendere più estesa, **metodica ed equilibrata** la valutazione); essi potranno consultare i propri preposti, capturno o collaboratori. Dove non siano fisicamente individuabili i due soggetti valutatori (ad esempio Direzione d'area ad interim, personale in staff alla Direzione Generale), il Direttore Generale potrà consultare gli altri dirigenti d'area.

Al fine di garantire il **principio di prossimità** lavorativa tra il valutato ed il valutatore, a discrezione del responsabile di servizio, la valutazione potrà essere compiuta anche da un terzo valutatore (eventuale preposto di servizio o capoturno, ancorché non in organigramma), nell'apposita terza colonna "Valutatore C".

Il punteggio di ciascun descrittore sarà dato dalla media aritmetica (arrotondata alla seconda cifra decimale) delle due, o tre, colonne.

Il **periodo** di riferimento di ciascun anno è compreso tra il 01 gennaio ed il 31 dicembre dello stesso anno; ai fini del calcolo del premio verrà considerata solamente la valutazione delle capacità individuali definitiva relativa all'intero periodo di riferimento, e non saranno prese in considerazione le valutazioni intermedie.

I **criteri** di valutazione della capacità e di definizione dei punteggi attribuiti a ciascun descrittore sono riportati nell'allegato foglio di calcolo.

Poiché la valutazione rappresenta un momento gestionale e di indirizzo dell'attività dei collaboratori, se essa è esercitata regolarmente diventa un importante canale di comunicazione e di confronto costruttivo; in tal senso nella verifica intermedia e definitiva a ciascun dipendente sarà prodotta la sintesi della propria valutazione con la consegna del foglio di calcolo compilato.

Casi particolari:

- nella valutazione definitiva, in caso di assenza prolungata di uno dei due valutatori principali, sulla rispettiva colonna sarà assegnato di default il valore 3 per ciascuno dei descrittori.
- in caso di assenze prolungate (ad esempio, malattia o maternità) al dipendente che sarà risultato presente per meno di 40 giorni lavorativi nel corso del periodo di riferimento non si effettuerà la valutazione ma sarà assegnato di default il punteggio complessivo di 18.

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

**ACCORDO AZIENDALE del 21 maggio 2018 per
l'erogazione del premio annuo di risultato per il triennio 2018-2019-2020**

- 12) **Opzione WELFARE.** Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 184, legge 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni, ciascun lavoratore ha diritto di scelta per sostituire in tutto o in parte la quota "detassabile" di premio conseguito secondo le modalità previste ai punti precedenti.
A fronte di ciò si conviene che l'entità, le modalità e il paniere di servizi messi a disposizione di ciascun lavoratore saranno definiti tramite individuazione di una piattaforma online per gestire ed erogare piani welfare con insiemi di benefit destinati al sostegno al reddito dei dipendenti e delle loro famiglie.
La piattaforma welfare che si andrà ad individuare permetterà a ciascun dipendente avente diritto di fruire di un ampio pacchetto di servizi per la persona e per la famiglia e comprenderà, come minimo, la possibilità di richiedere il rimborso delle spese sostenute nell'anno di riferimento (01 gennaio – 31 dicembre) per finalità di istruzione scolastica (iscrizione asilo, tasse scolastiche e universitarie, connessi servizi mensa, testi, trasporto, gite), per l'assistenza degli anziani e per i buoni carburante.
Ai dipendenti che fruiranno dell'opzione welfare sarà riconosciuta una **ulteriore premialità**. Detta premialità sarà erogata sempre a titolo di welfare e sarà pari **al 10% della quota convertita in welfare**; in caso di allocazione dell'importo a titolo di **previdenza complementare l'importo sarà pari al 15% della quota**.
- 13) **Scelta opzione welfare.** Le parti convengono che ai dipendenti che potranno avvalersi della detassazione del premio di risultato (tassazione sostitutiva del 10%) sarà data possibilità di scegliere, indicativamente entro il mese di febbraio dell'anno successivo (2019, 2020, 2021), se ottenere il premio in denaro o in natura (opzionando tra possibili scaglioni 0-25-50-75-100%) mediante la fruizione di beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR (Welfare Aziendale) che saranno messi a disposizione dal Datore di lavoro previo confronto preventivo con le OO.SS. firmatarie del presente accordo secondo una tempistica adeguata allo scopo.
- 14) **Erogazione del premio.** Il premio di ciascun anno (2018, 2019, 2020) sarà erogato con la retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo (2019, 2020, 2021), entro il successivo giorno 10 giugno (2019, 2020, 2021).
- 15) **Coinvolgimento del personale.** Considerata la necessità di un pieno coinvolgimento di tutte le parti nel meccanismo connesso all'erogazione del premio di risultato, entro le prime tre settimane successive alla sottoscrizione del presente accordo, ciascun responsabile di servizio con funzione di valutatore si farà carico di incontrare i propri collaboratori per analizzare insieme la scheda di valutazione della capacità individuale, esplicitando ciascun descrittore attraverso esempi di lavoro quotidiano al fine di chiarire reciprocamente le attese ed i criteri di valutazione che saranno alla base delle valutazioni.
Ciascun responsabile di servizio darà tempestiva informazione, ove possibile, al singolo lavoratore circa le eventuali situazioni o eventi che potranno influire negativamente sulla "valutazione della capacità individuale" al fine di dare la possibilità al lavoratore stesso di mettere in atto misure migliorative.
Nel corso di ciascun anno, in periodo successivo all'annuale riesame intermedio della direzione, verrà effettuato un momento intermedio di verifica e di informazione dei lavoratori circa l'andamento degli obiettivi di produttività (ove possibile) e sulla valutazione delle capacità individuali.
In occasione della verifica intermedia (indicativamente nel mese di giugno) e della verifica definitiva (indicativamente in febbraio dell'anno successivo), ciascun responsabile di servizio provvederà ad incontrare i propri collaboratori, confrontandosi e verificando con essi l'andamento degli obiettivi e la capacità individuale; le eventuali osservazioni saranno raccolte su apposito modulo da trasmettere alla Direzione Generale.
In occasione degli incontri tra Azienda ed RSU/OO.SS. potrà essere verificato l'andamento generale e particolare (si esclude preventivamente, perché si ritiene non costruttivo né utile al

 V. Thomas

8  ANP

**ACCORDO AZIENDALE del 21 maggio 2018 per
l'erogazione del premio annuo di risultato per il triennio 2018-2019-2020**

miglioramento del clima aziendale, la possibilità in tale sede di un contraddittorio con la presenza del soggetto valutato e/o dei valutatori), analizzando le eventuali criticità sul raggiungimento di obiettivi nonché situazioni di valutazioni al di fuori delle attese, sia in difetto (riduzione della quota) che in eccesso (accesso alla redistribuzione).

Resta inteso che, preso atto delle valutazioni effettuate, ulteriori confronti su situazioni individuali possono essere svolti tra azienda e lavoratore interessato con il supporto delle RSU/OO.SS.

- 16) **Clausola di salvaguardia.** Qualora, nel corso di validità del presente accordo, rinnovi contrattuali, regolamentari o straordinari non prevedibili, dovessero disporre diversamente su uno o più aspetti regolamentati con il presente accordo, le parti si impegnano fin d'ora a riesaminare tali eventuali specifici aspetti con il fine di garantire il rispetto del contratto di lavoro.
- 17) **Rinnovo.** Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro dicembre 2020 per avviare le trattative per l'erogazione del premio annuo di risultato per l'anno 2021 ed eventualmente successivi.
- 18) **Clausola di riservatezza.** Le parti prendono atto che le informazioni fornite dall'Azienda alle RSU / OO.SS. per valutare e determinare obiettivi e capacità individuali (fornite in forma anonima e statistica) hanno carattere di riservatezza e pertanto, in ottemperanza alle leggi vigenti, non sono divulgabili.
- 19) **Decorrenza e durata.** L'applicazione del suddetto accordo decorre dal 01 gennaio 2018 e si applicherà fino al 31 dicembre 2020. Le parti si impegnano ad informare esaurientemente i lavoratori attraverso assemblee o altro strumento d'informazione a loro disposizione.
- 20) Le parti si danno atto che il premio previsto dal presente accordo per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nel vigente CCNL Gas Acqua, e che l'erogazione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti fiscali previsti dalle leggi 208/2015, 232/2016 e successive modifiche ed integrazioni.
- 21) A norma del D.lgs. 151/2015 il presente accordo sarà depositato telematicamente al Ministero del Lavoro.

Segue:

- VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ INDIVIDUALE: foglio di calcolo con i criteri di valutazione e di definizione dei punteggi attribuiti a ciascun descrittore.

RSU

OO.SS.

AZIENDA

9

**ACCORDO AZIENDALE del 21 maggio 2018 per
l'erogazione del premio annuo di risultato per il triennio 2018-2019-2020**

VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' INDIVIDUALE

Dipendente: _____ Area/Direzione aziendale - Servizio: _____

Valutatori principali A e B (i due diretti superiori in organigramma, a partire dal resp di servizio); valutatore C a discrezione del resp.
 Valutatore A: _____
 Valutatore B: _____
 Valutatore C: _____

Data della valutazione: _____ Periodo di riferimento: **01 gennaio 2018 - 31 dicembre 2018**

Legenda dei punteggi (nota: esprimere solo valori interi; no frazioni o decimali):

0 = INSUFFICIENTE: non ha determinato apporti all'organizzazione; provvedimento disciplinare con multa/sospensione sull'aspetto.
 1 = SUFFICIENTE: comportamento accettabile, con alcune prestazioni di livello soddisfacente, ma non ancora adeguate alle aspettative.
 2 = DISCRETO: comportamento adeguato al ruolo, con significative prestazioni, ma necessita di miglioramento.
 3 = BUONO: comportamento con prestazioni quantitativamente apprezzabili, ma ancora caratterizzato da spazi di miglioramento.
 4 = OTTIMO: comportamento con prestazioni inaccettabili sia qualitativamente che quantitativamente.

Descrittori delle capacità individuali	Valutatore:	A	B	C	Rif. a note	Media
ORGANIZZAZIONE: COLLABORAZIONE INTERFUNZIONALE. Ha spontaneamente interagito ed offerto supporto ai colleghi e/o ai superiori, promuovendo il dialogo e le soluzioni. Ha tenuto costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza, costruendo un ambiente collaborativo, supportivo e aperto al dialogo e confronto. (es.: cerca di instaurare un clima sereno nell'ambiente di lavoro, non conflittuale, collaborando con i propri colleghi e superiori, cercando di aiutare nelle varie mansioni; evita polemiche, critiche sterili, chiacchiericci; evita di accentuare problematiche anche banali; non crea discussioni e polemiche poco costruttive a fronte di compiti affidati; cerca di rendere più facile e più efficace anche il compito dei superiori.)						
ORGANIZZAZIONE: FLESSIBILITA' E' stato disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche in presenza di mutamenti organizzativi. Ha valorizzato, ove richiesto, la polivalenza. (es.: si rende disponibile ad operare anche in condizioni non ordinariamente richieste dalle proprie mansioni, sia in termini di orario - cambio turno, straordinario, cambio orario anche per tempo limitato - sia di compiti a seguito esigenze lavorative e cambiamenti organizzativi; lavora anche in condizioni disagiate quando necessario senza ostacolare il lavoro; si fa carico di lavoro extra per assenze o esigenze particolari.)						
TRASVERSALI DI RELAZIONI: GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI E' stato in grado di suscitare nell'utenza (interna e/o esterna) una immagine di sé e dell'Azienda affidabile ed efficiente. Ha individuato e utilizzato le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.						
TRASVERSALI DI REALIZZAZIONE: RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI Ha lavorato con impegno raggiungendo gli obiettivi di volta in volta assegnati, ponendosi in modo realistico, attivandosi consapevolmente ed allineando i propri comportamenti alle necessità, alle priorità ed agli obiettivi della propria organizzazione. Ha rispettato i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione. Ha manifestato un atteggiamento energico verso il lavoro, con profusione di impegno e determinazione verso i risultati.						
TRASVERSALI DI REALIZZAZIONE : ACCURATEZZA Ha operato con l'attenzione, la precisione, l'esattezza e la qualità richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato.						
PROFESSIONALI : SVILUPPO E CONDIVISIONE DELLA CONOSCENZA Ha curato costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale. Ha trasmesso le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni. (esempio: opera con professionalità ed è in grado di prendere decisioni anche in autonomia per questo; è dotato di una certa polivalenza; cerca di trasmettere tale professionalità anche a colleghi quando necessario e a scopo di miglioramento del know how generale e del lavoro e della produttività aziendale.)						
PROFESSIONALI : PROATTIVITA' E ANALISI E SOLUZIONE DEI PROBLEMI Ha affrontato situazioni critiche e risolto problemi imprevisti, autonomamente o proponendo possibili alternative ed idee valide, originali, innovative, ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo. (es.: per merito della sua professionalità è in grado di proporre soluzioni, comunque si adopera per la soluzione di problemi anche con proposte impiantistiche semplici e modi di lavoro diversi.)						

Scaglioni: 0-10,99; 11-14,99; 15-18,99; Redistribuzione da 19 in poi.

Tot punteggio (max 28):

Note (obbligatorie nell'assegnazione di punteggi 0, 1, 4):