

BEA GESTIONI SpA

B.E.A. GESTIONI S.p.A.

NR. prot.: 4785

DATA prot.: 27/12/2023

ACCORDO SINDACALE

DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO
ESERCIZI 2024/2026
(versione del 27.12.2023)

Il giorno 11.2023, presso la sede operativa di BEA GESTIONI S.p.A., con sede a Desio (MB),
via G. Agnesi, 272

TRA

BEA GESTIONI SpA, rappresentata dal Direttore Generale, dr. Alberto Cambiaghi,

E

le RSU, rappresentate dal signor De Biase Pietro.

È STATO RAGGIUNTO UN ACCORDO SU TUTTI I PUNTI DI SEGUITO ESPOSTI

PREMESSA

Visto il decreto interministeriale del 25/03/2016, di cui all'art. 1, comma 182 della l. 28 dicembre 2015, n. 208, e successive modifiche, il quale definisce, dal 1° gennaio 2016, i criteri per applicare sui redditi da lavoro dipendenti fino a 80 mila euro lordi annui la detassazione del premio di risultato mediante un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali del 10% sui premi di risultato;

Preso atto che la retribuzione di produttività che può beneficiare dell'imposta sostitutiva di cui al comma 182 della l. 208/2015 non può essere complessivamente superiore a 3.000,00 euro annui lordi aumentati ai sensi del comma 189 della l.208/2015 ad euro 4.000 qualora l'azienda preveda azioni di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

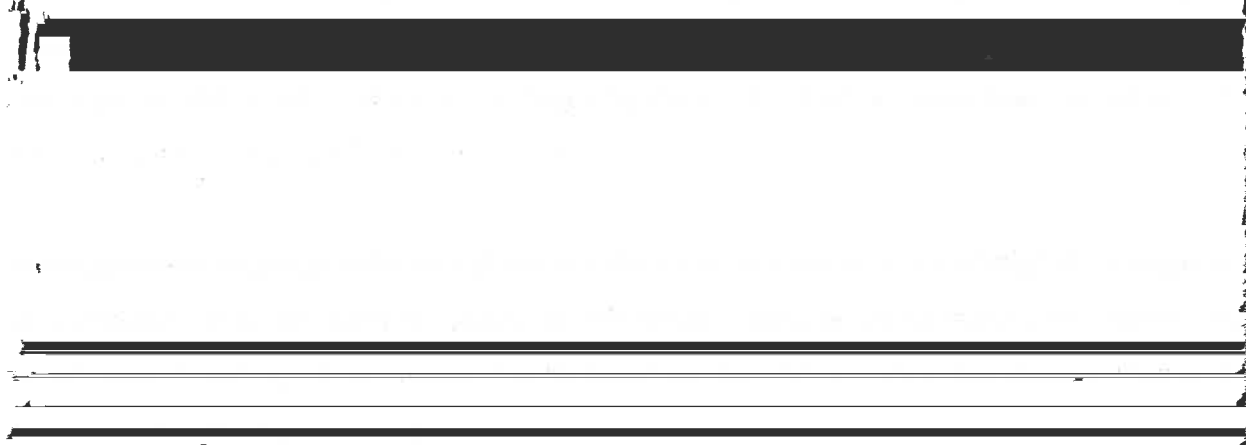
Preso atto che l'art.1, comma 182 della legge 208/2015 individua, quale premio di risultato ai fini del regime fiscale agevolato, i premi di ammontare variabile erogati con espresso riferimento ad incrementi misurabili e verificabili di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione;

A

Dato atto che tali premi possono essere collegati a titolo esemplificativo:

- ad aumenti della produzione;
- a risparmi di fattori produttivi;
- al miglioramento della qualità dei prodotti;
- alla riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario;
- al ricorso al lavoro agile;
- al rispetto degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale previsti nel PTPCT aziendale di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D.Lgs 150/2009 e del PNA 2019.

Conformemente a quanto stabilito dal Protocollo Governo-Parti sociali del 23.07.93 e dagli artt. 4 e 9 del CCNL Unico Gas Acqua del 7 novembre 2019, le Parti concordano circa la necessità e



1. DEFINIZIONI

1) Soggetti beneficiari: sono beneficiari del presente premio di risultato tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato assunti presso la Società BEA SpA.

2) Premio individuale teorico: valore individuale teorico del premio di risultato determinato per ciascun lavoratore a partire dal dato di paga base più contingenza al 31.12 dell'anno precedente l'anno per il quale viene calcolato il premio (compresi gli aumenti previsti dal CCNL), aggiornato in funzione del valore di **inflazione programmata**, della variazione del Margine Operativo Netto e dell'indice di presenteismo, conformemente al metodo di cui all'articolo 3 del presente accordo.

~~Il premio individuale teorico sarà corretto in funzione dei mesi effettivi di presenza in Azienda.~~

D. B.

3)**MON:** il margine operativo netto (MON) è un indicatore di redditività che evidenzia la creazione di valore di un'azienda, al netto di costi operativi, ammortamenti (spese per il capitale investito) e accantonamenti (gestione dei rischi).

4)**Indice di presenteismo:** per tutti i dipendenti sono considerate quale effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, day hospital, permessi per donazione sangue, per astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio e per lutti e/o gravi motivi familiari (legge 104 e donazioni midollo osseo). Verranno considerati come assenze di durata pari a 30 giorni ciascuno dei provvedimenti disciplinari divenuti definitivi, ad esclusione del rimprovero verbale.

5)**Premio individuale erogabile:** premio individuale teorico aggiornato in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di gruppo ed individuali.

6)**Premio per obiettivi di gruppo:** quota pari al 25% del premio individuale teorico che verrà distribuita a ciascun lavoratore facente parte di gruppi omogenei di lavoratori in funzione della percentuale di raggiungimento di obiettivi di gruppo (I_g) predefiniti e con la redistribuzione dei resti nell'esercizio in corso. Si precisa che i Quadri ed i Responsabili di funzione e/o lavoratori che non appartengono ad un gruppo saranno valutati da parte del loro Responsabile unicamente sulla base della scheda di valutazione individuale.

7)**Premio per obiettivi individuali:** quota pari al 75% del premio individuale teorico che verrà distribuita ai lavoratori singoli in funzione della percentuale di raggiungimento di obiettivi individuali (I_p) predefiniti e con la redistribuzione dei resti nell'esercizio in corso.

2. SCOPO E DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo definisce importi e modalità di distribuzione del premio di risultato ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato di BEA Gestioni SpA e avrà validità dal 01.01.2024 al 31.12.2026.

3. DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO INDIVIDUALE TEORICO

In conformità all'art. 9 del C.C.N.L. Unico Gas Acqua del 7 Novembre 2019 si concorda che, in conseguenza del raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività e qualità, come di seguito individuati, il premio di risultato venga determinato per ciascun lavoratore a partire dal dato di paga base più contingenza al 31.12 dell'anno precedente l'anno per il quale viene calcolato il premio (compresi gli aumenti previsti dal CCNL), aggiornato in funzione del valore di inflazione programmata per l'anno di determinazione del premio (ISTAT), della variazione del Margine Operativo Netto tra l'anno di riferimento e l'anno precedente calcolata in base al bilancio delle Aziende del Gruppo BEA (I_{MON}) e dell'indice di presenteismo (I_{pr}), secondo la formula allegata:

premio individuale teorico anno n = (paga base + contingenza al 31.12 anno n-1+aumenti CCNL) * ISTAT 2023 * I_{MON} * I_{pr}

Premio 2024->erogazione 2025 -> si applica il dato dell'inflazione programmata 2024

Premio 2025->erogazione 2026 -> si applica il dato dell'inflazione programmata 2025

Premio 2026->erogazione 2027 -> si applica il dato dell'inflazione programmata 2026

Il MON del Gruppo BEA verrà calcolato come segue:

ricavi del servizio –

costi diretti +/-

variazioni del magazzino –

costi esterni –

costi del personale –

accantonamenti –

ammortamenti =

Margine Operativo Netto

La formula da applicare per il calcolo dell'indice I_{MON} sarà la seguente:

$$I_{MON} = \frac{\text{M.O.N. anno cui di riferisce il premio}}{\text{M.O.N. anno precedente}}$$

A differenti valori dell'indice I_{MON} corrispondono differenti percentuali di erogazione del premio di risultato rispetto al valore teorico determinato conformemente al primo capoverso del presente articolo, secondo la tabella di seguito allegata.

Per "I _{MON} "	Compreso fra	0,750	e	0,799	=	50%
Per "I _{MON} "	Compreso fra	0,800	e	0,849	=	60%
Per "I _{MON} "	Compreso fra	0,850	e	0,899	=	70%
Per "I _{MON} "	Compreso fra	0,900	e	0,949	=	80%
Per "I _{MON} "	Compreso fra	0,950	e	0,999	=	90%
Per "I _{MON} "	Compreso fra	1,000	e	1,049	=	100%
Per "I _{MON} "	Compreso fra	1,050	e	1,099	=	110%
Per "I _{MON} "	Compreso fra	1,100	e	1,149	=	120%
Per "I _{MON} "	Compreso fra	1,150	e	1,199	=	130%
Per "I _{MON} "	Compreso fra	1,200	e	1,249	=	140%
Per "I _{MON} "	compreso fra	1,250	e	Oltre	=	150%

Per "I_{MON}" inferiore a 0,75 non verrà distribuito nessun premio di risultato.

L'indice di presentismo verrà calcolato sulla base delle effettive presenze, secondo la seguente formula:

$$I_{pr} = \frac{(n^{\circ} \text{ gg lavorativi} - \text{a-assenze})}{n^{\circ} \text{ giorni lavorativi annui}}$$

I Lavoratori che sono stati presenti in Azienda per una frazione di anno (assunzioni o quiescenze nel corso d'anno), vedranno il loro premio riproporzionato in dodicesimi in funzione della loro effettiva presenza.

Sono considerate quale effettiva presenza in servizio le assenze per malattia da pandemia Covid 19, infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, day hospital, permessi per donazione sangue, per astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio e per lutti e/o gravi motivi familiari (legge 104 e donazioni midollo osseo).

Verranno considerati come assenze di durata pari a 30 giorni ciascuno dei provvedimenti disciplinari divenuti definitivi, ad esclusione del rimprovero verbale.

3. DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO INDIVIDUALE EROGABILE

Il premio individuale erogabile rappresenta il premio individuale teorico corretto in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di gruppo ed individuali, dato dalla seguente formula:

$$\text{premio individuale erogabile} = (\text{premio i. teorico} * 0,25 * I_g) + (\text{premio i. teorico} * 0,75 * I_p).$$

3.1 Premio basato sul raggiungimento di obiettivi di gruppo

Gli obiettivi di miglioramento in termini di efficienza e produttività sono il frutto sia del lavoro individuale che del lavoro di gruppi di lavoratori.

In quest'ottica la Società viene divisa in gruppi omogenei che collaborano al raggiungimento di specifici obiettivi.

Questa voce prevede l'erogazione di un importo che verrà calcolato, per ogni gruppo, in base al raggiungimento di obiettivi concordati che potranno essere di produttività, qualità o prestazione.

Il raggiungimento degli obiettivi individuali di prestazione verrà valutato tramite parametri oggettivi e misurabili, verificato mediante questionari di valutazione compilati a cura dei responsabili delle relative aree aziendali.

I gruppi in cui vengono suddivisi i lavoratori rispecchiano l'organigramma aziendale, e sono i seguenti:

Gruppo conduzione impianti

Componenti: Domenico Cafaro, Andrea Asoletti, Andrea Bon, Lorenzo Ceschel, Silvio Cirnigliaro, Emanuele Crippa, Pietro De Biase, Carlo Falcone, Salvatore Fogliaro, Edoardo Garancini, Federico Marasco, Claudio Merante, Daniele Papa, Giuseppe Paravati, Alessandro Pirovano, Carlo Prestipino, Marco Rinaldo, Luigi Timpanaro.

Gruppo gestione teleriscaldamento

Componenti: Filippo Ielo, Riccardo Albanese, Stefano Gianoncelli.

Gruppo Ufficio Pesa

Componenti: Samuele Marchioro, Rita Di Fede, Lina Maria Assunta Andretto, Claudia Caserta, Lina Calogera Marrone, Davide Maggioni, Daniele Ciampoli.

Gruppo gestione isola ecologica/piattaforma di trasbordo FORSU

Componenti: Pierluigi Colombo, Davide Villa.

Gruppo Segreteria Generale

Componenti: Pamela Galimberti, Maria Carrino (BEA).

La delimitazione dei gruppi rappresenta la situazione alla data di sottoscrizione del presente Accordo, fatti salvi i casi di dimissioni, nuove assunzioni o cambi di livello o di gruppo di appartenenza, per i quali si ragionerà pro quota.

Per quanto riguarda questa parte del premio, la moltiplicazione del valore del premio teorico per ogni singolo dipendente, moltiplicato l'indice di correzione I_g , determina il valore erogabile di questa parte del premio, come da tabella seguente.

Per "I _g "	Compreso fra	0,000	e	0,199	=	0%
Per "I _g "	Compreso fra	0,200	e	0,399	=	20%
Per "I _g "	Compreso fra	0,400	e	0,599	=	40%
Per "I _g "	Compreso fra	0,600	e	0,799	=	60%
Per "I _g "	Compreso fra	0,800	e	0,999	=	80%
Per "I _g "	Pari a	1,000			=	100%

L'importo complessivo del premio che non verrà erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi di gruppo costituirà un fondo di redistribuzione, che verrà assegnato, nello stesso esercizio in cui è avvenuta la valutazione, al gruppo con la più alta percentuale di raggiungimento degli obiettivi; nel caso in cui più di un gruppo abbia raggiunto il 100% degli obiettivi assegnati, detto importo verrà distribuito in parti uguali tra di essi.

3.2 Premio individuale di risultato

Tale voce prevede l'erogazione di un importo che verrà calcolato, per ogni mansione, in base al raggiungimento di obiettivi individuali concordati che potranno essere, secondo le mansioni, di produttività, qualità o prestazione.

Il raggiungimento degli obiettivi individuali verrà valutato tramite parametri oggettivi e misurabili mediante questionari di valutazione compilati a cura dei responsabili delle relative aree di valutazione.

La media aritmetica dei punteggi conseguiti nelle diverse aree di valutazione, confrontata con il punteggio massimo ottenibile, determina la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali "I_p".

Per "I _p "	Compreso fra	0,500	e	0,549	=	50%
Per "I _p "	Compreso fra	0,550	e	0,599	=	55%
Per "I _p "	Compreso fra	0,600	e	0,649	=	60%
Per "I _p "	Compreso fra	0,650	e	0,699	=	65%
Per "I _p "	Compreso fra	0,700	e	0,749	=	70%
Per "I _p "	Compreso fra	0,750	e	0,799	=	75%
Per "I _p "	Compreso fra	0,800	e	0,849	=	80%
Per "I _p "	Compreso fra	0,850	e	0,899	=	85%
Per "I _p "	Compreso fra	0,900	e	0,949	=	90%
Per "I _p "	Compreso fra	0,950	e	0,999	=	95%
Per "I _p "		1,000			=	100%

Per "I_p" inferiore a 0,500, non verrà erogato nessun premio sul raggiungimento degli obiettivi individuali.

Le schede di valutazione ed i relativi questionari verranno commentati con il lavoratore che ne faccia richiesta e che potrà, se lo ritiene, farsi assistere dalle rappresentanze sindacali aziendali.

L'importo complessivo del premio che non verrà erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali di prestazione costituirà un fondo di redistribuzione, che verrà assegnato, nello stesso esercizio in cui è avvenuta la valutazione, in parti uguali ai lavoratori che abbiano ottenuto il 100% di percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Gli obiettivi di gruppo e quelli individuali di ogni figura professionale, il loro campo di applicazione e le modalità di calcolo sono esplicitati nell'allegato A.

4. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Tutti i dati economici utilizzati per la determinazione del Premio di Risultato saranno tratti dal bilancio consuntivo dell'Azienda.

Il premio, così come risultante dall'applicazione del presente accordo, verrà erogato sotto forma di una tantum con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo di BEA SpA da parte dell'Assemblea dei Soci.

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza nell'anno di riferimento, considerando il pro rata per cessazioni dal servizio per qualunque causa, passaggi di livello o assunzioni nel corso dell'anno, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio.

Desio, li 27/10/23

Letto, confermato e sottoscritto

BEA GESTIONI S.p.A.



.....

RSU



.....



ALLEGATO A

Piano di incentivi per Obiettivi di Gruppo ed Individuali

Il presente Allegato contiene il registro delle competenze necessarie all'interno dell'Azienda, la mappa delle competenze necessarie per ciascuna mansione ed i rapporti di valutazione contenenti gli obiettivi individuali che ciascun lavoratore deve conseguire nelle aree di valutazione che lo riguardano e gli obiettivi di gruppo definiti in accordo con i Responsabili di funzione.

Il raggiungimento o meno degli obiettivi individuali e di gruppo viene definito tramite parametri oggettivi e misurabili mediante questionari di valutazione compilati a cura dei responsabili delle relative aree di valutazione.

Il venir meno di uno o più obiettivi determinerà una riduzione proporzionale della quota di premio relativa al raggiungimento degli obiettivi di gruppo.

Il presente allegato contiene:

- gli obiettivi fissati per ogni gruppo;
- le schede di valutazione individuale del personale, complete di questionario di valutazione, registro delle competenze richieste all'interno dell'Azienda e matrice delle competenze, applicata alla pianta organica.

A.1 Obiettivi di gruppo

Gruppo conduzione impianti

Componenti

Domenico Cafaro, Andrea Asoletti, Andrea Bon, Lorenzo Ceschel, Silvio Cirmigliaro, Emanuele Crippa, Pietro De Biase, Carlo Falcone, Salvatore Fogliaro, Edoardo Garancini, Federico Marasco, Claudio Merante, Daniele Papa, Giuseppe Paravati, Alessandro Pirovano, Carlo Prestipino, Marco Rinaldo, Luigi Timpanaro.

Obiettivi

quantità giornaliera incenerita (media annua sulle due linee): 279 t/g (la quantità incenerita giornaliera sarà calcolata suddividendo il totale annuo di rifiuti conferiti in pesa per il numero di ore di funzionamento dell'impianto in codice 30 (precisando che, qualora risulti in codice 30 una sola linea, il valore obiettivo viene dimezzato) moltiplicato per 24 e considera la somma di tutte le tipologie di rifiuti inceneriti, compresi rifiuti sanitari e fanghi da depurazione);

produzione oraria vapore (media annua sulle due linee): 45 t/h (la produzione oraria di vapore sarà calcolata tramite il sistema ABB MOM per le semiore in codice 30; in caso di fermo di una linea vale quanto sopra per la quantità incenerita);

tempo medio annuo di scarico dei mezzi: 30 minuti;

esecuzione del giro di controllo in impianto: $I_c = n. \text{ giri registrati a sistema} / (n. \text{turni anno} - n. \text{turni con tutte e due le linee ferme}) * 100 \geq 80\%$;

consumo metano: come 2019 (salvo accensione bruciatori per fermate forni, esigenze di conduzione, guasti etc.).

Gruppo gestione teleriscaldamento

Componenti

Filippo Ielo, Riccardo Albanese, Stefano Gianoncelli.

Obiettivi

consegna dati per la fatturazione: entro 5 giorni lavorativi da fine mese;

n. progetti attivi/conclusi (da piani di azione SW ESI): $\geq 90\%$;

non conformità segnalate da audit interni/esterni: ≤ 1 ;

tempo per la consegna in Segreteria dei ddt/rapportini di intervento: $\geq 90\%$ dei rapportini entro 5 gg lavorativi;

caricamento di richieste interne già eseguite:

- ✓ fino a 10 richieste/anno: max 2;

- ✓ tra 10 e 50 richieste/anno: max 20%;
- ✓ oltre 50 richieste/anno: < 10%.

Gruppo gestione isola ecologica/piattaforma trasbordo FORSU

Componenti

Samuele Marchioro, Pierluigi Colombo, Davide Villa.

Obiettivi

non conformità segnalate da audit interni/esterni: ≤ 2 /anno;

tempo per la consegna in Segreteria di ddt/rapportini di intervento: $\geq 90\%$ dei rapportini entro 5 gg lavorativi;

caricamento di richieste interne già eseguite:

- ✓ fino a 10 richieste/anno: max 2;
- ✓ tra 10 e 50 richieste/anno: max 20%;
- ✓ oltre 50 richieste/anno: < 10%.

Gruppo Ufficio Pesa

Componenti

Samuele Marchioro, Rita Di Fede, Lina Maria Assunta Andretto, Claudia Caserta, Lina Calogera Marrone, Davide Maggioni, Daniele Ciampoli.

Obiettivi

consegna dati per fatturazione: entro 5 giorni lavorativi da fine mese;

numero annuo correzioni sui registri di carico e scarico: $\leq 1\%$;

numero annuo di correzioni sui FIR: $\leq 1\%$;

tempo per la consegna in Segreteria di ddt/rapportini di intervento: $\geq 90\%$ dei rapportini entro 5 gg lavorativi;

caricamento di richieste interne già eseguite:

- ✓ fino a 10 richieste/anno: max 2;
- ✓ tra 10 e 50 richieste/anno: max 20%;
- ✓ oltre 50 richieste/anno: < 10%.

Gruppo Segreteria Generale

Componenti

Pamela Galimberti, Maria Carrino (BEA).

Obiettivi

A

protocollazione dei documenti in ingresso: entro la giornata;

buchi e/o errori di protocollazione: ≤ 5 ;

trasmissione documentazione in CCIAA (bilanci, variazioni, nomine etc.): nei termini;

consegna in Segreteria dei ddt/rapportini di intervento: $>90\%$ dei rapportini entro 5 gg lavorativi dall'esecuzione dell'intervento;

caricamento dei verbali di CdA sul sito aziendale: ≤ 10 giorni dalla firma del Presidente.





A.2 Obiettivi individuali

A.2.1 Registro delle competenze

A.2.2 Mappa delle competenze

A.2.3 Schede di valutazione individuale



A.2.1 Registro delle competenze

REGISTRO DELLE COMPETENZE		
Area	Codice	Competenza
Commerciale	1	Acquisizione di nuovi clienti
Commerciale	2	Gestione del rapporto con i clienti acquisiti
Tecnico/organizzativo	3	Progettazione di modifiche agli impianti esistenti e/o nuovi impianti
Tecnico/organizzativo	4	Gestione dei lavori di realizzazione dei progetti sviluppati
Tecnico/organizzativo	5	Programmazione, organizzazione e controllo della conduzione degli impianti
Tecnico/organizzativo	6	Conduzione dell'impianto di incenerimento
Tecnico/organizzativo	7	Caricamento dell'impianto di incenerimento
Tecnico/organizzativo	8	Conduzione dell'impianto di teleriscaldamento
Tecnico/organizzativo	9	Programmazione, organizzazione e controllo delle manutenzioni
Tecnico/organizzativo	10	Coordinamento delle manutenzioni elettriche ed elettroniche
Tecnico/organizzativo	11	Esecuzione delle manutenzioni elettriche ed elettroniche
Tecnico/organizzativo	12	Coordinamento delle manutenzioni meccaniche
Tecnico/organizzativo	13	Esecuzione delle manutenzioni meccaniche
Tecnico/organizzativo	14	Mantenimento di ordine nel luogo di lavoro
Tecnico/organizzativo	15	Pulizia dei piazzali e degli impianti
Tecnico/organizzativo	16	Movimentazione materiali (conduzione muletto, pala caricatrice, compattatore)
Tecnico/organizzativo	17	Movimentazione materiali (assistenza allo scarico mezzi)

Tecnico/organizzativo	18	Assistenza tecnica alla conduzione degli impianti
Tecnico/organizzativo	19	Assistenza tecnica alle manutenzioni degli impianti
Tecnico/organizzativo	20	Progettazione dei servizi ai clienti
Tecnico/organizzativo	21	Programmazione delle spedizioni dei rifiuti in uscita
Tecnico/organizzativo	22	Gestione della compliance normativa
Tecnico/organizzativo	23	Programmazione della formazione del personale interna/esterna
Tecnico/organizzativo	24	Gestione del personale
Tecnico/organizzativo	25	Programmazione, organizzazione e controllo degli acquisti/appalti - qualificazione dei fornitori
Tecnico/organizzativo	26	Gestione degli acquisti/appalti - qualificazione dei fornitori
Tecnico/organizzativo	27	Utilizzo delle applicazioni office
Tecnico/organizzativo	28	Utilizzo dei software di gestione
Tecnico/organizzativo	29	Movimentazione materiali (gestione magazzino/gestione inventario)
Tecnico/organizzativo	30	Programmazione e gestione rifiuti clienti privati
Amministrativo	31	Gestione dell'archivio
Amministrativo	32	Gestione della contabilità generale
Amministrativo	33	Gestione della contabilità industriale
Amministrativo	34	Gestione della finanza aziendale
Amministrativo	35	Formulazione di bilanci preventivi
Amministrativo	36	Gestione degli adempimenti relativi a privacy/trasparenza/anticorruzione
Amministrativo	37	Gestione delle paghe
Amministrativo	38	Gestione del Sistema Informativo Aziendale

QAS	39	Gestione del sistema Qualità, Ambiente e Sicurezza
QAS	40	Preparazione e risposta alle emergenze - evacuazione
QAS	41	Preparazione e risposta alle emergenze - incendio
QAS	42	Preparazione e risposta alle emergenze - primo soccorso
QAS	43	Rispetto delle norme di comportamento aziendali
QAS	44	Utilizzo dei mezzi di movimentazione in sicurezza
QAS	45	Manutenzione degli impianti in sicurezza
QAS	46	Valutazione dei rischi e degli impatti ambientali nel proprio lavoro e in azienda
QAS	47	Conoscenza DPI e loro corretta gestione
QAS	48	Conoscenza delle varie tipologie di rifiuti e loro corretta gestione presso gli impianti
QAS	49	Sorveglianza emissioni e applicazione procedure supero limiti
QAS	50	Sorveglianza SME
QAS	51	Interventi su SME
QAS	52	Conoscenza della normativa ambientale
Motivazionale	53	Capacità di lavorare in autonomia
Motivazionale	54	Capacità di trasferire le proprie conoscenze
Motivazionale	55	Spirito di squadra/capacità di lavorare con gli altri
Motivazionale	56	Propensione al raggiungimento degli obiettivi
Motivazionale	57	Rispetto degli orari di lavoro
Motivazionale	58	Responsabilità
Motivazionale	59	Affidabilità

A

Motivazionale	60	Riservatezza
Motivazionale	61	Capacità di risoluzione degli imprevisti
Motivazionale	62	Rispetto delle scadenze

Dubon

A

A.2.2 Mappa delle competenze

DR



A.2.3 Schede di valutazione individuale



