Ambiente Servizi

Spett.
ISTITUTO NAZIONALE DELLA
PREVIDENZA SOCIALE
Piazza del Portello,8
33170 PORDENONE

Spett.
ISTITUTO NAZIONALE PER
L'ASSICURAZIONE E GLI
INFORTUNI SUL LAVORO
Via Ceramica Vecchia,3
33170 PORDENONE

Spett.
PROVINCIA DI PORDENONE
SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO
Borgo S.Antonio
33170 PORDENONE

Prot.02300-00001902-14

Spett.
DIREZIONE PROVINCIALE DEL
LAVORO
Via Mazzini,62
33170 PORDENONE

San Vito al Tagl.to,18.12.2014

Oggetto: Deposito accordo premio di rendimento anno 2014 ai sensi L. 135/97 e L. 402/96

Con la presente siamo a richiedere il deposito del regolamento relativo al premio di rendimento categoria impiegati ed operai per l'anno 2014.

Ambiente Servizi SpA

Ambiente Servizi S.p.A.
Via Clauzetto 15 - Z.I. Ponterosso
33078 SAN VITO AL TAGLIAMENTO (PN)
Tel. +39 0434 842211 Fax +39 0434 842290
Cap. Soc. € 2.356.684,00 i.v.
Reg. Imprese di Pordenone , C. F. e P.IVA n. 01434200935
www.ambienteservizi.net - segreteria@ambienteservizi.net

VERBALE D'INTESA

Oggetto: premio di rendimento anno 2014

PREMESSO l'obbligo da parte della nostra società di rispettare i provvedimenti in materia di spending review;
PREMESSO quanto disposto dal DL 24 aprile 2014 n.66 convertito con Legge 23 giugno 2014 n. 89 e del DL 24 giugno 2014 n. 90 convertito con Legge 11 agosto 2014 n. 114;

SI PROPONE

per l'anno 2014 il riconoscimento di un premio collettivo da corrispondere a tutto il personale in sostituzione di quello previsto dall'art. 2 lettera B) del CCNL.
L'ammontare complessivo del premio collettivo verrà suddiviso in modo uguale, senza alcuna divisione di cantiere, tra tutti i dipendenti, operai ed impiegati, secondo quanto specificato nel seguente capoverso.
Le parti concordano sull'ammontare proposto dalla Direzione Aziendale pari a € 80.450,00 suddivise come segue:
€ 51.450,00 premio collettivo a favore di 111 dipendenti;
€ 29.000,00 premio individuale;
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.
A tutto il personale meritevole 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 sotto indicati riservando comunque una discrezionalità alla Direzione Aziendale.**

Personale operativo:

Presenza: punteggio massimo 40;
Criteri per l'attribuzione dei punteggi relativi alla presenza in servizio:
da 0 a 10 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo, ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 40;
da 11 e fino a 15 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 35;
da 16 e fino a 20 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 30;
da 21 e fino a 25 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 20;
dal 26 e fino al 30° giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 10,
dal 31° giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 0.
Competenza e affidabilità: punteggio massimo 20, (precisando che per **competenza** si intende lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata, e per **affidabilità** si intende 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.

Assenza di provvedimento disciplinare: punteggio massimo 10;
Diligenza nell'uso di attrezzature e mezzi aziendali: punteggio massimo 10; (precisando che per **diligenza** di intende operare nel rispetto delle norme di sicurezza della società e nel rispetto del codice della strada, si intende l'attenzione nell'uso del mezzo, si considerano a tal proposito gli incidenti, danneggiamenti; si precisa che si terrà conto di detti comportamenti anche se non danno avvio alla procedura disciplinare; si intende l'attenzione nell'uso delle attrezzature aziendali e strumenti di lavoro, nonché la tenuta della cabina compresa la pulizia).
Flessibilità operativa intesa in termini di cambio mansioni, cambio orari in caso di necessità e urgenze: punteggio massimo 20.
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 40;
Criteri per l'attribuzione dei punteggi relativi alla presenza in servizio:
da 0 a 10 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo, ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 40;
da 11 e fino a 15 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 35;
da 16 e fino a 20 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 30;
da 21 e fino a 25 giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 20;
dal 26 e fino al 30° giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 10,
dal 31° giorni (lavorativi) di assenza a qualsiasi titolo ad esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti, sono attribuiti punti 0.
Competenza e affidabilità: punteggio massimo 20, (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 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 danno avvio alla procedura disciplinare.
Assenza di provvedimento disciplinare: punteggio massimo 10;
Flessibilità operativa intesa in termini di cambio mansioni, cambio orari in caso di necessità e urgenze: punteggio massimo 10.
Qualità della prestazione resa: punteggio massimo 20; (precisando che per **qualità** si intende avere un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto, pro positività. Ricerca di aggiornamento professionale. Capacità di riconoscere i fabbisogni aziendali, capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento).

Il premio verrà assegnato, per l'insieme dei primi 5 parametri, proporzionalmente alla somma dei centesimi raggiunti tra 60 e 100 centesimi e non viene assegnato sotto i 60 centesimi.
Il premio collettivo assegnato a ciascun dipendente verrà assegnato secondo la seguente formula:
importo totale premio collettivo / totale sommatoria punteggi degli aventi diritto X totale punteggio individuale attribuito attraverso la scheda di valutazione.
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.
La valutazione verrà attribuita dalla Direzione Aziendale attraverso le sue articolazioni e verrà perfezionata con riferimento al periodo 01/01-31/10.
I beneficiari saranno tutti i dipendenti compresi gli interinali in forza, a tempo determinato e indeterminato, alla data del 01.03.2014. Restano esclusi i Responsabili di funzione, i lavoratori a chiamata e altri lavoratori per un totale di 15 lavoratori.

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

Il premio collettivo e quello individuale verranno liquidati con la tredicesima mensilità.

.

Le parti presenti si danno atto che le somme erogate a titolo di premio di rendimento e/o produttività sono assoggettate all'imposta sostitutiva del 10% come previsto dalla normativa in vigore ed in particolare dal comma 481 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2012, n.228 (legge di stabilità 2013), dal comma 482 del medesimo art. 1 della legge 24 dicembre 2012, n.228 secondo cui le misure di cui al comma 481 si applicano con le medesime modalità anche per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014 e dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013.

Letto firmato, sottoscritto e condiviso

San Vito al Tagliamento, 15.12.2014

FP-CGIL
Venturoso Flavio

AMBIENTE SERVIZI S.P.A.

Il Direttore Generale
Fabio Mior

FIT-CISL
Montalbano Salvatore

UIL-TRASPORTI
Cipriani Michele
Patrizia Zambon

RSU