

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE  
FEDERAMBIENTE/UNICOGASACQUA  
PER GLI ANNI 2015 – 2016**

Tra la GEAT Spa di Riccione nelle persone del Presidente Bruno Bianchini e del Direttore Generale Giuseppe Brezza

**E**

Le OO.SS. Territoriali FP CGIL e rappresentate da :  
Elisabetta Morolli

Le OO.SS. Territoriali FILCTEM CGIL e rappresentate da :  
Primo Gatta

Le R.S.U./R.S.A. rappresentate da :  
D.Capelli, R.Papini, D.Felici, D.Berarducci

**SI CONCORDA**

Di definire il Premio di Risultato riferito all'esercizio 2015 e 2016 in base ai criteri di seguito descritti.

**1) Ammontare del Premio di Risultato**

L'ammontare del premio di risultato sarà pari a quanto previsto a budget per tale voce di spesa nell'anno 2015 e 2016 al netto della quota parte del premio di risultato Quadri e Direttore.

**2) Suddivisione del premio di risultato in quota "target redditività" e quote "obiettivi di performance".**

L'importo del premio sarà articolato in tre parti e sarà attribuito:

- la prima parte **A** sarà legata al raggiungimento dei risultati della "redditività" di GEAT prevista nel budget/revised budget annuale (margine prima delle imposte), ed avrà un peso pari al 40 % dell'ammontare del premio di risultato.
- la seconda parte **B** sarà legata al raggiungimento di "obiettivi di performance collettivi" come da "scheda progetti gruppi di lavoro", ed avrà un peso pari al 38 % del premio di risultato.
- la terza parte **C** sarà legata al raggiungimento di "obiettivi di performance individuali" come da "scheda progetti individuali", ed avrà un peso pari al 22 % del premio di risultato.

**3) Identificazione quota "target redditività" - quota "obiettivi di performance".**

La quota parte **A** del premio di risultato legato alla redditività sarà assegnata per intero al raggiungimento del 100% del margine ante imposte previsto a budget annuale così come confermato dal bilancio d'esercizio approvato successivamente dal C.d.A. Per risultati inferiori, si avrà una decurtazione proporzionata in misura percentuale al risultato d'esercizio.

GP



La quota parte **B** del premio di risultato (produttività, flessibilità e livello di servizio dei gruppi di lavoro) sarà assegnata in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi delle singole unità organizzative ed applicata in base alle relative “*schede progetti gruppi di lavoro*” predisposte dalla Direzione aziendale ed allegate al presente accordo.

La quota parte **C** del premio di risultato (produttività, flessibilità e livello di servizio individuali) sarà distribuita dalla direzione aziendale e assegnata in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi dei singoli dipendenti coinvolti ed applicata in base alle relative “*schede progetti individuali*” predisposte dalla Direzione aziendale ed allegate al presente accordo.

A scopo esemplificativo si riportano alcuni indicatori che sono stati utilizzati come linee – guida per la predisposizione delle “*schede progetti*”:

- Miglioramento rapporto ore ordinarie /ore straordinarie;
- Applicazione orario lavoro multiperiodale per gestione picchi lavorativi;
- Disponibilità mobilità tra aree aziendali;
- Diminuzione frequenza e gravità infortuni;
- Digitalizzazione processi;
- Rispetto tempo massimo di esecuzione servizi;
- Rispetti tempi di risposta reclami scritti.

Gli indicatori di cui sopra, applicati nelle relative “*schede progetti*”, saranno valutati dai vertici aziendali, sentite le parti sindacali, sulla base dei seguenti indici:

- a) target quantitativi laddove il progetto sia valutabile quantitativamente;
- b) target qualitativi laddove il progetto sia valutabile qualitativamente; in questo caso saranno emessi giudizi pari a “*molto buono – 100 %*”, “*buono – 90 %*”, “*discreto-60%*” e “*sufficiente - 40%*”.

Giudizi di valutazione inferiori al target quantitativo minimo o al target qualitativo “*sufficiente*” comporteranno la mancata erogazione della quota parte di premio assegnata nella corrispondente “*scheda – progetto*”.

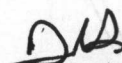
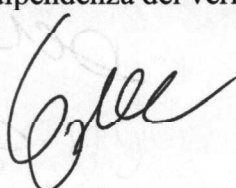
#### **4) Suddivisione del premio di risultato tra i lavoratori.**

Il premio di risultato di cui alle precedenti lettere A-B, nelle sue distinte parti sopra descritte, sarà suddiviso tra i lavoratori GEAT sulla base dei rispettivi livelli di inquadramento, tenendo a base la proporzione applicata nell'anno 2013 .

Il premio di risultato di cui alla precedente lettera **C** sarà assegnato ai lavoratori destinatari dei singoli progetti-obiettivo sulla base dei criteri sopra indicati al precedente punto 3.

#### **5) Coefficienti di abbattimento del premio di risultato per i singoli lavoratori.**

La quota parte di premio da assegnare al singolo dipendente in dipendenza delle sopra indicate lettere **A-B** sarà abbattuta in dipendenza del verificarsi di eventi negativi quali:



- a) **Assiduità al lavoro:** L'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dalle presenze al lavoro, viene individuato nell'abbattimento delle assenze. In particolare, si concorda che per ogni giorno di assenza verrà detratto un giorno dal monte ore che concorre a determinare il premio. Quanto sopra non si applica alle ferie, alle maternità obbligatorie ed agli infortuni.
- b) **provvedimenti disciplinari:** in caso di irrogazione di provvedimenti disciplinari pari ad un richiamo verbale si verificherà un abbattimento del 10 % della quota di premio erogato, mentre dal secondo richiamo verbale od altri provvedimenti , si verificherà un abbattimento del 25 % della quota di premio erogato.

Mentre la quota legata alla lettera C, sarà abbattuta esclusivamente per il punto b).

**6) Verifiche periodiche sul raggiungimento dei target di redditività e qualità GEAT.**

Gli indicatori del premio di risultato saranno monitorati e verificati dalle parti con cadenza periodica; qualora si dovessero accertare scostamenti superiori al 10 % dal livello *top* le parti si incontreranno per le verifiche del caso.

**7) Tempo di erogazione.**

Il Premio di Risultato sarà erogato entro il mese di Maggio dell'anno successivo e comunque non prima dell'approvazione del Bilancio Consuntivo di riferimento.

Riccione, 16/03/15

**Per l'Azienda:**

Bruno Bianchini



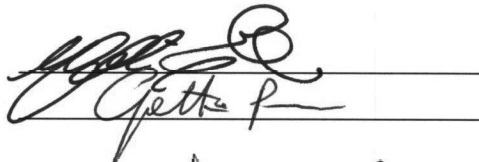
Giuseppe Brezza



• **Per le OO.SS. Territoriali:**

FP CGIL

FILCTEM CGIL



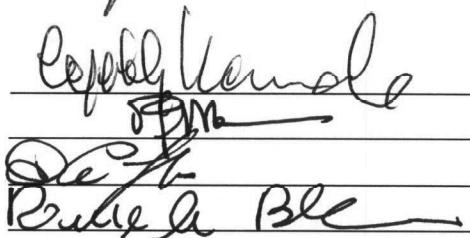
• **Per le RSU/RSA:**

Sig. Daniele Capelli

Sig. Raul Papini

Sig. Daniele Felici

Sig. Daniele Berarducci



DUB