



VELLETRI SERVIZI S.p.A.
V.le dei Volsci, 57
00049 Velletri (RM)
Telefono 06 9631533
Fax 06 96153479



**IPOTESI DI ACCORDO PER LA REVISIONE DELL'ART. 8 DEL CCDI 22/5/2008
(PREMIO DI RISULTATO)**

TESTO VIGENTE	TESTO PROPOSTO
<p>PREMIO DI RISULTATO</p> <p>Nel Contratto aziendale viene definito il valore economico degli incentivi da attribuire ai lavoratori di anno in anno, i criteri per la corresponsione dei premi sono così determinati:</p> <ol style="list-style-type: none">1) una quota fissa del 50% del valore massimo del premio per tutti i dipendenti;2) una quota del 50% relativa al contributo dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi. <p>Al fine di migliorare le condizioni di lavoro, le prospettive di sviluppo, di competitività, redditività e produttività dell'Azienda è previsto ed istituito un premio di risultato che ha le seguenti finalità:</p> <ol style="list-style-type: none">a) coinvolgimento e partecipazione di tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'azienda attraverso la realizzazione di obiettivi e progressi di efficienza, produttività e qualitàb) partecipazione di tutti i lavoratori dell'Azienda al miglioramento della redditività e dell'andamento economico conseguito grazie alla realizzazione degli obiettivi e dei programmi. <p>Il premio da erogare annualmente si compone di due quote:</p> <ul style="list-style-type: none">- 50% va riferita e misurata sulla base degli obiettivi di miglioramento della produttività e della qualità	<p>PREMIO DI RISULTATO</p> <p>Il premio di risultato, istituito dall'art. 64 del vigente CCNL ha la finalità di:</p> <ol style="list-style-type: none">1) coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'azienda attraverso la realizzazione di obiettivi e progressi di efficienza, produttività e qualità;2) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'Azienda attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico conseguito grazie alla realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti. <p><i>Determinazione del valore del premio</i></p> <p>Il valore economico degli incentivi da attribuire al personale a titolo di premio di risultato è determinato di anno in anno.</p> <p>Il premio da erogare annualmente si compone di due quote:</p> <ol style="list-style-type: none">a) una quota fissa pari al 100% del valore del premio è riferita e viene erogata in relazione alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, come definiti operativamente nel Piano degli obiettivi annuali dell'azienda, attuativo del Piano programma;b) una quota variabile di incremento del premio complessivo, pari al 2 % delle maggiori entrate realizzate dalla società


Handwritten signatures and initials on the right margin.

VELLETRI SERVIZI S.p.A.


<p>- 50% fa riferimento diretto al grado di variazione positiva dell'indice di redditività dell'Azienda</p> <p>Il suddetto premio di risultato con le rispettive quote da corrispondere alle unità lavorative dell'Azienda verrà erogato in base a criteri e parametri da concordare con le organizzazioni sindacali all'inizio di ogni anno.</p>	<p>rispetto alle previsioni di entrata formulate nel budget dell'anno di riferimento.</p> <p>Il suddetto premio di risultato, con le quote da corrispondere alle diverse unità organizzative dell'Azienda, verrà erogato in base a criteri e parametri da concordare con le organizzazioni sindacali all'inizio di ogni anno.</p>
---	---

Velletri Servizi S.p.A.



CGIL 

CISL 

UIL 

UGL

Sede legale e operativa: V.le dei Volsci 57, 00049 Velletri (RM)
C.F. e P. Iva: 06679251006
N.REA: 1269811
Socio unico Comune di Velletri
Capitale sociale: €. 120.000,00
Posta certificata: velletriservizi@legalmail.it
e-mail: amministr@zione@velletriservizi.it
web: www.velletriservizi.it



VELLETRI SERVIZI S.p.A.
V.le dei Volsci, 57
00049 Velletri (RM)
Telefono 06 9631533
Fax 06 96153479



IPOTESI DI ACCORDO

L'anno 2011, il giorno 22/12/2011, presso la sede della Velletri Servizi S.p.A. di Viale dei Volsci n. 57, Velletri, si è tenuto un incontro tra:

Velletri Servizi S.p.A., nella persona del Direttore generale, dott. Guido Tantini,

e

CGIL

CISL

UIL

UGL

LE PARTI CONVENGONO

quanto segue:

1) Lo stanziamento da parte della società del Premio di produzione, ai sensi dell'art. 64 del vigente CCNL e dell'art. 8 del vigente CCDI, per l'anno 2011 sarà di € **65.835,00** (sessantacinquemilaottocentotrentacinque), da ripartire tra il personale secondo il seguente criterio di distribuzione:

- a) una **quota fissa pari al 100%** del valore del premio è riferita e viene erogata in relazione alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, come definiti operativamente nel Piano degli obiettivi annuali dell'azienda, attuativo del Piano programma (vedi successivi punti 3 e 4);
- b) una **quota variabile di incremento** del premio complessivo, pari al 2 % dei maggiori incassi per entrate tributarie e proventi di servizi pubblici e dei maggiori ricavi delle farmacie realizzati dalla società per singole tipologie di entrata rispetto alle previsioni formulate nel budget dell'anno di riferimento, riferibili ad un incremento della produttività degli uffici competenti.

Ai sensi dell'art. 67, comma 3, del vigente CCNL il premio di produzione in oggetto non è compreso tra le voci della retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

2) Il Piano degli obiettivi annuali dell'azienda è oggetto di informazione preventiva delle oo.ss. e, a loro richiesta, di consultazione, ai sensi dell'art. 8, lettera B, del vigente CCNL.

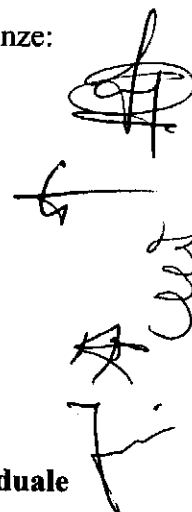
E' altresì oggetto di informazione alle oo.ss e, a loro richiesta, di consultazione, la verifica intermedia semestrale sull'andamento del piano annuale degli obiettivi.

Il Piano degli obiettivi annuale viene presentato dal Direttore generale a tutti i dipendenti in apposite conferenze di area, entro il 31/1 di ogni anno.

- 3) La **quota a)** è ripartita tra le Aree nelle quali è articolata la struttura organizzativa della società, in relazione al numero, all'area professionale e al livello di inquadramento del personale assegnato alle singole aree (vedi allegato 1).
- 4) La **quota a)** è attribuita ai singoli dipendenti in relazione:
 - a) alla **% di realizzazione degli obiettivi assegnati** all'area o all'ufficio/u.o. di appartenenza, ovvero assegnati individualmente (ad es. Responsabili di Area, componenti task force) (punteggio massimo = 75% del punteggio totale);
 - b) alla **valutazione della prestazione/contributo individuale**, effettuata dal Direttore generale, sentiti il Responsabile di Area e il Capo Ufficio/U.o. (punteggio massimo = 25% del punteggio totale);
 - c) all'area professionale e al livello di inquadramento;
 - d) in proporzione all'effettiva presenza in servizio; sono escluse dal conteggio delle assenze:
 - ferie
 - assenze obbligatorie per legge (legge 1204/71 e s.m.i.)
 - assenze per infortunio sul posto di lavoro
 - assenze per infortunio per causa di servizio
 - 15 gg. congedo matrimoniale (art. 43 CCNL)
 - 3 gg. congedo per lutto (art. 43 CCNL)
 - 3 gg. per particolari motivi personali o familiari (art. 43 CCNL)
 - 1 giorno per donazione sangue (art. 43 CCNL)
 - permesso sindacale

La valutazione dei risultati conseguiti è riportata in una **scheda di valutazione individuale** (vedi allegato 2).

- 5) Gli obiettivi assegnati alle aree, agli uffici, alle uu.uo., ovvero ai singoli dipendenti, sono **ponderati** in relazione alla loro strategicità per l'azienda e all'impegno richiesto ai collaboratori per la loro realizzazione.
- 6) La % di realizzazione degli obiettivi viene definita in sede di rendicontazione dell'andamento dell'azione amministrativa a conclusione dell'esercizio.
- 7) La **quota b)** è attribuita solo se le entrate della società, riferibili ad un incremento della produttività, come registrate nel bilancio d'esercizio 2011, superano almeno del 1% le previsioni di entrata formulate per le singole tipologie di entrata nel budget dell'anno di riferimento. Ogni incremento degli incassi per entrate tributarie e proventi di servizi pubblici e dei ricavi delle farmacie rispetto alle entrate previste dà luogo ad un incremento, pari al 2% delle maggiori entrate realizzate, della **quota a)** spettante agli uffici/uu.oo. che hanno realizzato le maggiori



NOTA A VERBALE N. 1

Le parti concordano che la somma di € 835,00 del Premio di produzione 2011 è destinata al personale, non appartenente all'area entrate né all'ufficio tecnico, che ha partecipato alla task force per il potenziamento dell'attività di accertamento costituita con disposizione di servizio n. 2136 del 21/4/2011.

NOTA A VERBALE N. 2

Le parti concordano che la valutazione di cui al punto 4.b) (**valutazione della prestazione/contributo individuale**) si applica dall'anno 2012.

NOTA A VERBALE N. 3

Le parti concordano che la valutazione dei risultati raggiunti al 31/12/2011 terrà conto delle cause dell'eventuale parziale o nullo raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli uffici.

Le cause esogene non potranno costituire motivo di valutazione negativa dei risultati dell'ufficio.

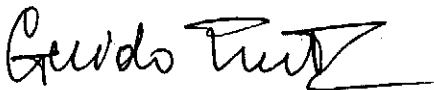
Dovrà essere valutata positivamente la flessibilità effettivamente prestata dall'ufficio nell'assolvimento di compiti assegnati in condizioni di necessità o urgenza, anche a supporto di altri uffici, non prevista nel rispettivo piano obiettivi.

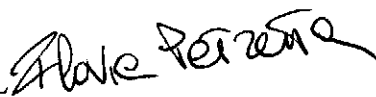
NOTA A VERBALE N. 4

Le parti concordano che il sistema dei punteggi di valutazione della prestazione/contributo individuale (vedi allegato 3) sarà rivisto congiuntamente entro il 31/1/2012.

22/12/2011

Velletri Servizi S.p.A.



CGIL 

CISL 

UIL 

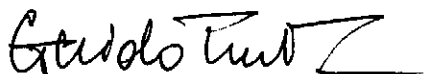
UGL

VELLETRI SERVIZI S.p.A.

entrate e agli uffici di staff, nella misura del 75% dell'incremento per i primi e del 25% per i secondi.

- 8) Gli importi della **quota a)** non distribuiti per parziale o nulla realizzazione degli obiettivi programmati, vengono redistribuiti tra il personale degli uffici che hanno realizzato il 100% degli obiettivi assegnati e che ha ottenuto una valutazione della prestazione individuale pari o maggiore di discreto (5), in proporzione al punteggio totale della valutazione attribuita (= *Totale valutazione* nella scheda di valutazione allegata).
- 9) Costituiscono condizione necessaria per l'erogazione del premio di produzione:
 - a) % di realizzazione degli obiettivi assegnati $\geq 80\%$
 - b) valutazione positiva della prestazione individuale (\geq discreto)
 - c) assenza di procedimenti disciplinari nell'anno di riferimento, concluso l'eventuale tentativo di conciliazione presso la DPL provinciale.
- 10) Il dipendente può presentare al Direttore generale, entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, ricorso scritto rispetto alla valutazione ricevuta, indirizzandolo per conoscenza al Responsabile dell'area e al Capo dell'Ufficio di appartenenza, nonché all'Area personale.
- 11) Il Direttore generale, acquisito il parere del Responsabile dell'area, del Capo dell'Ufficio e del Responsabile del Settore amministrazione in merito al ricorso, esprime la valutazione definitiva entro 10 giorni dal ricevimento dello stesso.
- 12) In caso di inizio-cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nell'anno stesso (CCNL, art. 63).
- 13) Per i contratti part-time l'importo del premio viene calcolato pro-quota in base all'effettiva prestazione lavorativa.

Velletri Servizi S.p.A.



CGIL 

CISL  RSO






UIL  RSA 

UGL

Premio di produzione 2011 - Ripartizione per aree

TOTALE
€ 65.000

Settore/Area	Ufficio	liv.	dipp.	Importo
AMMINISTRAZIONE		Q1	1	€ 1.244,44
CONTABILITA' E BILANCIO		D3	1	€ 2.916,52
	Contabilità e supp. amm. farmacie	C1	2	
AA.GG E PERSONALE		D3	1	€ 2.047,73
		C1	1	
LEGALE		D1	1	€ 975,81
	Controllo di gestione e organizzazione		0	€ -
ENTRATE	ICI	D1	1	€ 12.211,68
		C1	2	
	TARSU	C1	3	
	TOSAP	C1	2	
		B2	1	
	Riscossione coattiva	C1	3	
Proventi contravvenzionali	C1	2		
TECNICA	Tecnico	D3	1	€ 13.834,02
		B3	2	
	Condono edilizio	C1	6	
	Censimento cimitero	B3	2	
		A	1	
Verde pubblico	A2	4		
MOBILITA'	Parcheggi	B3	2	€ 10.393,09
		A	12	
	Campo sportivo	A2	1	
	Impianti termici	B3	1	
FARMACIE	Farmacia 1	A1 Assof	1	€ 10.412,75
		A	1	
	Farmacia 2	A2 Assof	1	
		A1 Assof	1	
	Farmacia 3	B1	1	
		Q2 Assof	1	
		A1 Assof	2	
	Farmacia 4	B2	1	
A1 Assof		1		
	C1	1		
RELAZIONI ESTERNE	URP			€ 1.193,72
	Protocollo e archivio	A	2	
PERSONALE DISTACCATO	Rilevazione presenze	C1	1	€ 9.770,72
	Archivio contenzioso	C1	2	
	Ufficio di piano	D1	1	
		C1	2	
	Segretariato sociale	D1	1	
		C1	3	
Informagiovani	C1	1		

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI - RESPONSABILE DI AREA

PREMIO DI RISULTATO - ANNO 2011

Area: _____ Valutato: **NOME E COGNOME** _____ Cat: _____

Fattori di valutazione	Peso	Valutazione	Punteggio
------------------------	------	-------------	-----------

A) % di realizzazione degli obiettivi dell'area 75


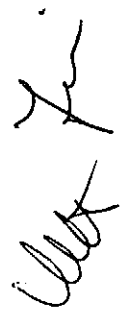

B) valutazione della prestazione/contributo individuale
 (dalla scheda di valutazione della prestazione individuale - allegato 3) 25

Scala di valutazione: Insufficiente = 0, Sufficiente = 2,5, Discreto = 5, Buono = 7,5, Ottimo = 10

A+B) Totale valutazione 100

Osservazioni del Direttore generale:

Osservazioni del collaboratore:

Il Direttore generale

Il Responsabile Area

CATEGORIA D

Valutazione del dipendente _____
del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguiti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE.	
1) COMPETENZE - (Sapere)					
- conoscenze tecnico-amministrative	1	3	4	5	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	1	3	4	5	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	1	3	4	5	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	1	3	4	5	
Max. punti 20					

2) COMPORTAMENTI - (Sapere essere)					
- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	1	3	4	5	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	1	3	4	5	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	1	3	4	5	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	1	3	4	5	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	1	3	4	5	
- continuità dell'impegno	1	3	4	5	
Max. punti 30					

3) RISULTATI - (Sapere fare)					
- prestazione insufficiente	punti da 0 a 10				
- " " sufficiente	punti da 11 a 30				
- " " buona	punti da 31 a 40				
- " " ottima	punti da 41 a 50				
Max. punti 50					

TOT. PUNTI	
-------------------	--

.....P.....

Il Valutatore

.....

CATEGORIE A e B

Valutazione del dipendente _____
 del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguiti
	INSUFF	SUFF.	BUONO	ECCEL LENTE	
1) COMPETENZE - (Sapere)					
- conoscenze tecnico-amministrative	1	3	4	5	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	1	3	4	5	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	1	3	4	5	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	1	3	4	5	
	Max. punti 20				

2) COMPORTAMENTI – (Sapere essere)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	1	6	8	10	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	1	6	8	10	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	1	6	8	10	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	1	6	8	10	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	1	6	8	10	
- continuità dell'impegno	1	6	8	10	
	Max. punti 60				

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 5	
- " " sufficiente	punti da 6 a 10	
- " " buona	punti da 11 a 15	
- " " ottima	punti da 16 a 20	
	Max. punti 20	

TOT. PUNTI	
-------------------	--

.....l'.....

Il Valutatore

.....

CATEGORIA C

Valutazione del dipendente _____
 del settore _____

Punti
conseguiti

1) COMPETENZE - (Sapere)

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI			
	INSUFF	SUFF.	BUONO	ECCEL LENTE
- conoscenze tecnico-amministrative	1	3	4	5
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	1	3	4	5
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	1	3	4	5
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	1	3	4	5
Max. punti 20				

2) COMPORTAMENTI - (Sapere essere)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	1	3	5	6
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	1	3	5	6
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	1	3	5	7
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	1	3	5	7
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	1	3	5	7
- continuità dell'impegno	1	3	5	7
Max. punti 40				

3) RISULTATI - (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 10
- " " sufficiente	punti da 11 a 20
- " " buona	punti da 21 a 30
- " " ottima	punti da 31 a 40
Max. punti 40	

TOT. PUNTI

--

.....l'.....

Il Valutatore

.....

