



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

VERBALE INCONTRO SINDACALE MAESTRANZE FORESTALI DIPENDENTI DELL'UNIONE DEL 23 DICEMBRE 2016.

Il giorno 23 dicembre 2016 alle ore 10.00 presso la sede dell'Unione di Comuni montana Colline Metallifere in piazza Dante Alighieri 4 a Massa Marittima si è tenuto l'incontro tra l'Amministrazione e le maestranze sindacali degli operai forestali. All'incontro hanno partecipato:

In rappresentanza dell'Unione:

Il Segretario Generale, Dott. Luciano Monaci e il responsabile del Servizio Patrimonio e Forestazione, Dott. Marco Pollini.

In rappresentanza dei Sindacati le persone indicate nell'elenco allegato A al presente verbale firmato dai presenti.

Premesso che in data 4 novembre 2016 era stata siglata una pre-intesa contrattuale che è stata sottoposta, a cura delle OO.SS., all'assemblea dei lavoratori in data 22 dicembre 2016 e, a cura della parte pubblica, all'approvazione della Giunta esecutiva dell'Unione, come da deliberazione n. 102 del 13 dicembre 2016, le parti procedono alla sottoscrizione del contratto aziendale di seguito riportato e del relativo allegato regolante il salario variabile per il triennio 2016 - 2018.

L'incontro prosegue con l'informazione da parte dei responsabili dell'Unione delle modalità di avvio dell'attuazione del contratto aziendale e della riorganizzazione del settore operativo forestale, deliberata dalla Giunta esecutiva nel mese di giugno 2016, nonché sullo stato dei finanziamenti prevedibili per la prossima annualità per gli interventi da condurre in amministrazione diretta con le maestranze forestali.

Le parti sindacali esprimono le loro valutazioni e assicurano che non continueranno la loro opera di stimolo e richiesta di impegno da parte della Regione Toscana per una maggiore considerazione del settore forestale anche in termini finanziari.

Le parti prendono impegno ad incontrarsi periodicamente per monitorare l'attuazione di quanto convenuto e l'andamento del quadro finanziario di riferimento.

L'incontro si conclude alle ore

12

CONTRATTO AZIENDALE 2016 - 2018 MAESTRANZE FORESTALI

Le parti contrattuali danno atto che si sono riunite in data 15 gennaio, 26 giugno, 18 luglio e 11 ottobre per esaminare congiuntamente le problematiche scaturite dall'applicazione della legge regionale n. 22/2015, come modificata dalla n. 70/2015, e dal conseguente trasferimento all'Unione degli operai forestali già dipendenti dalle Province di Grosseto e di Livorno e per definire una trattativa sindacale con l'intento di omogeneizzare i trattamenti economici e lavorativi di tutti i dipendenti dell'Unione, anche sulla base degli incontri tenuti nel 2015 relativamente alle maestranze già in forza all'Unione.

Rilevato che permane ancora una forte incertezza sulle volontà regionali relative al settore della forestazione e della conseguente destinazione futura degli operai forestali, concordano che è comunque necessario, anche perché previsto dall'art. 13 della LR n. 22/2015, procedere alla definizione del nuovo contratto aziendale riguardante tutte le maestranze dipendenti dall'Unione.

1



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

I criteri direttivi seguiti per la definizione del contratto sono: la uniformazione dei trattamenti accessori, che risultano diversi in base all'ente di provenienza; la conclusione della trattativa già in essere nel 2015 per la definizione dei centri di raccolta nei Comuni che storicamente facevano riferimento all'Unione; la prudenza posta nell'evitare di preconstituire situazioni giuridiche e organizzative che potrebbero rappresentare future rigidità nel caso in cui tutti o parte dei lavoratori dovessero essere trasferiti a nuovi datori di lavoro in conseguenza di nuove leggi regionali.

1 - PARTI NEGOZIALI E RAPPRESENTATIVITA'

In considerazione del trasferimento all'Unione di Comuni Montana Colline Metallifere dal 1° gennaio 2016 di dipendenti provenienti dalle Province dei Grosseto e di Livorno, le parti negoziali sono costituite dall'Amministrazione per la parte pubblica e dalle seguenti rappresentanze sindacali appartenenti alle organizzazioni firmatarie del CCNL e del CIRL della Toscana:

Rappresentanti provinciali FLAI CGIL, FAI CISL e UILA UIL e due rappresentanti sindacali aziendali per ciascuna organizzazione; nelle relazioni sindacali non si attua pertanto il sistema della rappresentanza sindacale unitaria (RSU) ma quello delle RSA; ogni organizzazione comunica per iscritto all'Amministrazione i nominativi dei due propri rappresentanti.

2 - DURATA

Il presente contratto aziendale ha la durata di tre anni e scade il 31 dicembre 2018.

Resta valido fino alla stipulazione del successivo.

Nel corso del periodo di validità possono essere apportate modifiche con successivo accordo stipulato tra le parti.

3 - ORARIO DI LAVORO

Gli orari di lavoro sono regolati come segue, salve le esigenze di modifiche temporanee o straordinarie rilevate dall'Unione e disposte, anche per vie brevi, direttamente dai responsabili dei Servizi.

Nel periodo di alta operatività per la lotta contro gli incendi boschivi (turno unico) le 39 ore settimanali sono ripartite su sei giorni (6) alla settimana.

Nel rimanente periodo annuale è adottato l'orario di lavoro su cinque (5) giorni lavorativi a settimana dal lunedì al venerdì, con rientro pomeridiano il martedì e il giovedì; moduli orari diversi possono essere disposti dal Responsabile per esigenze di servizio.

Al fine di consentire un più proficuo impiego dei mezzi in dotazione e/o minori tempi di esecuzione, l'orario di lavoro può essere articolato in 2 turni giornalieri in qualsiasi periodo dell'anno.

A causa della particolare attività svolta per il personale di vigilanza si possono disporre orari di lavoro specifici in base alle esigenze di servizio.

Di norma, per tutto il personale si attuano i seguenti orari;

- Turno unico su 6 giorni inizio lavoro ore 7,00 termine ore 14,00;
- Orario su 5 giorni, nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì inizio lavoro ore 7,00 termine ordinario ore 14,30, nei giorni di martedì e giovedì inizio ore 7,00 e termine ore 16,30.

L'ora di inizio e termine dell'orario di lavoro è definita con disposizione di servizio secondo le esigenze aziendali anche con orari diversi da quelli indicati.

La pausa giornaliera per il pasto ha la durata di 30 minuti, è fruita nella frazione oraria indicata nelle disposizioni di servizio e non concorre al raggiungimento delle 39 ore settimanali.

L'orario di lavoro del personale operativo inizia e termina, di norma, presso il centro di raccolta, salvo esigenze aziendali di coordinamento tra squadre impegnate sul medesimo intervento. Al lavoratore che non usufruisce di mezzi aziendali di trasporto collettivo, previa preventiva



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

comunicazione al caposquadra, è consentito di recarsi dal proprio domicilio direttamente sul luogo ove deve essere resa la prestazione purché vi giunga per l'ora di inizio del lavoro.

4 - INDENNITA' STRUMENTI VIBRANTI

L'indennità per utilizzo di strumenti vibranti, di cui all'articolo 19 del CIRL è riconosciuta al personale che utilizza la motosega, il decespugliatore e il soffiatore nella misura di € 1,00 per ogni ora di effettivo utilizzo dello strumento e per un massimo di 4 ore giornaliere. Il caposquadra registra con il massimo scrupolo sul foglio giornaliero le ore di effettivo utilizzo dell'attrezzo vibrante da parte di ogni operaio assegnato alla squadra. Eventuali abusi nella registrazione del tempo di effettivo utilizzo sono sanzionati disciplinarmente nei confronti del caposquadra e dell'operaio interessato.

5 - INDENNITA' MANCATA MENSA

L'istituto contrattuale dell'indennità di mancata mensa è riconosciuto a tutto il personale operaio quando ricorrono le condizioni di cui all'art. 10 del CIRL nella misura di € 5,29 per ogni giornata intera di effettivo lavoro di almeno ore 6,30, qualunque sia il modulo orario giornaliero e settimanale. La pausa per un massimo di 30 minuti comporta l'interruzione dell'orario di lavoro per consumare il pasto sul luogo ove è resa la prestazione. Durante il periodo di pausa i lavoratori non possono allontanarsi dal luogo di lavoro salvo che non siano chiamati per interventi di emergenza, a questo fine devono rimanere in contatto radio con la sede, come prescritto dal CIRL.

L'indennità non spetta nei casi espressamente autorizzati di spesa a carico dell'Unione od altro soggetto istituzionale, quali corsi di formazione AIB, interventi su incendi boschivi ecc.

6 - CENTRI RACCOLTA E UTILIZZO DEI MEZZI DI TRASPORTO COLLETTIVO

I centri di raccolta sono individuati nelle seguenti località presso i luoghi indicati con disposizione di servizio:

Massa Marittima, Montieri, Monterotondo Marittimo, Roccastrada, Sassetta, Albinia, Venturina, Livorno, Portoferraio.

I mezzi aziendali sono custoditi nei luoghi suddetti e sono prelevati dal conducente in tempo utile per raggiungere il luogo di lavoro. Ogni mezzo segue il percorso più breve per raggiungere il luogo di lavoro e può recuperare lungo il tragitto gli operai che vi si trovano.

7 - PATENTI

L'Unione incentiva l'acquisizione di patenti di guida almeno di categoria C da parte del personale operaio per la conduzione delle autobotti AIB mediante un contributo alle spese per il conseguimento della patente in misura del 70% delle spese documentate fino ad un massimo di € 1.000,00. Il personale dovrà seguire i corsi e sostenere gli esami al di fuori dell'orario di lavoro. Il personale interessato deve essere idoneo al servizio AIB, ricevere il previo consenso dell'amministrazione e concordare con questa le modalità ed il percorso formativo con frequenza a corsi ed esami al di fuori dell'orario di lavoro, impegnandosi alla guida dei mezzi in questione. Sussiste il titolo per il rimborso solo in caso di effettivo conseguimento della patente di guida.

8 - BANCA ORE

Nel caso di eccedenze orarie prestate dal lavoratore per specifiche esigenze aziendali programmate, nel limite massimo di 39 ore annue, il lavoratore può chiedere per scritto l'attivazione della banca ore per il cumulo di dette eccedenze da recuperare entro il 31 dicembre del medesimo anno nel quale sono state effettuate. Le maggiorazioni spettanti per la prestazione straordinaria sono regolarmente corrisposte con la prima paga mensile utile.



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

9 - SCIOPERO E SERVIZI ESSENZIALI

Ai fini dell'esercizio del diritto di sciopero si considerano servizi pubblici essenziali, ai sensi della L. 146/90, l'antincendio boschivo, la protezione civile, la cura del bestiame, la logistica (magazzino) e la sorveglianza.

Per AIB e PC, salvo il caso di eventi ed emergenze in atto per affrontare i quali è necessario impiegare tutto il personale già previsto dalla programmazione, a seguito della proclamazione dello sciopero il personale trattenuto in servizio attivo e in reperibilità è contenuto nel limite delle 18 unità organizzate in squadre funzionali per le aree territoriali di competenza, individuate con ordine di servizio.

Per i servizi relativi alla cura del bestiame, alla logistica ed alla sorveglianza il numero massimo di addetti da trattenere in servizio è di 3 unità individuate con ordine di servizio.

In casi di particolare urgenza il personale da trattenere in servizio può essere indicato per le vie brevi dal tecnico reperibile.

10 - SALARIO VARIABILE DI PRODUTTIVITA'

Il salario variabile di produttività è stabilito nel 4% del monte salari totale ed è erogato nell'anno successivo a seguito della valutazione secondo la metodologia ed i criteri indicati nel documento allegato al presente contratto.

11 - ORGANIZZAZIONE - CAPOSQUADRA - LIVELLI

L'Amministrazione si è dotata di un documento per la riorganizzazione complessiva del settore degli interventi forestali, di bonifica idraulica e di servizi per verde urbano e viabilità, già consegnato alle OO.SS e alle rappresentanze dei lavoratori.

Per l'esplicazione degli effetti positivi della nuova organizzazione, basata sulla squadra autosufficiente e multifunzionale, è essenziale la corretta formazione delle squadre e il corretto ed efficiente assolvimento del ruolo di caposquadra, il quale svolge anche le funzioni di preposto per la sicurezza sul luogo di lavoro. Il ruolo di caposquadra è assegnato dal Responsabile del Servizio Patrimonio e Foreste, secondo le procedure interne, di norma, a personale di 4° o 5° livello, in possesso delle necessarie capacità e conoscenze. All'esito della valutazione annuale, oppure in caso di mancanze gravi accertate in corso d'anno, l'incarico di direzione della squadra può essere revocato ed attribuito ad altro personale.

La riorganizzazione prevede la necessità di professionalità di 6° e 5° livello, per far fronte alle mansioni di direttore delle operazioni AIB e per la conduzione di mezzi pesanti, che sono individuate dalle strutture competenti dell'Amministrazione con selezioni atte ad individuare i lavoratori più capaci, preparati e affidabili.

Il caposquadra assente è ordinariamente sostituito da altro caposquadra o da personale inquadrato al 6° livello retributivo. Le stesse modalità valgono nel caso in cui la stessa squadra debba svolgere interventi su più luoghi di lavoro. Le parti concordano che il compito di affiancare o sostituire il caposquadra rientra nelle ordinarie mansioni contrattualmente previste per il 6° livello. Nei casi di sostituzione o affiancamento il caposquadra ha cura di rendere edotto il sostituto di tutte le informazioni necessarie a condurre regolarmente gli interventi.

12 - SCATTI ACQUISITA PROFESSIONALITA'

Al fine di recuperare le disparità che si sono registrate con il trasferimento all'Unione degli operai della Provincia di Grosseto e quindi di garantire uniformità di trattamento contrattuale a tutti i dipendenti, dal 31/12/2016 viene riconosciuto uno scatto di acquisita professionalità a tutti quei lavoratori che a tale data, rientrando nelle condizioni di anzianità previste dall'articolo 16 bis del CIRL, hanno goduto di soli tre scatti nel corso della carriera lavorativa, a causa della sospensione dei miglioramenti retributivi individuali disposta dall'articolo 9 del DL n. 78/2010.

4



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

La maturazione e la corresponsione dell'ultimo scatto previsto dal CIRL è sottoposta ad accordo regionale per l'applicazione uniforme in Toscana. Nel caso tale accordo non fosse realizzato, detto scatto si intenderà maturato il 31 dicembre 2018 e sarà erogato dal 1° gennaio 2019.

13 - NORMA FINALE

Per quanto non previsto dal presente accordo si fa espresso rinvio al CIRL, al CCNL e alle leggi applicabili.

SALARIO VARIABILE PER OBIETTIVI (ART. 2 CCNL E ART. 16 CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE)

ANNI DI RIFERIMENTO 2016 - 2018

Il salario variabile per obiettivi è corrisposto nel primo semestre dell'anno successivo in proporzione al raggiungimento degli obiettivi definiti per l'anno di riferimento per i seguenti progetti nei quali è impiegata la totalità delle maestranze in servizio:

- 1) Antincendi boschivi;
- 2) Interventi agricolo forestali: a) bonifica e di sistemazione idraulica, b) manutenzione verde pubblico;

I progetti proposti, oltre a garantire la massima possibilità di accesso dei lavoratori ai benefici economici, sono quelli che hanno maggiore rilevanza per il reperimento di risorse aggiuntive a copertura dei costi della manodopera e tendono a migliorare i servizi offerti alla collettività, le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e la qualità dell'organizzazione.

Si prevede la seguente ripartizione delle risorse del budget annuale del salario variabile, pari al 4% del monte salari, tra i progetti:

- 1) AIB 40%;
- 2) Interventi idraulico – forestali 60%.

Il dipendente che ha ricevuto tre richiami disciplinari o un più grave provvedimento disciplinare non partecipa alla ripartizione del premio. Quest'ultimo viene ridotto del 20% per il primo richiamo e del 50% per il secondo. Sono presi in considerazione oltre ai provvedimenti disciplinari dell'anno al quale si riferisce il salario di produttività anche quelli ricevuti nei due anni precedenti al fine di determinare la percentuale di riduzione da applicare nell'anno al quale è riferito il premio da erogare, fermo restando che se in quest'ultimo anno il lavoratore non ha ricevuto alcun provvedimento la penalizzazione non viene applicata. Qualora i provvedimenti disciplinari non siano ancora definitivi al momento dell'erogazione del salario di produttività la quota da decurtare è accantonata dall'Ente in attesa dell'esito finale del procedimento.

Principio generale per poter partecipare alla ripartizione del salario variabile di produttività è che il lavoratore sia effettivamente in servizio in quanto sarebbe illogico, in particolare per la parte di premio ripartita sulla base di parametri oggettivi connessi con il servizio AIB, premiare in egual misura il lavoratore presente e quello assente. Per questo motivo in taluni casi sono previste penalizzazioni per i giorni di assenza in modo da valorizzare congruamente i lavoratori con un numero maggiore di presenze effettive.



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

Si descrivono di seguito i parametri di misurazione degli obiettivi di ogni singolo progetto, per rilevare il grado di risultato raggiunto, e i parametri per la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

1) Progetto antincendi boschivi 40% del fondo salario accessorio

Risultati attesi – obiettivi: protezione del bosco dagli incendi garantendo interventi di prevenzione e repressione tempestivi ed efficaci.

Parametri di valutazione per la determinazione del raggiungimento degli obiettivi.

Quale parametro di misurazione del raggiungimento dell'obiettivo del progetto è adottata la misurazione della superficie media percorsa dal fuoco per singolo evento. Sono presi in considerazione tutti gli eventi registrati avvenuti nel territorio di competenza. In considerazione della complessità dell'attività AIB e della varietà dei fattori che possono influire sul suddetto parametro (andamento stagionale, incendi dolosi, mezzi a disposizione ecc.), il risultato di tale parametro è valutato annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali per rilevare eventuali situazioni particolari e contingenti. Quale parametro di riferimento e di confronto, per verificare l'efficienza del servizio AIB, è assunto il dato medio regionale dedotto dal Piano operativo AIB regionale.

Il raggiungimento dell'obiettivo è valutato la seguente formula:

Superficie boscata annua percorsa dal fuoco: media per evento
(valore atteso)

= parametro di efficacia

Superficie boscata annua percorsa dal fuoco: media per evento
(valore misurato)

Se il risultato è maggiore di 0,9 l'obiettivo si intende raggiunto, altrimenti il premio assegnato al progetto è proporzionalmente ridotto.

In caso di disaccordo tra la rappresentanza datoriale e la rappresentanza sindacale aziendale circa la valutazione dei risultati attesi, l'ente si riserva la facoltà di assumere motivate valutazioni autonome.

Parametri per la valutazione dell'apporto individuale dei lavoratori che hanno partecipato al raggiungimento degli obiettivi.

Si individuano i seguenti parametri di valutazione individuale con relativo punteggio ponderale, che le parti ritengono idonei a rilevare convenzionalmente l'apporto individuale, poiché tengono conto sia di aspetti oggettivi, connessi con le idoneità al lavoro specifico e con le mansioni assegnate, sia di aspetti soggettivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione, rilevati mediante disfunzioni o disservizi imputabili al lavoratore.

Descrizione parametro	Specifiche	Punteggio
- partecipazione alla lotta attiva differenziato per mansioni, attività spegnimento, conduttore autobotte, responsabile gruppo AIB	Autobottista e DO	50
	Resp. Gruppo	45
	Lotta attiva	40
- partecipazione mansioni logistiche e di avvistamento e		30



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

supporto AIB		
- cambi turno richiesti nella campagna AIB (dal 2017) inversamente proporzionale	Per ogni cambio oltre al secondo	- 5
- decurtazione punteggio x assenze brevi durante il periodo alta pericolosità AIB	Per ogni giorno di assenza	- 2
- decurtazione punteggio x assenze continuative nel il periodo alta pericolosità AIB	Per ogni 4 giorni di assenza	- 1
- TOTALE		50

La ripartizione tra i lavoratori del premio assegnato al progetto avviene in modo proporzionale al punteggio ottenuto. Salvo casi documentati di lavoratori impiegati su mansioni diverse per specifiche esigenze aziendali, che saranno convenzionalmente considerati presenti secondo la specifica qualificazione posseduta, il lavoratore che risulta assente per tutto il periodo di alta pericolosità per lo sviluppo degli incendi boschivi non partecipa alla ripartizione di questa porzione di premio.

2) progetto interventi agricolo forestali 60% del fondo salario accessorio.

Il progetto riguarda due specifiche attività particolarmente rilevanti e caratterizzate da budget predefiniti da rispettare finanziati da enti terzi: a) le sistemazioni idrauliche finanziate dai Consorzi di Bonifica e b) la manutenzione del verde pubblico finanziata dai Comuni. Questi due progetti coinvolgono tutti i lavoratori in quanto anche coloro che non partecipano direttamente agli interventi svolgono un ruolo importante di raccordo, logistica e approvvigionamento, sorveglianza, ecc.

Risultati attesi – obiettivi: realizzare le attività con efficacia, efficienza ed economicità nei tempi stabiliti.

Parametri di valutazione per la determinazione del raggiungimento degli obiettivi.

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi del progetto è calcolata sulla base del rapporto tra risultato conseguito e risultato atteso calcolato in termini di tempo di esecuzione degli interventi programmati.

Il risultato è definito dal tempo di lavoro impiegato rispetto a quello individuato dalla progettazione tecnica, il risultato conseguito è quello desunto dalla rendicontazione dei lavori da parte della DL. Nell'ambito dell'accertamento della regolare esecuzione dei lavori la DL può valutare e giustificare eventuali maggiori tempi dovuti a situazioni impreviste. Sono prese in considerazione dichiarazioni del capo squadra incaricato e/o del capo operaio.

Il raggiungimento dell'obiettivo programmato per il progetto a) e per il progetto b) preso in considerazione è valutato la seguente formula:

$$\frac{\text{risultati programmati (valore atteso)}}{\text{risultati conseguiti (valore misurato)}} = \text{parametro di efficienza}$$

Se il risultato è maggiore di 0,9 l'obiettivo si intende raggiunto, altrimenti il premio assegnato al progetto è proporzionalmente ridotto.

Ognuno dei due sottoprogetti ha il proprio parametro di efficienza ed il budget destinato ad ognuno è proporzionale al numero di operai inseriti in ogni sottoprogetto. Qualora per ragioni contingenti, connesse con le effettive mansioni svolte o con situazioni soggettive, alcuno degli operai non potesse



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

essere assegnato ad uno dei due sottoprogetti la partecipazione alla ripartizione del premio è comunque assicurata sulla base della valutazione individuale effettuata dal tecnico di riferimento, scorporando dal fondo per il salario accessorio una quota mediamente proporzionale al numero di dipendenti interessati.

Il risultato complessivo del raggiungimento degli obiettivi è valutato annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali.

In caso di disaccordo tra la rappresentanza datoriale e la rappresentanza sindacale aziendale circa la valutazione dei risultati attesi l'ente si riserva la facoltà di assumere motivate valutazioni autonome.

Parametri per la ripartizione del premio tra i lavoratori che hanno partecipato al raggiungimento degli obiettivi.

Si individuano i seguenti parametri di valutazione individuale con relativo punteggio ponderale, che le parti ritengono idonei a rilevare convenzionalmente l'apporto individuale, poiché tengono conto sia di aspetti oggettivi, connessi con le idoneità al lavoro specifico e con le mansioni assegnate, sia di aspetti soggettivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione, rilevati mediante disfunzioni o disservizi imputabili al lavoratore e la valutazione generale dello stesso operata dal suo coordinatore.

In questo progetto sono utilizzati criteri valutativi diversi per capo squadra e sesti livelli e per gli altri operai

Descrizione parametro capo squadra e sesti livelli	specifiche	punteggio
- partecipazione al risultato	valutazione	Max 40
- tenuta documentazione e registrazioni	valutazione	Max 20
- autonomia gestionale e risoluzione criticità	valutazione	Max 30
- proposte di miglioramento del lavoro e della qualità	2 punto per ogni proposta utile	Max 10
- audit di qualità inversamente proporzionale n.c. e raccomandazioni	- 3 punti per ogni rilievo	Max - 9
Totale		Max 100

Descrizione parametro operaio	specifiche	punteggio
- partecipazione al risultato	valutazione	Max 30
- Accuratezza tenuta DPI e attrezzature di lavoro	valutazione	Max 30
- impegno e qualità del lavoro	valutazione	Max 30
- proposte di miglioramento del lavoro e della qualità avanzate	5 punti per ogni proposta utile	Max 10
- danneggiamenti procurati ad attrezzature o a terzi dovuti a negligenza	- 5 punti per ogni danno	Max -15
- audit di qualità inversamente proporzionale n.c. e raccomandazioni	- 2 punti per ogni rilievo	Max -10
Totale		Max 100

La ripartizione tra i lavoratori del premio assegnato al progetto avviene in modo proporzionale al punteggio ottenuto

8

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri

Qualora il punteggio totale non raggiunga la soglia di 30 punti per gli operai e di 50 punti per i caposquadra e assimilati il dipendente non può ricevere il premio di produttività per il progetto 2).

