

Isontina Ambiente S.r.l.

Via Cau de Mezo, 10

Ronchi dei Legionari – Gorizia

ACCORDO TRA ISONTINA AMBIENTE SRL E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, RELATIVO ALLA DEFINIZIONE E CORRESPONSIONE DEL "PREMIO DI RISULTATO" RELATIVO AL BIENNIO 2025 - 2026 (art. 2 lett. c CCNL)

Il giorno trenta del mese di gennaio dell'anno **2025**, nella sede di Isontina Ambiente s.r.l. in Via Brigata Pavia 140 a Gorizia, si sono riunite, al fine della sottoscrizione del presente Accordo, le seguenti Parti

1. **Isontina Ambiente S.r.l.** - rappresentata dal Direttore Generale – ing. Giuliano Sponton
2. **CGIL Funzione Pubblica** – rappresentata dai Sigg.ri
Luca Manià
Francesco Guttà
Anna Kusterle
Mauro Pez
Ennio Puntin
3. **FIADEL** - rappresentata dai Sigg.ri
Massimo Galantucci
Greta Baccega
Francesca Scaravetto

Premesso che

1. Il Premio di Risultato (PdR) è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
2. L'istituto del PdR è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, di produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e degli obblighi del rispetto degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione;
3. Il CCNL Utilitalia – Servizi Ambientali prevede il PdR quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;



4. In un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;
5. L'anno 2024 è l'ultimo anno nel quale è stato applicato l'accordo siglato nel 2019 e valido per il triennio 2020 – 2022 successivamente prorogato a cavallo di un'emergenza pandemica che ha influito sensibilmente sulle dinamiche del lavoro;
6. La struttura e l'articolazione del Premio di Risultato finora applicato ha consentito di correlare il Premio con la produttività del lavoro favorendo miglioramenti quantitativi e qualitativi del servizio oltre ad incrementi di redditività e competitività dell'Azienda in un periodo di grandi novità nel settore della gestione dei rifiuti urbani con l'avvento della regolazione e i necessari adeguamenti organizzativi e tariffari che ne sono derivati;
7. La premialità fino ad ora adottata ha consentito effettivamente di valorizzare la produttività e l'impegno profuso dai singoli nell'ambito del raggiungimento di obiettivi sia generali che di area favorendo il grado di responsabilizzazione e di coinvolgimento dei dipendenti;
8. Le Parti convengono che, con il presente Accordo, intendono regolamentare il Premio di Risultato per il biennio 2025 – 2026;
9. Il presente Accordo recepisce in toto quanto concordato nell'ambito dell'Accordo relativo all'attivazione del piano di *welfare* aziendale siglato in data 1 giugno 2023, estendendone la durata a tutto il 2026 subordinatamente al permanere delle condizioni previste dalla norma di legge, prevedendo altresì la possibilità di apportare allo stesso tutti gli adeguamenti dei termini e delle condizioni che dovessero derivare da eventuali modifiche normative in materia di welfare.

Tutto ciò premesso, le Parti

definiscono e convengono quanto segue

- 1) Il presente accordo sostituisce ogni diversa pattuizione tra le Parti avente il medesimo oggetto.
- 2) Le Parti convengono di confermare la strutturazione del PdR finora adottata che si basa sul riconoscimento di una "Quota base" e di una "Quota aggiuntiva".



A. QUOTA BASE

1. La Quota base si fonda sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- i. Obiettivi Aziendali (coefficiente di redditività normalizzato, percentuale di realizzazione degli investimenti programmati);
- ii. Obiettivi Individuali (valutazione personale, presenza in servizio).

2. Il peso percentuale di ciascuno dei suddetti obiettivi (così come definiti al precedente punto 1) e articolati negli indicatori sotto riportati) corrisponde ai seguenti valori:

Obiettivi	Peso percentuale
a. Coefficiente di redditività normalizzato	10%
b. Percentuale di realizzazione degli investimenti programmati	15%
c. Indice di valutazione individuale	35%
d. Indice di presenza individuale	40%

3. La Quota base individuale lorda a disposizione viene definita in Euro 1.000,00 e terrà conto di un "effetto livello" che prevede l'applicazione di un coefficiente moltiplicatore secondo la seguente tabella:

Livello	Coefficiente moltiplicatore
J-3	1,0
4-5	1,10
6	1,15
7-8-Q	1,20

4. Gli indicatori di cui al punto 2 sono così determinati:

a. Coefficiente di redditività normalizzato

Il coefficiente in questione rappresenta il rapporto tra EBITDA normalizzato conseguito nel corso dell'esercizio di riferimento ed EBITDA normalizzato previsto a budget.

Per EBITDA normalizzato si intende la differenza tra Ricavi e Costi squisitamente caratteristici.



Verrà quindi presa a riferimento la differenza algebrica tra il Totale del Valore della Produzione ed il Totale dei Costi della Produzione risultanti dal bilancio d'esercizio ovvero dal Budget approvato dall'Assemblea dei Soci nell'anno di competenza del PdR (anno "n") e quindi entrambi i documenti riferiti all'anno "n-1", al netto di accadimenti aziendali di carattere straordinario sia in termini di natura che in termini di eccezionalità. A titolo esemplificativo e non esaustivo detta differenza sarà "nettizzata" dalle voci relative ad indennizzi, sopravvenienze attive e passive, plusvalenze attive e passive, ecc.

Qualora il risultato del rapporto sia inferiore all'obiettivo prefissato dell'1,2, la quota corrispondente, derivante dall'applicazione del peso percentuale applicato alla quota individuale lorda a disposizione (di cui al precedente punto 4), viene corretta della percentuale di riduzione rispetto alla perdita sull'obiettivo stesso, con un minimo di soglia per una riduzione della prestazione pari al - 30% cui corrisponde una riduzione della quota spettante pari al 30%. Viceversa, per risultati eccedenti l'obiettivo prefissato, la quota corrispondente viene ricalcolata sulla base pari al doppio della percentuale di miglioramento sull'obiettivo base con una soglia massima di miglioramento del 25%.

b. Percentuale di realizzazione degli investimenti programmati

Verrà preso a riferimento lo stato di avanzamento degli investimenti raggiunto nell'anno di competenza del PdR (anno "n") rispetto al piano programma presentato ai Comuni Soci ed approvato dagli stessi in sede di Budget relativo al medesimo esercizio (anno "n") (I = Rapporto percentuale tra Investimenti realizzati nell'anno n e Investimenti programmati anno n):

Quota di investimenti programmati realizzati nell'anno "n"	Percentuale su quota disponibile
$I \geq 80\%$	110%
$60\% \leq I < 80\%$	100%
$50\% \leq I < 60\%$	70%
$40\% \leq I < 50\%$	25%
$30\% \leq I < 40\%$	10%
$I < 30\%$	0

c. Indice di valutazione individuale

Per indice di valutazione individuale si intende il punteggio su base 100 ricevuto individualmente dal proprio responsabile sulla base di una scheda di valutazione predisposta per tipologia di mansione e che forma parte integrante del presente documento (Allegato B). Il correttivo applicato alla quota disponibile in presenza dell'esito della valutazione sarà il seguente:

Valutazione	Correttivo applicato
100	120%
95 – 99,9	110%
90 – 94,9	105%
85 – 89,9	100%
< 85	Effettiva valutazione percentuale

Il valutatore ed il valutato si confronteranno in merito alla compilazione della scheda. Entro 15 giorni dal ricevimento, il lavoratore che non ritiene congrua la propria valutazione può proporre ricorso alla Direzione anche facendosi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o a cui conferisca specifico mandato indicando le specifiche ragioni per le quali ritiene non adeguata la valutazione. In questo caso, la Direzione verrà affiancata dal Responsabile dell'Area a cui afferisce il lavoratore.

d. Indice di presenza individuale

Per indice di presenza individuale si intende il complemento a 100 del rapporto tra le ore di assenza individuali (calcolate in base ai parametri sotto specificati), sommate alle ore di permesso non retribuite se presenti, nonché ai provvedimenti disciplinari che comportino assenza dal servizio rispetto al monte ore teorico disponibile previsto dal CCNL di riferimento (monte ore lavorativo teorico dell'anno ridotto del monte ore ferie e permessi retribuiti disponibili). Non risulta penalizzata l'assenza che rientri nei termini di normalità media (5%), mentre verrà premiata la presenza "perfetta" e penalizzati i livelli di assenza superiori alla predetta percentuale con i seguenti correttivi:

 Five handwritten signatures in black ink, followed by the number 5 and another signature.

Presenza	Correttivo applicato
100 %	1,2
98 – 99,9 %	1,1
95 – 97,9%	1,0
93 – 94,9%	0,97
90 – 92,9%	0,95
< 90%	0,9 per effettiva presenza %

Ai fini del calcolo delle assenze si terrà conto di tutte le forme di assenza dal servizio con esclusione delle seguenti tipologie: ricoveri ospedalieri, infortuni con prognosi iniziale superiore alla settimana (> 5 giorni), maternità obbligatoria, donazioni di sangue, permessi sindacali, assemblee sui luoghi di lavoro, Legge 104/92.

B. QUOTA AGGIUNTIVA

1. La Quota aggiuntiva si fonda sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

i. Obiettivi di Area definiti dalla Direzione previo confronto con i Responsabili di Area (di cui all'Allegato C al presente documento) e resi noti e disponibili ad inizio anno dai Responsabili di Area stessi.

ii. Parametri individuali (valutazione personale, presenza in servizio).

2. L'importo massimo disponibile ed erogabile nell'ambito del riconoscimento della Quota aggiuntiva è pari alla risultante tra quanto non erogato con la Quota base rispetto all'importo potenzialmente disponibile e un importo messo a disposizione annualmente dall'Azienda. Per l'anno 2026 (Premio di Risultato anno 2025) l'importo sarà parametrato sulla forza lavoro presente al 31 dicembre 2025. Annualmente si provvederà a riproporcionarlo al modificarsi della dotazione organica.

3. La Quota aggiuntiva a disposizione per ciascuna Area aziendale deriva dall'applicazione del relativo peso percentuale così come determinato in seguito alla valorizzazione di ciascun dipendente di ogni singola Area con i parametri di cui alla tabella A presente all'art. 27 del CCNL

Utilitalia.

4. Ai Responsabili di ciascuna Area viene applicato un peso pari a 1,5: conseguentemente essi assorbono la corrispondente percentuale di Quota aggiuntiva disponibile per l'Area mentre la parte restante viene distribuita tra tutti i lavoratori appartenenti alla medesima Area che abbiano conseguito una valutazione individuale maggiore o uguale alla valutazione media dell'Area di appartenenza corretta in diminuzione del 2%.

5. I lavoratori appartenenti a ciascuna Area che non abbiano conseguito una valutazione individuale maggiore o uguale alla valutazione media dell'Area di appartenenza corretta in diminuzione di un'alea del 2% non percepiranno la Quota aggiuntiva del Premio di Risultato e il Premio di Risultato loro spettante sarà costituito dalla sola Quota Base di cui alla lettera A.

6. Il Premio di Risultato spettante sarà dato dalla somma tra la Quota Base e la Quota Aggiuntiva (qualora il lavoratore ne abbia diritto).

- 3) Fissati gli indici e gli obiettivi come sopra indicati al precedente punto 2) lettere A. e B., verrà monitorato, con la necessaria continuità, l'evolversi di ciascuno di essi in modo da adottare i possibili correttivi atti a ricondurre sotto controllo le tendenze non positive.

Poiché il sistema retributivo incentivante tiene conto dell'attuale situazione della Società, resta, altresì, convenuto che, ove vi fossero sostanziali modifiche della sopra indicata situazione, le Parti si incontreranno per valutare gli effetti sui premi di tali intervenute variazioni e per attuare gli eventuali adeguamenti.

- 4) Sarà compito dei Responsabili di ciascuna Area acquisire i dati tecnici, contabili e tutte le informazioni necessarie alla dimostrazione del raggiungimento degli obiettivi di cui all'Allegato A al fine di determinare la quota aggiuntiva erogabile a ciascuna Area. Tutti i supporti dovranno essere messi a disposizione della Direzione per le valutazioni del caso entro e non oltre il 31 marzo di ciascun anno.

- 5) I lavoratori che nel corso dell'esercizio a cui fa riferimento il PdR avranno ricevuto provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 68 del CCNL vigente, saranno soggetti alle seguenti riduzioni del premio complessivo così come risultante dall'applicazione degli indici sopra riportati:

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature, several sets of initials, and a small mark resembling a checkmark or a signature.

Provvedimenti irrogati	Riduzione
Richiamo verbale	Bonus
Ammonizione scritta	25%
Multa	50%
Sospensione	100% riduzione

Nel caso in cui il lavoratore arrechi danni ai mezzi/attrezzature aziendali in condizioni accertate di uso di sostanze alcoliche o simili, il totale del premio sarà uguale a 0 (zero).

- 6) La corresponsione ai dipendenti del "Premio erogabile" individuale avverrà in un'unica soluzione con la corresponsione dello stipendio del mese di maggio (anno n+1) successivo all'anno di competenza (anno "n") a condizione che il Bilancio della Società venga approvato dall'Assemblea dei Soci entro il 30 aprile e comunque dopo l'approvazione dello stesso. Le Parti concordano che il premio di risultato potrà essere erogato, oltre che con le modalità sopra descritte, anche mediante la conversione parziale o totale nelle forme del *welfare* aziendale di cui al sopra richiamato Accordo prorogato per il triennio 2025/2026 (cassa 2025/2027).
- 7) Per i lavoratori che venissero assunti o lasciassero l'Azienda nel corso dell'anno, il calcolo del Premio verrà effettuato proporzionalmente ai mesi lavorati, compresi i lavoratori a tempo determinato purché con contratto di durata pari ad almeno 3 mesi nell'anno. La frazione di mese lavorato verrà calcolata come mese intero se superiore a 15 giorni, trascurando le frazioni inferiori. Il Premio verrà proporzionalmente ridotto nell'importo per i lavoratori a tempo parziale rispetto all'orario di lavoro individualmente prestato.
- 8) Il Premio di risultato, per sua natura, è comprensivo ed onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone le Parti tenuto conto in sede di quantificazione dei relativi importi. Il Premio di risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del Premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo stesso. Il PdR è escluso, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 del CC, dalla base di calcolo del T.F.R.

- 9) Le Parti si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del Premio qui

8

previsto persegue obiettivi di efficienza, produttività, qualità e competitività della Società. Quanto sopra precisato al fine dell'applicazione del regime contributivo e fiscale previsto dalla normativa di riferimento. Le Parti, qualora dovesse intervenire una variazione della normativa incidente in tema, si dichiarano disponibili a incontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare la materia e, se necessario, precisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione del più favorevole trattamento contributivo e fiscale.


Le voci premianti di cui al presente Accordo potranno essere oggetto di detassazione IRPEF qualora la normativa vigente lo prevedesse.

- 10) Il presente Accordo ha durata biennale, entra in vigore con la corresponsione del Premio di Risultato erogato nell'anno 2026 e determinato sulla base degli elementi oggettivi verificatesi nel corso dell'anno 2025 e terminerà con l'erogazione del Premio di Risultato nell'anno 2027 determinato sulla base degli elementi oggettivi verificatesi nel corso dell'anno 2026.
- 11) Le parti si impegnano, su richiesta di una delle due, ad incontrarsi nuovamente nel corso dell'anno corrente, per valutare l'apporto di elementi migliorativi per l'annualità 2026.

Visto, letto e concordato

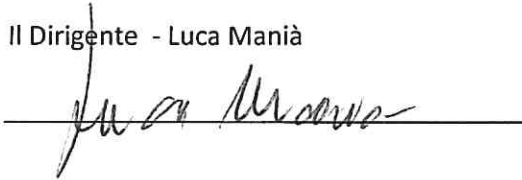
Isontina Ambiente

Il Direttore Generale – ing. Giuliano Sponton



CGIL Funzione Pubblica

Il Dirigente - Luca Manià



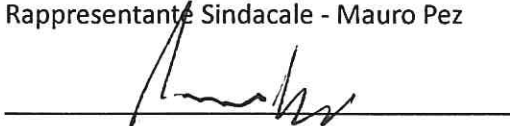
Rappresentante RSU - Francesco Guttà



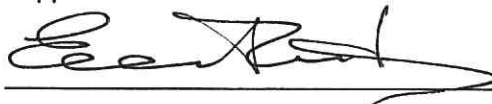
Rappresentante RSU - Anna Kusterle



Rappresentante Sindacale - Mauro Pez



Rappresentante Sindacale - Ennio Puntin



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ennio Puntin', written over a horizontal line.

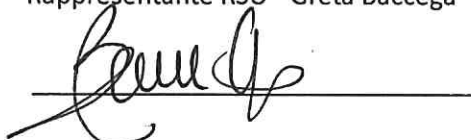
FIADEL

Il Dirigente - Massimo Galantucci



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Massimo Galantucci', written over a horizontal line.

Rappresentante RSU - Greta Baccega



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Greta Baccega', written over a horizontal line.

Rappresentante RSU - Francesca Scaravetto



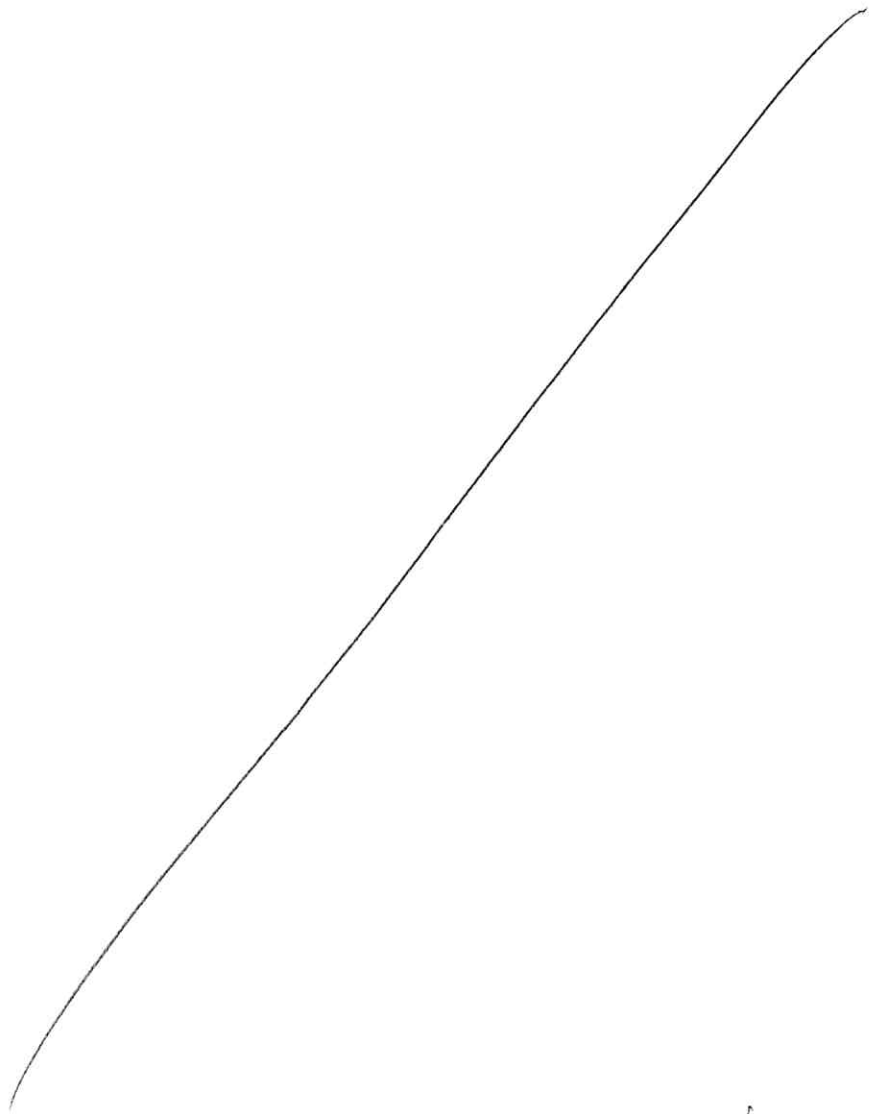
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Francesca Scaravetto', written over a horizontal line.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE OPERATIVO/TECNICO

Indicatore	Peso %	Criterio motivazionale	Punteggio
Rispetto delle procedure operative di qualità	10,00%	Opera secondo le procedure previste dalla mansione assegnata e nel rispetto delle regole aziendali	10
		Esegue i compiti assegnati senza commettere errori	10
		Media	10
Attenzione alla sicurezza sul lavoro	15,00%	Opera nel rispetto delle norme di sicurezza della Società e nel rispetto del Codice della Strada	10
		Utilizzo continuo e corretto dei DPI	10
		Atteggiamento propositivo nei confronti di colleghi e superiori in merito a segnalazioni relative alla sicurezza	10
Media		10	
Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	10,00%	Approccio positivo alle imprevedibilità del servizio	10
		Disponibilità alla trasmissione e acquisizione di nuove conoscenze	10
		Flessibilità e predisposizione nella copertura di ruoli diversi (anche non di propria stretta competenza) per soddisfare esigenze temporanee di servizio	10
		Autonomia nell'utilizzo degli strumenti assegnati	10
		Autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni	10
Media		10	
Disponibilità e collaborazione	10,00%	Si pone a disposizione dei colleghi e superiori per coadiuvarli nella loro attività e risoluzione dei problemi	10
		Approccio proattivo alle modifiche organizzative e all'introduzione di nuove procedure di lavoro, alla formazione e all'introduzione di nuovi strumenti	10
Media		10	
Cura del mezzo assegnato, degli strumenti, delle attrezzature di lavoro e dei macchinari	20,00%	Pulizia del mezzo (compresa la cabina di guida) o delle attrezzature o dei macchinari al termine del turno di lavoro	10
		Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo	10
		Dedica la necessaria attenzione al corretto utilizzo e controllo del mezzo, delle attrezzature di lavoro o degli strumenti di misura dati in dotazione segnalando ai superiori eventuali anomalie riscontrate	10
Media		10	
Approccio al lavoro di squadra e di gruppo	10,00%	Denota conoscenza nell'organizzazione del lavoro e con riferimento agli incarichi affidati ai colleghi e ai mezzi dati loro in dotazione	10
		Rispetto degli incarichi assegnati	10
		In caso di ritardi o imprevisti avvisa prontamente il diretto superiore	10
		Segnala ai colleghi o riporta ai superiori eventuali informazioni che interferiscono con l'organizzazione lavoro degli stessi e si confronta con i colleghi per far fronte a problemi imprevisti	10
		Al termine del turno di lavoro o prima di assenze programmata si preoccupa di lasciare ai colleghi o al superiore complete e dettagliate consegne di servizio	10
Media		10	
Saturazione dell'orario di lavoro	15,00%	Puntualità in ingresso, correttezza nella gestione delle timbrature e degli orari di lavoro	10
		Evita pause prolungate non autorizzate	10
		Evita rientri anticipati non giustificati	10
		Si mette a disposizione del coordinatore alla fine del lavoro assegnato	10
Media		10	
Impegno lavorativo e produttività	10,00%	Si applica con impegno e determinazione per il raggiungimento degli obiettivi di area	10
Media		10	

Valutazione

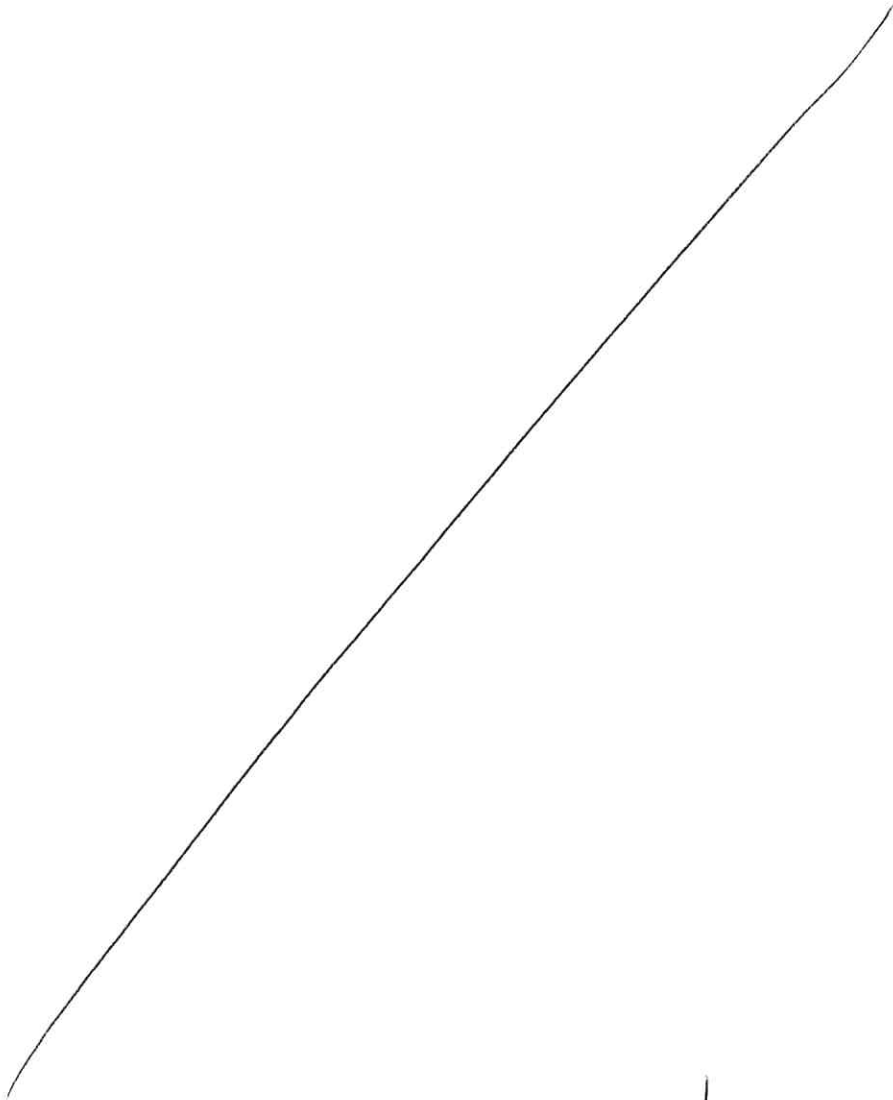
10,00



pu

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE IMPIEGATO TECNICO-AMMINISTRATIVO

Indicatore	Peso %	Criterio motivazionale	Punteggio
Rispetto delle procedure operative Unico	15%	Opera secondo le procedure previste dalla mansione assegnata nel rispetto delle regole aziendali	10
			10
Competenze professionali Media	15%	Dimostra conoscenze, capacità ed autonomia professionale	10
		Dimostra autorevolezza nell'espletamento delle proprie mansioni nei confronti dei colleghi	10
		Mette a disposizione in modo proattivo nei confronti dei colleghi e dell'Azienda le proprie conoscenze	10
			10
Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro Media	15%	Disponibilità a svolgere attività anche non di propria stretta competenza	10
		Possesso di spirito di iniziativa	10
		Disponibilità a cambiare funzione per soddisfare eventuali esigenze temporanee	10
			10
Disponibilità e collaborazione Media	15%	Offre la propria disponibilità e collaborazione	10
		Si pone (anche spontaneamente) a disposizione dei colleghi e superiori per coadiuvarli nella loro attività e risoluzione dei problemi o in relazione a particolari necessità che si manifestano	10
		Disponibilità alla trasmissione e acquisizione di nuove conoscenze	10
		Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione/affiancamento e all'introduzione di nuove procedure e/o strumenti di lavoro	10
			10
Cura delle attrezzature e degli strumenti di lavoro Media	5%	Mantiene in ordine il proprio posto di lavoro e le rispettive dotazioni/attrezzature e utilizza con diligenza i mezzi di trasporto	10
		Suggerisce miglioramenti attinenti l'operatività del proprio lavoro e segnala eventuali malfunzionamenti e/o anomalie	10
			10
Approccio al lavoro di squadra e di gruppo Media	10%	Attitudine al lavoro di gruppo/al contatto con il pubblico	10
		Si confronta in modo proattivo con i colleghi per far fronte a problemi e/o imprevisti	10
			10
Saturazione dell'orario di lavoro Media	10%	Correttezza nella gestione delle timbrature e degli orari di lavoro	10
		Evita pause prolungate	10
			10
Impegno lavorativo e produttività Media	15%	Si applica con impegno e determinazione per il raggiungimento degli obiettivi di area	10
		Rispetta le scadenze programmate dai superiori	10
			10
Valutazione			10,00



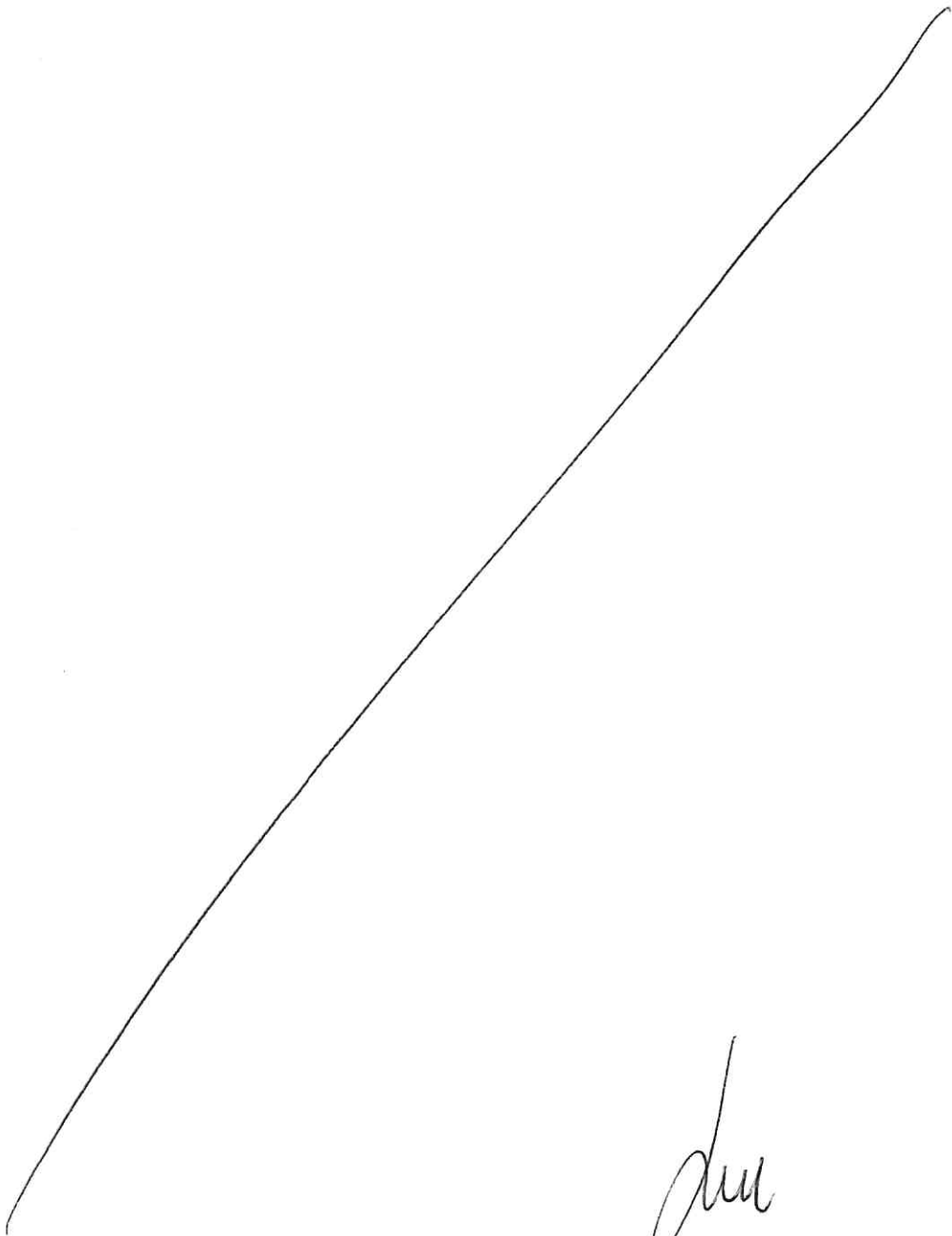
du

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRETTIVO

Indicatore	Peso %	Criterio motivazionale	Punteggio
Attitudini al coordinamento ed alla leadership	15,00%	Grado di autorevolezza nei confronti di colleghi di pari livello e superiori	10
		Capacità di motivazione e coinvolgimento dei propri collaboratori nell'assunzione delle decisioni responsabilizzandoli, dimostrando abilità e capacità nell'ottenere i risultati richiesti anche attraverso la guida, la valutazione, la delega ed il controllo	10
		Attitudine alla comunicazione e capacità di mediazione	10
		Media	10
Competenze professionali e capacità di innovazione	15,00%	Dimostra conoscenze, capacità ed autonomia professionale (padronanza del proprio lavoro)	10
		Si mantiene costantemente aggiornato sulle norme e sulle procedure interne	10
		Propone procedure alternative e/o innovative a quelle in essere nel rispetto di norme e regolamenti efficientando processi standardizzati	10
		Restituisce un prodotto completo e curato in tutti i suoi aspetti	10
		Capacità di espressione scritta e verbale	10
Media	10		
Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro e relazioni interpersonali	15,00%	Si mette a disposizione dei superiori con autonomia e determinazione fornendo supporto alle decisioni	10
		Dialoga e collabora in modo sinergico con tutti i colleghi veicolando informazioni utili alle rispettive attività	10
		Si mostra capace di adattarsi al mutare delle circostanze senza perdere di vista gli obiettivi prestabiliti	10
		Dimostra interesse e disponibilità alla trasmissione e all'acquisizione di nuove conoscenze professionali e al miglioramento del risultato aziendale nel suo complesso	10
Media	10		
Disponibilità e collaborazione	10,00%	Offre la propria disponibilità e collaborazione	10
		Approccio proattivo alle modifiche organizzative, all'introduzione di nuove procedure di lavoro, alla condivisione del know out	10
Media	10		
Capacità decisionale e problem solving	15,00%	È in grado di analizzare qualsiasi problematica inerente la propria attività	10
		Assume con sicurezza ogni decisione	10
		Offre supporto decisionale ai propri superiori	10
		Mostra un approccio non emotivo alle problematiche lavorative	10
Media	10		
Capacità di analizzare e gestire i conflitti	10,00%	Capacità nell'individuare le fonti di conflitto all'interno del proprio team di lavoro e condurre gli altri ad un'analisi oggettiva che permetta di raggiungere un risultato condiviso agevolando il superamento del conflitto	10
Unico			10
Saturazione dell'orario di lavoro	10,00%	Correttezza nella gestione delle timbrature e degli orari di lavoro	10
		Evita pause prolungate non autorizzate	10
Media			10
Impegno lavorativo e produttività	10,00%	Si applica senza risparmio di energie, con grande determinazione e senza disperdersi nel conseguimento degli obiettivi di lavoro	10
		Senso della produttività e del risultato, impiegando correttamente le risorse e sviluppando azioni per eliminare inefficienze	10
		Senso di appartenenza all'Azienda	10
		Rispetta le scadenze assegnate dai superiori	10
Media			10

Valutazione

10,00



du