

123

Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

Sede legale in Piazza della Repubblica, n. 1, Portogruaro (VE)

*

Accordo sulla produttività ai sensi dell'art. 9 del CCNL unico per il settore gas-acqua

Anno 2014

*

Il giorno 8 del mese di luglio 2015, alle ore 16:00, presso la sede operativa della società Livenza Tagliamento Acque S.p.A., ubicata in Annone Veneto (VE), Viale Trieste, 11, per la sottoscrizione dell'accordo sulla produttività aziendale per l'anno 2014, si sono incontrati:

per il Datore di lavoro, **Livenza Tagliamento Acque S.p.A.:**

il direttore generale con rappresentanza legale, Ing. Giancarlo De Carlo, domiciliato per la carica presso la sede della società

e

per le **associazioni sindacali dei lavoratori, la RSU aziendale**, nelle persone di:

Sig.ra Maristella Antonini (CISL)

Sig. Franco Braida (UIL)

Sig. Gino Gazziola (CGIL)

elette in CAIBT S.p.A., società confluita per fusione effettuata ai sensi degli artt. 2501 e ss. del c.c. in Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a decorrere dalla data della sua efficacia, 11/12/2014

Sig. Tiziano Bortoluzzo (CGIL)

Sig.ra Letizia Favaro (CISL)

Sig. Filippo Panegai (CGIL)

elette in Acque del Basso Livenza S.p.A. società confluita per fusione effettuata ai sensi degli artt. 2501 e ss. del c.c. in Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a decorrere dalla data della sua efficacia, 11/12/2014

per sottoscrivere il seguente accordo di secondo livello, relativo al riconoscimento del premio di risultato per l'anno 2014, ai sensi dell'art. 9 del CCNL.

*

Premesso che:

- in attuazione di quanto stabilito dall'art. 47 della legge n. 428/90 come modificato dal D. Lgs 2.02.2008 n. 18, con comunicazione del 04.07.2014 Acque del Basso Livenza S.p.A. ha attivato la procedura sindacale inerente l'operazione di fusione con la società CAIBT S.p.A. e la costituzione della nuova società "Livenza Tagliamento Acque Spa";
- analoga comunicazione è stata inviata dalla società CAIBT S.p.A. in data 04.07.2014.
- in data 18.07.2014 e successivamente in data 29.09.2014 è pervenuta richiesta di incontro da parte delle rappresentanze sindacali oggi presenti;
- su richiesta delle OO.SS. si è dato corso ai confronti previsti dalle normative di legge e contrattuali, e i relativi incontri fra le Aziende e le OO.SS. si sono succeduti dal 16.10.2014 sino al 04.11.2014;
- in occasione dell'espletamento della procedura di consultazione il Direttore Generale di Acque del Basso Livenza S.p.A., d'ora in poi per brevità ABL, ha illustrato i contenuti del documento denominato Piano d'Azione che ha accompagnato la fusione ed è stato adottato all'unanimità dalle Assemblee sia di ABL che di CAIBT. Tale documento sintetizza le linee guida che le Assemblee hanno proposto alle

rispettive Aziende, anche all'interno dei rispettivi Organismi di controllo Analogo (Organismo Intercomunale di Coordinamento e Controllo di ABL e Comitato Intersociale per CAIBT);

- con verbale di data 04.11.2014 le parti hanno siglato la chiusura della fase di consultazione contestualmente aprendo un immediato confronto al fine di definire un accordo aziendale "quadro" che preveda l'armonizzazione delle diverse discipline, prassi, regolamenti in essere presso le due società, non solo per quanto attiene gli istituti retributivi ma anche per i generali aspetti organizzativi del lavoro;
- che tale accordo è stato siglato dalle RSU delle due società oltrechè dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali e dalle aziende CAIBT S.p.A. e Acque del Basso Livenza S.p.A. il 09/12/2014;
- che, tra le altre, all'art. 17 è stabilito quanto segue: *"17 – Premio di risultato - Le parti concordano che per l'anno 2014 il premio di risultato per tutto il personale verrà calcolato tenendo conto delle discipline in essere presso l'ente di appartenenza (ABL o CAIBT).*

A decorrere dal 01/01/2015 verrà ridefinita una nuova e unitaria disciplina che varrà per tutto il personale che confluirà in LTA."

- considerato che l'operazione di fusione si è perfezionata l'11/12/2014 con l'iscrizione dell'atto di fusione al registro delle imprese di Venezia e che, all'art.3 " *Per effetto della intervenuta fusione le società CAIBT SPA e ACQUE DEL BASSO LIVENZA S.P.A. cessano di esistere ... e la società LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE s.p.a. subentra di diritto in ... tutte le ragioni, i diritti, gli obblighi, gli impegni, le passività di qualunque natura tanto anteriori che posteriori alla data odierna (nota: 05/12/2014) ..."*

- considerato inoltre che in sede di fusione le RSU delle due società sono andate a comporre per fatti concludenti, con riconoscimento fattuale sia da parte dei lavoratori che della nuova società, la RSU dell'azienda costituitasi per effetto della fusione, al fine di permettere, nell'interesse primario dei lavoratori stessi oltrechè della nuova azienda Livenza Tagliamento Acque S.p.A., il completamento delle procedure e degli adempimenti che, avviati prima della fusione non potevano che avere compiuta realizzazione dopo la fusione e tra questi il complesso procedimento previsto dall'art. 9 del CCNL che disciplina la Contrattazione di 2° livello;

- considerato inoltre che pur essendo previsto dal citato art. 9 del CCNL che la definizione del quadro normativo di riferimento (inteso come sistema organico di obiettivi, parametri di valutazione e di riconoscimento del premio) abbia durata quadriennale, entrambe le società, sia in ragione della proroga annuale dell'affidamento della gestione del Servizio Idrico Integrato al 31/12/2014 che della programmata operazione di fusione propria, hanno ritenuto inopportuno recepire tale orizzonte temporale in quanto privo di adeguata copertura amministrativa e quindi hanno impostato la procedura finalizzata all'erogazione del premio di risultato sul solo 2014 inteso come anno solare avente la durata dal 01/01/2014 al 31/12/2014 e quindi senza soluzione di continuità, come lo sono state le attività rese da tutti i dipendenti delle due società che hanno avuto continuità operativa, gestionale ed amministrativa a prescindere (anzi a maggior ragione) dal fatto che l'11/12/2014 abbia avuto efficacia la fusione propria avviata che si è concretizzata con l'estinzione delle due società e la nascita di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.. Ciò in applicazione di quanto previsto dall'art. 3 dell'Atto di fusione propria mediante costituzione di una nuova società. A tal proposito quindi il Consiglio di Amministrazione di Acque del Basso Livenza S.p.A., con propria delibera del 09/12/2014 ha stabilito, a condizione che si verificassero i presupposti ivi previsti, il riconoscimento ai dipendenti di Acque del Basso Livenza S.p.A. del premio di risultato per l'attività resa nell'anno 2014 (per l'intero anno, impegnando la società Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a recepire tale delibera per la sua quota parte maturata nei 20 giorni della sua esistenza nel corso dell'anno 2014, ai sensi dell'art. 3 dell'Atto di fusione citato) previa applicazione degli stessi parametri di valutazione e calcolo utilizzati per l'anno 2013.

Parimenti per la società CAIBT S.p.A. il cui consiglio di Amministrazione, con propria delibera del 06/12/2014 ha stabilito, a condizione che si verificassero i presupposti ivi previsti, il riconoscimento ai dipendenti di CAIBT S.p.A. del premio di risultato per l'attività resa nell'anno 2014 (per l'intero anno, impegnando la società Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a recepire tale delibera per la sua quota parte maturata nei 20 giorni della sua esistenza nel corso dell'anno 2014, ai sensi dell'art. 3 dell'Atto di fusione citato).

Pom

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Parte prima dell'accordo - Acque del Basso Livenza S.p.A.

Viene di seguito riportata la parte prima dell'accordo di **Livenza Tagliamento Acque S.p.A.**, sulla base di quanto enunciato in premessa che della presente ne costituisce parte integrante, per conto dei dipendenti di **Acque del Basso Livenza S.p.A.** in essa confluiti

Ricordato che:

- la società Acque del Basso Livenza S.p.A. , è stata affidataria del servizio idrico integrato nei 19 Comuni gestiti, dal 01.01.2011 e per proroghe annuali successive sino all'11/12/2014, scadenze che di fatto non hanno consentito la stesura di accordi quadriennali come previsto dal C.C.N.L, ma bensì di durata annuale in conformità alla durata dell'affidamento;
- la società Acque del Basso Livenza S.p.A., ha avviato nel 2011 l'ampliamento del territorio gestito a seguito dell'ingresso, nella compagine societaria, di 7 nuovi Comuni della Regione Friuli-Venezia Giulia;
- tale ampliamento ha richiesto all'azienda, anche nel 2014, un notevole impegno aggiuntivo cui si è aggiunto quello, straordinario, richiesto dall'operazione di fusione con la società CAIBT S.p.A. che ha coinvolto tutti i livelli, qualifiche e settori, configurandosi come uno sforzo collettivo nel quale, mediante un adeguato coordinamento, tutte le risorse aziendali sono state organizzate per consentire alla società di raggiungere l'obiettivo della fusione e di avviare la conseguente integrazione gestionale, operativa, procedurale, che ha avuto quale riflesso anche un incremento delle complessità da gestire;
- questo slancio ulteriore, richiesto dalla rapida evoluzione della storia societaria e del settore, rende poco significativa l'estrapolazione, funzione per funzione, sia degli obiettivi che dei risultati specifici, essendo riconducibile, il risultato conseguito ed in corso di conseguimento, alla capacità, alla professionalità, all'impegno ed al lavoro dell'azienda presa nel suo insieme;

tutto ciò premesso e considerato che:

- le premesse formano parte integrante del presente accordo;
- la retribuzione di produttività individuata è riferita alla voce retributiva "premio di risultato", che qui deve intendersi erogata, per l'anno 2014, con espresso riferimento ad "indicatori quantitativi" di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione;
- la retribuzione summenzionata verrà erogata secondi i criteri previsti nel CCNL e negli accordi aziendali di secondo livello;
- il presente premio di risultato è correlato all'incremento di produttività, qualità ed altri elementi di competitività, rappresentati dagli indicatori tecnico prestazionali che si riverberano nei risultati economici patrimoniali come sopra riassunti;
- tale premio è incerto nella corresponsione o nell'ammontare e viene erogato a livello aziendale solo a seguito della verifica dei risultati di gestione, ed a livello individuale in ragione dell'apporto di ogni singolo dipendente al raggiungimento dei risultati aziendali

le parti concordano quanto segue:

- con riferimento al premio di risultato per l'anno 2014, il monte complessivo del premio viene fissato per un importo pari alla sommatoria della retribuzione base al 30.06.2014, inclusiva degli ad personam dovuti al rinnovo contrattuale relativo al CCNL 01.03.2002 e relativi alla retribuzione base, di ciascun dipendente (con un minimo ragguagliato al 4° livello del vigente contratto) incrementata di 125 punti percentuali, rapportata ai giorni di servizio alle dipendenze dell'azienda, ed interamente assoggettata a trattamento di fine rapporto, per esplicito accordo tra l'azienda e la R.S.U. aziendale, con esclusione da T.F.R. per i soli dipendenti già dimessi alla data di erogazione;
- il premio verrà assegnato ai dipendenti in misura variabile, tenuto conto del rapporto esistente tra le assenze (per malattia, permessi retribuiti per motivi personali, escluse quelle dovute ad infortunio professionale e maternità) ed il periodo di servizio, sulla base della valutazione del direttore generale, sentiti i responsabili dei vari uffici. Il premio verrà determinato tenuto conto del livello funzionale del dipendente, con un minimo ragguagliato al 4° livello del vigente contratto e verrà assegnato solo in caso di valutazione non inferiore a 60/100;
- le valutazioni individuali verranno effettuate sulla scorta dell'allegata scheda di valutazione.

Per il personale che esplica la funzione di responsabile delle seguenti aree:

- area amministrativa;
- ufficio tecnico;
- reti ed impianti acquedotto;
- impianti di depurazione;

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature below it, and several initials and smaller signatures at the bottom right.

- reti fognatura;
- utenze e comunicazione aziendale;
- logistica

il premio verrà determinato dall'Azienda, sulla scorta della valutazione che verrà effettuata dalla Direzione, in base al raggiungimento dei risultati aziendali e della capacità di coordinamento e gestione delle risorse afferenti il servizio di competenza.

Su esplicita richiesta della RSU, anche in quanto richiesto dal D.Lgs. 193/2003 sulla privacy, si concorda di attribuire all'ufficio amministrativo la conservazione della tabella di calcolo del premio da riconoscere a ciascun dipendente, nonché delle valutazioni individuali.

*

Parte seconda dell'accordo - CAIBT S.p.A.

Viene di seguito riportata la parte seconda dell'accordo di **Livenza Tagliamento Acque S.p.A.**, sulla base di quanto enunciato in premessa che della presente ne costituisce parte integrante, per conto dei dipendenti di CAIBT S.p.A. in essa confluiti

Premesso

- che l'art. 9 del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore gas - acqua del 10.02.2011 demanda alla contrattazione aziendale la definizione di un compenso annuo variabile collegato a risultati di redditività, produttività, competitività e qualità allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'azienda;
- che tale riconoscimento economico, denominato premio di risultato, ha quale finalità il coinvolgimento dei lavoratori al miglioramento dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi/progetti che possono coinvolgere l'intera azienda o le sue articolazioni organizzative interne;
- che i programmi/progetti obiettivo correlati al premio di risultato e concordati tra le parti possono consistere anche in azioni di miglioramento dell'efficacia del servizio attraverso più elevati standard di qualità;

Ciò premesso,

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- 2) I programmi/progetti obiettivo di seguito riportati costituiscono il presupposto per il riconoscimento del premio di risultato per l'anno 2014 da erogare ad accertato raggiungimento degli stessi.
- 3) Il premio, che sarà corrisposto ai dipendenti di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. provenienti, per fusione propria, da CAIBT S.p.A., dopo l'approvazione del bilancio di esercizio 2014 di quest'ultima ed all'accertata piena realizzazione/raggiungimento degli obiettivi o proporzionalmente al raggiungimento degli stessi, sarà erogato con l'applicazione dei seguenti criteri:

a) livello retributivo ricoperto

Viene concordato un coefficiente da 1.10 a 1.60 in relazione al livello economico attribuito a ciascun dipendente in base al vigente C.C.N.L. Federgasacqua

- Livello 2[^] - Coefficiente 1.10
- Livello 3[^] - 4[^] Coefficiente 1.39
- Livello 5[^] - 6[^] Coefficiente 1.46
- Livello 7[^] - 8[^] Coefficiente 1.56
- Livello Q Coefficiente 1.60

In presenza di eventuale assenza dal servizio, diverse dal congedo ordinario/ferie, a cui è correlato il premio di risultato dovuto in base al criterio del livello retributivo, tale quota di premio viene decurtata in percentuale ai giorni di assenza come di seguito riportato:

GIORNI DI ASSENZA				GIORNI DI ASSENZA				RIDUZIONE	
Orario articolato su 5 giorni settimanali				Orario articolato su 6 giorni settimanali				Percentuale di Riduzione	
DA	A	GG	SETT.	DA GG	A	GG	SETT.		
0	10	10	2	0	12	12	2	Nessuna	
11	20	10	4	13	24	12	4	10%	
21	40	20	8	25	48	24	8	25%	
41	60	20	12	49	72	24	12	50%	
oltre 60 gg				oltre 72 gg					75%

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

b) merito individuale

Viene concordato che una parte del premio pari al 50% delle somme disponibili sia assegnato in base al merito individuale di ciascun dipendente dell'azienda in relazione all'effettiva partecipazione ai programmi/progetti ed all'apporto di ciascun dipendente per il raggiungimento degli obiettivi con conseguente incremento della qualità ed efficienza dei servizi resi dagli uffici aziendali. A tal fine verrà predisposta una apposita scheda di valutazione, secondo lo schema che si allega, per l'assegnazione del merito individuale riconosciuto per l'attuazione del programma/progetto obiettivo. La scheda di valutazione sarà compilata dal Direttore che, per il personale esterno, potrà avvalersi della collaborazione del responsabile del servizio competente o delegare quest'ultimo.

Il premio di risultato per il merito individuale sarà determinato per ciascun dipendente dalla divisione del 50% del premio disponibile (al netto della quota spettante per livello) per il totale complessivo dei punti assegnati con le schede di valutazione. Il quoziente risultante sarà moltiplicato per il punteggio di valutazione conseguito da ciascun dipendente. La valutazione inferiore a 35 punti comporterà l'esclusione dal premio di risultato per la parte relativa al merito individuale.

Il premio di risultato per la parte relativa al merito individuale subirà una riduzione del 30% nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale o assenze brevi ma ripetute per malattia la cui retribuzione grava al 100% sull'azienda. Analogamente la riduzione del merito individuale viene ridotta al 30% nel caso di specifiche negligenze comportamentali contestate al singolo dipendente e documentate per iscritto.

Nel caso di cessazioni dal servizio nel corso dell'anno, il premio di risultato sarà assegnato proporzionalmente ai mesi di servizio prestato.

c) Per assenze significative conseguenti all'espletamento di cariche elettive per mandato elettorale, che non gravano economicamente sull'azienda, il merito individuale subirà una riduzione del 30% su base annua proporzionato se il mandato ha durata più breve.

4) I progetti obiettivi per l'anno 2014 sono depositati presso l'ufficio del personale.

Parte terza dell'accordo - parte comune

Sotto il profilo del trattamento fiscale e previdenziale del premio di risultato si ricorda che il Ministero del lavoro, con circolare n. 15 del 3 aprile 2013 ha fornito le indicazioni per l'applicazione dell'istituto della detassazione dei compensi di produttività di cui al DPCM del 22 gennaio 2013, in quanto applicabile e del DPCM 19 febbraio 2014, chiarendo in particolare il concetto di "indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione" contenuto nel DPCM.

A tale proposito le parti ritengono che nella nozione di retribuzione di produttività di cui sopra, debba indubbiamente includersi la quota di retribuzione erogata a titolo di premio di risultato ai sensi dell'art. 9 del CCNL, anche per i lavoratori interinali.

In ordine alla detassazione le parti hanno verificato la sussistenza, in ordine al riconoscimento del premio di risultato di cui all'art. 9 del CCNL, dei requisiti richiesti dalle seguenti norme di legge, di prassi e contrattuali, ai fini del riconoscimento della detassazione:

✓ art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (contenente la proroga, per il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2013, delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro) prorogata anche per l'anno 2014;

✓ D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (definizione della natura e della quantificazione dell'agevolazione e definiti i criteri degli elementi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività), e del successivo DPCM 19 febbraio 2014;

✓ circolare n. 15 del 3 aprile 2013 con la quale il Ministero del Lavoro ha fornito i primi chiarimenti sui contenuti del citato D.P.C.M.;

✓ circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 11 del 30 aprile 2013;

✓ articolo 9 del CCNL.

Preso atto che la detassazione non è stata ancora riproposta per i premi erogati nell'anno 2015 comunque si ritiene di dover riscontrare quanto sopra riportato al fine di rendere possibile, nell'eventualità di un ripensamento istituzionale che riproponga tale istituto agevolativo per le erogazioni 2015, la sua applicazione nelle sedi possibili (per es. conguaglio di fine anno, presentazione della dichiarazione dei redditi relativa all'anno 2015, ecc..).

In ordine alla decontribuzione le parti concordano sull'opportunità di avvalersi della decontribuzione del premio di risultato di cui all'art. 9 del CCNL, in base alle norme di legge in vigore.

Il premio erogato per l'anno 2014 deve intendersi comprensivo di tutte le componenti premiali contrattuali.

Bm [signature]

[signature]
[signature]
[signature]
[signature]

*

Annone Veneto, 8 luglio 2015

Letto, firmato e sottoscritto:

per il Datore di lavoro, **Livenza Tagliamento Acque S.p.A.:**

il direttore generale con rappresentanza legale, Ing. Giancarlo De Carlo, domiciliato per la carica presso la sede della società

e

per le associazioni sindacali dei lavoratori, la RSU aziendale, nelle persone di:

Sig.ra Maristella Antonini (CISL)

Sig. Franco Braida (UIL)

Sig. Gino Gazzola (CGIL)

elette in CAIBT S.p.A., società confluita per fusione effettuata ai sensi degli artt. 2501 e ss. del c.c. in Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a decorrere dalla data della sua efficacia, 11/12/2014

Sig. Tiziano Bortoluzzo (CGIL)

Sig.ra Letizia Favaro (CISL)

Sig. Filippo Panegai (CGIL)

elette in Acque del Basso Livenza S.p.A. società confluita per fusione effettuata ai sensi degli artt. 2501 e ss. del c.c. in Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a decorrere dalla data della sua efficacia, 11/12/2014

*

Autodichiarazione

Livenza Tagliamento Acque S.p.A., con sede a Portogruaro (VE), Piazza della Repubblica, 1, nella persona del suo direttore generale Ing. Giancarlo De Carlo, rappresentante legale della società, unitamente alla RSU aziendale firmataria, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme alle disposizioni di cui al DPCM del 22 gennaio 2013 ed al successivo DPCM 19 febbraio 2014 in materia di agevolazioni delle retribuzioni di produttività, ove applicabili.

La presente, pertanto, soddisfa l'obbligo di rilasciare l'auto-dichiarazione di cui all'art. 3 del DPCM sopra richiamato, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro con circolare n. 15 del 3 aprile 2013.

Annone Veneto (VE), 8 luglio 2015

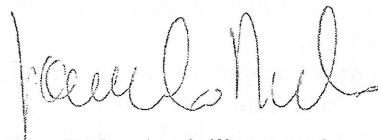
Letto, firmato e sottoscritto:

per il Datore di lavoro, **Livenza Tagliamento Acque S.p.A.:**

il direttore generale con rappresentanza legale, Ing. Giancarlo De Carlo, domiciliato per la carica presso la sede della società

e

per le associazioni sindacali dei lavoratori, la RSU aziendale, nelle persone di:



Sig.ra Maristella Antonini (CISL)

Maristella Antonini

Sig. Franco Braida (UIL)

Sig. Gino Gazziola (CGIL)

Gino Gazziola

elette in CAIBT S.p.A., società confluita per fusione effettuata ai sensi degli artt. 2501 e ss. del c.c. in Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a decorrere dalla data della sua efficacia, 11/12/2014

Sig. Tiziano Bortoluzzo (CGIL)

Tiziano Bortoluzzo

Sig.ra Letizia Favaro (CISL)

Letizia Favaro

Sig. Filippo Panegai (CGIL)

Filippo Panegai

elette in Acque del Basso Livenza S.p.A. società confluita per fusione effettuata ai sensi degli artt. 2501 e ss. del c.c. in Livenza Tagliamento Acque S.p.A. a decorrere dalla data della sua efficacia, 11/12/2014

Pa
PA
PP
SM

ABZ

Dipendente: *Cognome e Nome*

*Scheda di valutazione
premio di risultato anno 2014*

Professionalità e preparazione nello svolgimento delle mansioni assegnate

Descrizione del contenuto del parametro – massimo 30 punti	I	S	B	O	Punti
1. <i>Efficacia delle attività svolte in riferimento alle mansioni assegnate e a livello di inquadramento</i>	0	9	13	15	
2. <i>Capacità di assumere le responsabilità previste dal ruolo ricoperto</i>	0	3	4	5	
3. <i>Disponibilità ad assumere temporaneamente responsabilità diverse o non previste per il ruolo assegnato</i>	0	3	4	5	
4. <i>Capacità di stabilire le priorità operative e di organizzare il proprio lavoro</i>	0	3	4	5	
Totale					

Ruolo propositivo nella gestione delle tecniche operative e delle problematiche di lavoro e livello di gestione dei rapporti interpersonali.

Descrizione del contenuto del parametro – massimo 30 punti	I	S	B	O	Punti
1. <i>Propositività di soluzioni ed idee a livello di ufficio, servizio o settore</i>	0	6	8	10	
2. <i>Capacità di ottimizzare i flussi di lavoro e proporre soluzioni che riducano i tempi od i costi di lavoro</i>	0	6	8	10	
3. <i>Capacità di gestione dei rapporti interpersonali interni ed esterni all'azienda</i>	0	6	8	10	
Totale					

Grado di flessibilità, disponibilità e collaborazione nello svolgimento delle mansioni assegnate e/o richieste

Descrizione del contenuto del parametro – massimo 20 punti	I	S	B	O	Punti
1. <i>Disponibilità a prolungare il normale orario di lavoro</i>	0	3	4	5	
2. <i>Disponibilità a modificare il proprio orario di lavoro per esigenze aziendali</i>	0	3	4	5	
3. <i>Disponibilità a svolgere mansioni complementari e ad adeguare le proprie prestazioni ad esigenze contingenti o a cambiamenti sopraggiunti</i>	0	3	4	5	
4. <i>Disponibilità a farsi carico temporaneamente o in via continuativa di nuove attività</i>	0	3	4	5	
Totale					

Grado di assolvimento del carico di lavoro assegnato

Descrizione del contenuto del parametro – massimo 20 punti	I	S	B	O	Punti
1. <i>Capacità di raggiungere gli obiettivi entro le scadenze previste</i>	0	4	5	7	
2. <i>Accuratezza nello svolgimento delle mansioni e dei compiti assegnati</i>	0	4	5	7	
3. <i>Garanzia della continuità ed affidabilità nelle prestazioni effettuate</i>	0	4	5	6	
Totale					

I = insufficiente S = sufficiente B = buono O = ottimo **Totale scheda**

[Handwritten signatures and initials]

Scheda di valutazione merito individuale - Anno 2014 - CAIBT S.p.A.
Dipendente:

Professionalità e preparazione nello svolgimento delle mansioni assegnate

Descrizione del parametro di valutazione	Punteggio max 30 punti	Punti
1. Capacità di svolgere le mansioni assegnate con la necessaria professionalità richiesta	da 0 a 15 punti	
2. Capacità di assumere le responsabilità previste dal ruolo ricoperto avvalendosi delle occorrenti conoscenze tecniche e operative	da 0 a 5 punti	
3. Disponibilità ad assumere temporaneamente responsabilità diverse o non previste per il ruolo assegnato	da 0 a 5 punti	
4. Capacità di stabilire le priorità operative e di organizzare il proprio lavoro e di integrarsi con le attività svolte dalla squadra/gruppo/unità organizzativa	da 0 a 5 punti	
Totale		

Ruolo propositivo nella gestione delle tecniche operative e delle problematiche di lavoro

Descrizione del parametro di valutazione	Punteggio max 30 punti	Punti
1. Propositività di soluzioni ed idee a livello di servizio/settore/ufficio dimostrando interesse ad ampliare la competenza e ad affrontare situazioni nuove	da 0 a 10 punti	
2. Capacità di ottimizzare i flussi di lavoro favorendo l'efficienza e soluzioni che riducano i tempi od i costi di lavoro	da 0 a 10 punti	
3. Capacità di applicazione pratica e operativa della propria preparazione professionale	da 0 a 10 punti	
Totale		

Grado di flessibilità, disponibilità e collaborazione nello svolgimento delle mansioni assegnate e/o richieste

Descrizione del parametro di valutazione	Punteggio max 20 punti	Punti
1. Disponibilità a prolungare il normale orario di lavoro o a modificarlo per esigenze aziendali	da 0 a 5 punti	
2. Disponibilità a svolgere mansioni complementari e ad adeguare le proprie prestazioni ad esigenze contingenti o a cambiamenti sopraggiunti	da 0 a 5 punti	
3. Disponibilità a farsi carico temporaneamente o in via continuativa di nuove attività	da 0 a 5 punti	
4. Capacità di corrette relazioni con i colleghi e di integrazione all'interno della organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, nonché adeguata capacità di relazione con gli organi superiori	da 0 a 5 punti	
Totale		

Grado di assolvimento dei compiti assegnati anche con l'uso di beni aziendali

Descrizione del parametro di valutazione	Punteggio max 20 punti	Punti
1. Capacità di raggiungere gli obiettivi entro le scadenze previste	da 0 a 5 punti	
2. Accuratezza nello svolgimento delle mansioni e dei compiti assegnati anche con l'uso di beni, macchine e attrezzature aziendali	da 0 a 5 punti	
3. Garanzia dell'impegno e del rendimento lavorativo	da 0 a 10 punti	
Totale		

Totale scheda

P2



**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI VENEZIA**

VERBALE DI DEPOSITO

N. 123/2015

ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE – AZIENDALE DEL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

AZIENDA: LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE SPA

C/ RSU

DATA ACCORDO: 08/07/2015 PAGINE: 10

SETTORE: ACQUE

DATA DEPOSITO: 06/08/2015

A CURA DI: LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE SPA

NELLA PERSONA DI:

AI SENSI DELLA LEGGE: 247/07

 **DIRETTORE**


Venezia, 30/09/2015

