



10. Strutturazione del premio:

ASM di Merano S.p.A. corrisponderà ai lavoratori di cui al precedente punto 5), a fronte del raggiungimento di uno dei 4 obiettivi incrementali di cui al precedente punto 10), un premio di risultato basato sulla valutazione delle prestazioni individuali con i criteri appresso indicati:

- a) per i lavoratori impiegati nell'area Amministrazione & Controlling (Amministrazione & Controlling; Contabilità; Controlling; Fatturazione), nell'Aria Vendita e Assistenza Clienti; Ufficio Tecnico Servizi di Rete, Illuminazione Pubblica e Servizi Ambientali, il valore del premio sarà determinato dal raggiungimento dei seguenti 7 obiettivi, ai quali saranno associati un peso e determinati indicatori:

VALORE DEL PREMIO- Peso 80% del premio totale

Funzioni di staff - Area Amministrazione e Controlling - Vendita e Assistenza Clienti - Uffici Tecnici					
Obiettivi	Indicatori	Peso	Valore atteso	Valore raggiunto	Valore raggiunto ponderato (E*C)/n.indicatori (B)
A	B	C	D	E	F
1 Capacità organizzative	Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato	0,2000	5		0,00
	Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato		5		0,00
	Rispetto dei tempi di scadenza		5		0,00



		Conoscenza ed utilizzo nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità		5		0,00
		Discrezione		5	5	0,00
	Totale					0,00
2	Capacità di relazione con il proprio Responsabile, con i colleghi e con gli stakeholders	Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo	0,2000	5		0,00
		Capacità di confronto		5		0,00
		Rispetto/riconoscimento dei diversi ruoli		5		0,00
	Totale					0,00
3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	Condivisione degli obiettivi assegnati	0,1500	5		0,00
		Capacità di integrazione nel gruppo e tra i gruppi aziendali		5		0,00
		Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/ufficio/area		5		0,00
		Incoraggia la partecipazione degli altri		5		0,00
	Totale					0,00
4	Flessibilità operativa	Approccio costruttivo a modifiche organizzative	0,1500	5		0,00
		Approccio costruttivo alla partecipazione alla formazione		5		0,00
		Approccio costruttivo a nuovi strumenti di lavoro		5		0,00



		Approccio costruttivo a nuove procedure		5		0,00
						0,00
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (propositività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)	0,1000	5		0,00
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro	0,1000	5		0,00
		Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni		5		0,00
						0,00
7	Capacità di elaborare proposte	Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento	0,1000	5		0,00
Totale			1,0000			0,00

Il punteggio totale ottenuto a seguito della valutazione della prestazione individuale rappresenta la base di calcolo per la determinazione del premio di risultato quantificato come di seguito indicato:

N.	Valutazione	Punteggio	% di premio corrisposto
1	Inadeguato	0,00-1,50	0%
2	Adeguito	1,51-2,50	50%
3	Discreto	2,51-3,50	70%
4	Buono	3,51-4,50	90%
5	Ottimo	4,51-5,00	100%



b) Per i lavoratori afferenti ai Servizi Tecnici Raccolta Rifiuti; Spazzamento; Centro di Riciclaggio; Fleet Management; Officina; Acqua Potabile; Acque Reflue; Illuminazione Pubblica; Magazzino, il valore del premio sarà determinato dal raggiungimento dei seguenti 8 obiettivi, ai quali saranno associati un peso e determinati indicatori:

VALORE DEL PREMIO - Peso 80% del premio totale					
Tecnici Raccolta Rifiuti; Spazzamento; Centro di Riciclaggio; Fleet Management; Officina; Acqua Potabile; Acque Reflue; Illuminazione Pubblica; Magazzino					
Obiettivi		Indicatori	Peso	Valore atteso	Valore raggiunto Valore raggiunto ponderato (E*C)/n.indicatori (B)
A	B	C	D	E	F
1	Rispetto delle procedure di legge e dei regolamenti aziendali (qualità, mansionari)	Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata e sulla base di quanto impartito dal proprio responsabile	0,1500	5	0,00
	Totale				0,00
2	Osservanza delle norme di sicurezza	Operare nel rispetto delle norme di sicurezza disposte dalle leggi e dai regolamenti aziendali	0,1500	5	0,00
	Totale				0,00
3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	Approccio positivo e costruttivo alle imprevedibilità del lavoro (emergenze, guasti agli impianti, cambi di turno...) a fronte delle disposizioni del responsabile	0,0500	5	0,00
	Totale				0,00



ASM MERANO Accordo – Stadtwerke Meran Vereinbarung

4	Cura degli strumenti di lavoro	Utilizzo appropriato, responsabile e scrupoloso degli strumenti assegnati e/o dei dispositivi di protezione messi a disposizione	0,1000	5		0,00
	Totale					
5	Cura degli automezzi assegnati	Regolare pulizia sia degli interni che anche degli esterni del mezzo assegnato	0,1500	5		0,00
	Totale					0,00
6	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	In caso di imprevisti che comportano ritardi, avvisare prontamente il proprio responsabile e/o persona da questi delegata nel rispetto delle procedure aziendali	0,1000	5		0,00
		Confrontarsi urbanamente con i propri colleghi e con il proprio responsabile per far fronte a qualsivoglia problema lavorativo		5		0,00
		Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature da lavoro per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo e della giornata lavorativa successiva		5		0,00
	Totale					0,00
7	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	Approccio positivo e proattivo alle modifiche organizzative disposte dall'azienda	0,1500	5		0,00
		Approccio positivo e proattivo alla formazione obbligatoria e non obbligatoria		5		0,00
		Approccio positivo e proattivo all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro		5		0,00
	Totale					0,00
8		Puntualità in ingresso	0,1500	5		0,00



ASM MERANO Accordo – Stadtwerke Meran Vereinbarung

Rispetto delle disposizioni relative all'orario di lavoro	Evitare pause prolungate e/o non autorizzate	5		0,00
	Evitare rientri anticipati e/o non giustificati			
	Mettersi a disposizione del proprio responsabile alla fine del lavoro assegnato			
	Totale			
Totale		1,0000		0,00

Analogamente al precedente punto 11) a), il punteggio totale ottenuto a seguito della valutazione della prestazione individuale rappresenta la base di calcolo per la determinazione del premio di risultato quantificato come di seguito indicato:

N.	Valutazione	Punteggio	% di premio corrisposto
1	Inadeguato	0,00-1,50	0%
2	Adeguito	1,51-2,50	50%
3	Discreto	2,51-3,50	70%
4	Buono	3,51-4,50	90%
5	Ottimo	4,51-5,00	100%

- c) Per i Responsabili "Assistente alla Direzione e Pubbliche Relazioni", "RSPP", Qualità e Ambiente", "Risorse Umane", "Amministrazione & Controlling", Vendita & Servizio Clienti, Acquisti & Appalti, Servizi Tecnici, Servizi Ambientali, Servizi di Rete, Illuminazione Pubblica, il valore del premio sarà determinato dal raggiungimento dei seguenti 2 obiettivi e 12 sub-obiettivi, ai quali saranno associati un peso e determinati indicatori:



VALORE DEL PREMIO - Peso 80% del premio totale

"Assistente alla Direzione e PR", "RSPP, Qualità e Ambiente", "Risorse Umane", "Amministrazione e Controlling", "Vendita & Servizio Clienti", "Acquisti & Appalti", "Servizi Tecnici", "Servizi Ambientali", "Servizi di Rete", "Illuminazione Pubblica"						
Obiettivi	Sub. Obiettivi	Indicatori	Peso	Valore atteso	Valore raggiunto	Valore raggiunto ponderato (F*D)
A	B	C	D	E	F	G
1	Orientamento al cliente e alla società	Consapevolezza dell'organizzazione	Rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali	0,0550	5	
			Riconoscere e sostenere gli obiettivi e l'organizzazione aziendale	0,0450	5	
			Totale	0,1000	20,00	
		Orientamento al risultato	Assumere rischi calcolati	0,0500	5	
			Anticipare gli ostacoli	0,0500	5	
			Porrsi obiettivi sfidanti	0,0500	5	
			Migliorare le prestazioni	0,1000	5	
			Totale	0,2500	20,00	
		Trasparenza-integrità	Agire in base ai valori etici aziendali	0,0300	7,25	
			Ammettere i propri errori	0,0375	7,25	
			Mantenere le promesse	0,0075	5	
			Totale	0,0750	20,00	
		Adattabilità	Saper adattare o cambiare le strategie	0,0375	10	
			Essere aperti a nuove idee	0,0375	10	
			Totale	0,0750	20,00	
		Totale		0,5000		
2	Leadership e gestione struttura	Sviluppo delle potenzialità altrui	Agire da mentore	0,0400	5	
			Sapersi assumere responsabilità personali	0,0300	5	
			Saper fornire supporto	0,0200	5	



		Riconoscere i punti di forza	0,0100	5		
		Totale	0,1000	20,00		
	Gestione dei conflitti	Costruire soluzioni "win to win"	0,0600	7,25		
		Saper pilotare i conflitti	0,0300	7,25		
		Saper rendere trasparente i conflitti	0,0100	5		
		Totale	0,1000	20,00		
	Lavoro di gruppo e collaborazione	Saper costruire legami	0,0400	5		
		Incoraggiare la partecipazione degli altri	0,0300	5		
		Sollecitare proposte e informazioni	0,0200	5		
		Avere spirito di cooperazione	0,0100	5		
		Totale	0,1000	20,00		
	Leadership ispiratrice	Saper trasmettere visioni coinvolgenti	0,0300	5		
		Saper ispirare gli altri	0,0225	5		
		Saper provocare entusiasmo	0,0150	5		
		Saper essere guida con l'esempio	0,0075	5		
		Totale	0,0750	20,00		
	Agente di cambiamento	Battersi per i cambiamenti	0,0300	5		
		Guidare personalmente i cambiamenti	0,0225	5		
		Sostenere i cambiamenti	0,0150	5		
		Sentire i bisogni di cambiamento	0,0075	5		
		Totale	0,0750	20,00		
	Influenza	Saper sviluppare sostegno dietro le quinte	0,0200	5		
		Saper esprimere influenza indiretta	0,0150	5		
		Saper anticipare l'impatto di azioni e discorsi	0,0100	5		
		Saper coinvolgere chi lo ascolta	0,0050	5		
		Totale	0,0500	20,00		
	Totale		0,5000			
	Totale		1,00			0,00



Analogamente al precedente punto 11) a), il punteggio totale ottenuto a seguito della valutazione della prestazione individuale rappresenta la base di calcolo per la determinazione del premio di risultato quantificato come di seguito indicato:

N.	Valutazione	Punteggio	%di premio corrisposto
1	Inadeguato	0,00-1,50	0%
2	Adeguito	1,51-2,50	50%
3	Discreto	2,51-3,50	70%
4	Buono	3,51-4,50	90%
5	Ottimo	4,51-5,00	100%

Assenze per malattia
Valore del Premio – Peso 20% del premio totale

Giorni di assenza complessivi 5 giorni di lavoro	Frequenza assenze (n. volte)				
	1	2	3	4	> 4
Fino a 10 gg.	20%	20%	17%	13%	8%
Da 11 a 16gg.	20%	17%	13%	8%	5%
Da 17 a 22 gg.	17%	13%	8%	5%	0%
Oltre i 22 gg.	0%	0%	0%	0%	0%



Giorni di assenza complessivi 6 giorni di lavoro	Frequenza assenze (n. volte)				
	1	2	3	4	> 4
Fino a gg. 12 gg.	20%	20%	17%	13%	8%
Da 13 a 19 gg.	20%	17%	13%	8%	5%
Da 20 a 26 gg.	17%	13%	8%	5%	0%
Oltre i 26 gg.	0%	0%	0%	0%	0%

Chiarimento: le frequenze vengono conteggiate solamente in presenza di certificati medici distinti.

La continuità di un certificato medico di malattia, viene conteggiato come unico evento, anche in presenza di più certificati per la stessa malattia.

Esclusione dal conteggio per assenza malattia:

Tutte le assenze dal lavoro retribuite, NON fanno parte del calcolo "assenza"

Inoltre NON vengono conteggiate come "assenza"

- 1) Ricoveri ospedalieri e inoltre fino a massimo 30 giorni di assenza per malattia post-ricovero.
- 2) Tutte le assenze dal lavoro con certificato medico per malattia in presenza di malattie oncologiche e salvavita.
- 3) Tutte le assenze dovute a patologie invalidanti. A tal proposito, sarà cura del lavoratore fornire al medico competente idonea documentazione.

Esempio:

Ogni lavoratore ha diritto al massimo del 85% di una "retribuzione base mensile"

Supponiamo la retribuzione base mensile lorda sia pari a € 3.000

La valutazione del preposto vale 80% del premio, le assenze per malattia valgono 20% del premio;

Supponiamo che il lavoratore nella valutazione del preposto abbia ottenuto un punteggio finale pari a 4,44 ("Buono" = 90%)

Supponiamo che il lavoratore lavori su 5 giorni e che sia stato assente 2 volte da 11 a 16 giorni e quindi prende il 17% di malattia anziché il 20%

Premio base: € 3.000 x 0,85 = € 2.550

Quota valutazione: (€ 2.550 x 0,80) x 0,90 = € 1.836

Quota malattia: (€ 2550 x 0,17) = € 433,50

Totale: € 1.836 + € 433,50 = € 2.269,50

Quota malattia che va alla redistribuzione:

€ (2.550 x 0,20) - (2.550 x 0,17) = € 76,50

Redistribuzione del premio

Ai collaboratori che nell'anno di competenza hanno raggiunto il massimo del premio riferito "esclusivamente" alla malattia - cioè il 20% - verrà redistribuita in quota parte la somma riguardante la decurtazione del valore raggiunto applicando i parametri sopra definiti.

Si precisa che la redistribuzione avviene distinta fra i due settori - ambiente e gas/acqua.

11. La valutazione delle prestazioni

La valutazione dei lavoratori sarà effettuata entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di competenza, attraverso gli strumenti digitali messi a disposizione dall'azienda e comprenderà fino a 3 livelli di valutazione/validazione, come di seguito dettagliato:

- a) Per i lavoratori di cui al precedente punto 11) a) il primo livello di valutazione/validazione spetterà al responsabile di reparto/servizio; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà per l'area Amministrazione & Controlling e per l'area Vendita & Servizio Clienti al Direttore Generale e per l'Ufficio Tecnico Servizi di Rete, Illuminazione Pubblica e Servizi Ambientali al Responsabile dei Servizi Tecnici.



- b) per i lavoratori di cui al precedente punto 11) b) il primo livello di valutazione/validazione spetterà al Coordinatore di Servizio; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile di Servizio e il terzo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile dei Servizi Tecnici.
- c) Per i responsabili di cui al precedente punto 11) c) la valutazione/validazione sarà come segue:
- Per i responsabili dei Servizi di Rete, Servizi Ambientali, Illuminazione Pubblica e Fleet Management, il primo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile dei Servizi Tecnici, il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Direttore Generale;
 - Per i responsabili Assistente di Direzione e Pubbliche Relazioni, Qualità e Ambiente, RSPP, Risorse Umane, Amministrazione & Controlling, Vendita & Servizio Clienti e Acquisti & Appalti la valutazione/validazione spetterà al Direttore Generale.

