

Verbale di Accordo

Oggi 26 settembre 2014 in Milano Via Olgettina 25, presso la sede di Amsa S.p.A. si sono riuniti:

Amsa S.p.A. rappresentata da: Luciano Recaldini, Roberto Fietta, Antonio Manes

e

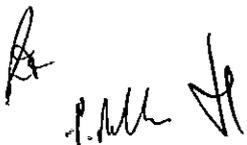
Il Sin.Pa./RSA rappresentato da: Emiliano Tremolada e Massimo Colombo

Premesso che

- In data 30 aprile 2009 le Parti hanno sottoscritto l'Accordo Sindacale che ha regolamentato in maniera dettagliata la composizione del premio di produttività aziendale, nonché i criteri e le tempistiche della sua erogazione, concordandone la validità quadriennale per il periodo 2009-2012;
- Dal mese di luglio 2013 è operativa la nuova Società A2A Ambiente, la quale, con il fine di mantenere al suo interno i vantaggi del ciclo integrato, riunisce le capacità di trattamento e smaltimento dei rifiuti fino a tale data presenti in cinque società del Gruppo, tra le quali Amsa;
- A decorrere da tale momento, pertanto, si è reso necessario ridefinire, in coerenza con le intese raggiunte tra le Parti, ruolo e competenze di Amsa nell'ambito dei servizi di raccolta, spazzamento e smaltimento rifiuti e nella gestione di una serie di impianti e funzioni che sono a supporto di tali attività;
- Dato il contesto di riferimento sopra illustrato è stato ritenuto opportuno dalle Parti procedere con gradualità di azione e conseguentemente definire il premio di risultato aziendale relativamente al solo anno 2013;
- Le Parti si danno atto che la peculiarità dell'anno 2015, in ragione della concomitante realizzazione dell'Esposizione Universale, richiederà uno specifico confronto per la condivisione di eventuali livelli di impegno e flessibilità straordinari da cui discenderà una specifica incentivazione

In occasione della sottoscrizione del verbale di accordo che ha regolamentato il premio per l'anno 2013, le Parti hanno altresì condiviso che il percorso di confronto per la definizione di un nuovo accordo di Produttività dovesse tenere necessariamente conto dei seguenti obiettivi:

- Superamento della distinzione tra lavoratori "nuovi assunti" e lavoratori "vecchi assunti" attraverso un percorso di armonizzazione/allineamento degli importi economici spettanti a titolo di premio di Produttività, coerente con quanto definito nell'accordo Quadro del 30 aprile 2009;
- Valorizzazione e specifica incentivazione dell'importante contributo fornito dal personale impiegato direttamente sul servizio;



- Ulteriore valorizzazione dell'apporto fornito dai lavoratori al conseguimento degli obiettivi collettivamente assegnati, in termini di effettiva (con criteri da definire) presenza sul servizio.
- Riconoscimento dell'effettivo contributo dei lavoratori al supporto e potenziamento dell'integrazione progressiva tra i servizi di igiene del suolo consolidati e le specifiche richieste di raccolta differenziata.

Tenuto conto che

Le Parti hanno inteso confermare che l'istituto è volto ad incentivare la produttività del lavoro, a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità.

Le medesime Parti intendono confermare altresì le principali caratteristiche di tale istituto:

- Variabilità in funzione dei risultati conseguiti nell'anno di esercizio di riferimento e quindi non determinabilità a priori dell'ammontare erogato;
- Oscillazione predefinita della variabilità ricompresa tra una soglia minima di risultato atteso ed una soglia massima di risultato riconosciuto ai fini dell'ammontare erogato;
- Misurazione degli obiettivi preventivamente definiti e comunicati attraverso indicatori chiari e verificabili;
- Riconoscimento dell'effettiva partecipazione apportata dal lavoratore al raggiungimento degli obiettivi.

Tutto ciò premesso e considerato le parti concordano quanto segue.

1. INDICATORI

L'importo spettante a titolo di Premio di Risultato sarà individuato sulla base dell'andamento nell'anno di riferimento degli indicatori di seguito illustrati:

INDICATORI DI REDDITIVITA'

- o MOL (Margine operativo lordo): indicatore di redditività dell'azienda e della business unit di appartenenza.

INDICATORI DI QUALITA'

- o Customer satisfaction aziendale: indicatore dei risultati dell'indagine periodica a campione sul livello di qualità del servizio percepita dal fruitore (cittadini di Milano) e realizzata da un istituto terzo.
- o Standard di servizio: indicatore dei parametri quali-quantitativi del servizio.

INDICATORI DI EFFICIENZA

- o Presenza: indicatore delle ore non lavorate per malattia in percentuale rispetto al totale delle ore lavorabili teoriche;

Handwritten initials/signature

Handwritten signature

Handwritten initials/signature

- o Infortuni: indicatore che misura il prodotto tra gli indici di frequenza e di gravità degli infortuni nell'anno di riferimento.

2. SOGGETTI DESTINATARI

Le parti concordano che il premio di produttività, come regolamentato nel presente accordo, verrà erogato ai dipendenti con la qualifica di impiegati e operai assunti a tempo indeterminato, con esclusione del personale apprendista, esclusivamente nel caso abbiano prestato servizio per un periodo superiore a sei mesi nell'anno di riferimento.

Le parti concordano che per i dipendenti part-time l'erogazione del premio verrà riparametrata in base alle ore teoriche settimanali.

Ai dipendenti assunti in corso d'anno sarà riconosciuto il premio in misura ridotta "pro rata temporis".

Come condiviso con l'accordo del 1 Ottobre 2013, richiamato in premessa, le Parti intendono superare la distinzione tra lavoratori "nuovi assunti" e lavoratori "vecchi assunti", nonché adottare una specifica incentivazione del contributo fornito dal personale impiegato direttamente sul servizio.

Sono considerati direttamente impiegati sul servizio i dipendenti che prestano la propria attività lavorativa alle dirette dipendenze delle Unità Operative dipartimentali (Olgettina, Zama, Primaticcio, Silla e SSGE) nonché le seguenti strutture organizzative e mansioni:

- Controllo qualità servizi, controllo utenze;
- Operai e pesatori di Logistica Polo Est e Logistica Polo Ovest
- Operatori palisti di Maserati Light

3. MOL (Margine operativo lordo)

La redditività viene misurata attraverso gli indicatori di Mol, della Società Amsa S.p.A. e della business unit Ambiente, relativi all'anno di maturazione del premio.

Le parti concordano che gli obiettivi di Mol sono stabiliti secondo le seguenti modalità: relativamente all'anno 2014, gli obiettivi medi corrispondono agli importi di Mol previsti nei rispettivi budget, mentre per gli anni 2015 e 2016 i valori di Mol di riferimento per la determinazione delle 3 fasce di premio saranno quelli di consuntivo dell'anno precedente.

La corresponsione delle quote di redditività è correlata al raggiungimento di una soglia minima di redditività del Gruppo A2A, stabilita nell'80% del valore di Mol relativo all'anno precedente a quello di competenza, così come risultante dal bilancio consolidato del Gruppo.

4. CUSTOMER SATISFACTION

Il risultato dell'indagine di Customer Satisfaction viene espresso con un valore compreso tra 0 e 10, ove 10 il risultato massimo. L'obiettivo minimo è dato dal risultato dell'indice di soddisfazione medio ponderato consuntivato nell'anno precedente meno 0,1 punti (base 2014= 7,48). L'obiettivo medio corrisponde al risultato consuntivato nell'anno precedente maggiorato di 0,1 punti, mentre l'obiettivo massimo corrisponde al risultato consuntivato nell'anno precedente maggiorato di 0,2 punti.

Resta inteso che il riferimento al risultato dell'anno precedente potrà essere sostituito dal diverso obiettivo fissato dalla Committenza.

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

5. STANDARD DI SERVIZIO

Fatto salvo il totale rispetto delle prestazioni previste per ciascuno dei servizi continuativi ed a richiesta oggetto del contratto di servizio con il Comune di Milano, dal quale discendono i relativi corrispettivi economici, le Parti intendono adottare un controllo dei parametri qualitativi coerente con il mantenimento e il miglioramento continuo di standard elevati nello svolgimento del servizio.

I dipendenti direttamente impiegati sul servizio, come definiti al precedente p.to 2, saranno pertanto premiati in caso di contenimento degli inadempimenti contrattuali espressi sotto forma di attestazioni di mancato raggiungimento degli standard minimi e contraddittori negativi che generano addebiti per l'Azienda.

L'obiettivo minimo è dato dall'aver consuntivato nell'anno di riferimento meno di 20 inadempimenti contrattuali, come sopra definiti; l'obiettivo medio meno di 15; l'obiettivo massimo meno di 8.

6. RIDUZIONE INFORTUNI

Definizioni:

Infortunio sul lavoro: evento lesivo avvenuto per causa violenta durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, che ha provocato danno fisico ad una persona.

Infortuni in itinere: infortunio verificatosi nel tragitto da e verso il posto di lavoro.

Indice di frequenza: si intende il rapporto tra il numero degli infortuni e le ore lavorate moltiplicato per 1.000.000.

Indice di gravità: si intende il rapporto tra la durata dell'inabilità e il numero totale delle ore lavorate moltiplicato per 1.000.

L'indicatore è il prodotto tra gli indici di frequenza e di gravità degli infortuni nell'anno di riferimento misurato sull'intera popolazione aziendale.

Gli obiettivi sono stabiliti secondo le seguenti modalità: l'obiettivo medio corrisponde al raggiungimento del valore target, definito annualmente in coerenza con gli obiettivi aziendali, l'obiettivo minimo coincide con il valore target maggiorato del 5%, mentre l'obiettivo massimo corrisponde al valore target diminuito del 5%.

7. PRESENZA

L'adozione del presente indicatore è volta a contenere e ridurre le assenze per malattia nell'ottica di una maggiore efficienza operativa.

L'indicatore misura il totale delle ore di assenza per malattia del singolo dipendente nell'anno di riferimento, in percentuale rispetto al totale delle sue ore lavorabili teoriche.

Qualora l'indicatore collettivo di assenteismo per malattia, misurato sull'intera popolazione aziendale nell'anno di riferimento, si attesti su un valore pari o inferiore all'obiettivo comunicato annualmente, l'azienda riconoscerà ai dipendenti direttamente impiegati sul servizio che hanno raggiunto l'obiettivo più sfidante (<2,5%) un ulteriore importo procapite di € 100,00.

fg
p. 111.

Handwritten signatures and initials.

8. INTERLOCUZIONE SINDACALE

Entro il mese di maggio di ogni anno, l'Azienda definirà ed illustrerà alla RSA i singoli obiettivi di redditività, qualità ed efficienza da prendere a riferimento ai fini dell'erogazione del premio.

Nel corso dell'anno seguiranno periodici incontri a livello aziendale di verifica sul livello tendenziale di raggiungimento degli obiettivi e sulle eventuali azioni correttive.

Entro il mese di maggio dell'anno successivo, l'Azienda procederà ad illustrare alla RSA i risultati raggiunti nell'anno di riferimento e le motivazioni alla base di eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati.

I dati forniti in occasione del suddetto incontro saranno altresì oggetto di una comunicazione formale alle rappresentanze sindacali da effettuarsi nel mese precedente a quello stabilito per l'erogazione del premio stesso.

In relazione a quanto sopra, l'Azienda fornirà indicazione dell'ammontare del premio, che verrà erogato in un'unica soluzione di norma con la retribuzione del mese di maggio.

9. CRITERIO DI DISTRIBUZIONE DEI PREMI

Negli allegati in calce al presente accordo sono riportati, in sintesi, gli obiettivi e gli importi dei premi corrispondenti, nel triennio di vigenza dell'accordo:

- allegato A) - importi per il personale direttamente impiegato sul servizio;
- allegato B) - importi per il personale non direttamente impiegato sul servizio;

Le parti concordano che l'effettiva presenza del dipendente in servizio attivo è condizione per l'erogazione del premio di risultato nella sua interezza.

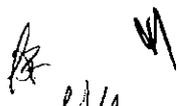
Pertanto, misurata la presenza del dipendente in termini percentuali, sarà erogata la corrispondente percentuale di premio in base alle fasce di seguito individuate.

PERCENTUALE DI PRESENZA DEL DIPENDENTE	PERCENTUALE DEL PREMIO
≥ 91%	100%
< 91% ≥ 80%	80%
< 80% ≥ 65%	60%
< 65%	0%

Ai soli fini dell'erogazione del premio di risultato e quindi della determinazione delle presenze di cui sopra, dalle ore teoricamente lavorabili saranno decurtate esclusivamente le assenze per malattia e per infortunio in itinere.

Le parti concordano che le quote di premio non distribuite secondo quanto disposto dal precedente capoverso, saranno interamente redistribuite in parti uguali ai dipendenti che non hanno superato il 4,7% (5% nel 2015 e 6% nel 2014) di assenza per malattia secondo la definizione di cui al precedente punto 7.

Le parti riconoscono che una condotta del dipendente sanzionabile ai sensi del codice disciplinare aziendale influisce negativamente non solo sul suo rapporto fiduciario con l'Azienda e sulla prestazione lavorativa resa, ma anche, più in generale, sul clima aziendale e sulle prestazioni lavorative rese dai dipendenti che con questo collaborano.


P. A. I. A.



Pertanto, nel caso in cui nel corso dell'anno solare venga irrogata a carico del lavoratore una "sanzione disciplinare grave", il suddetto lavoratore percepirà una somma dimezzata (50%) a titolo di premio di produttività per l'anno di riferimento. Ai soli fini del presente punto sono considerate "sanzioni disciplinari gravi" ciascuna delle seguenti situazioni:

- a) una sospensione pari o superiore a cinque giorni nel corso dell'anno solare
- b) due provvedimenti di sospensione nel corso dell'anno solare che complessivamente comportino 5 giorni di sospensione o più.
- c) tre provvedimenti di sospensione o più nel corso dell'anno solare (indipendentemente dal numero di giorni comminati)

Nell'eventualità in cui le suddette sanzioni disciplinari fossero successivamente annullate o ridotte a sanzioni meno gravi per effetto di una sentenza passata in giudicato emessa dall'autorità giudiziaria o di una transazione avvenuta tra le parti, al dipendente verrà rifuso quanto inizialmente trattenuto.

10. DECORRENZA E DURATA

In coerenza con il dettato contrattuale, il presente accordo ha durata triennale, per gli anni 2014, 2015 e 2016.

11. CARATTERISTICHE DEL PREMIO

Gli importi del Premio di Risultato verranno erogati sotto forma di somma "una tantum", non avranno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Considerate le sue finalità e gli obiettivi con esso perseguiti, volti a garantire aumenti di redditività, produttività e qualità aziendale, al Premio di risultato Aziendale risulta applicabile il regime contributivo e di tassazione agevolata.

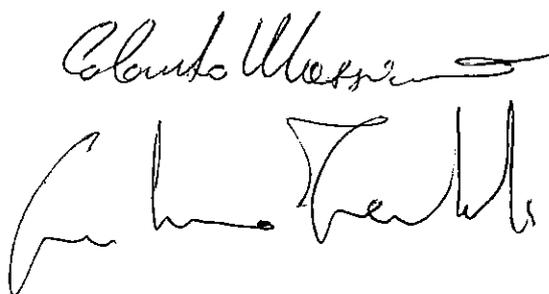
Le parti concordano che, essendo il presente premio riconosciuto quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto in materia dai CCNL Fise e Federambiente, esso deve ritenersi integralmente sostitutivo e comprensivo di quanto accordato dai suddetti CCNL a titolo di compenso di produttività.

Per Amsa:

per il Sin. Pa.



Three handwritten signatures in black ink, stacked vertically. The top signature is the most legible, appearing to be 'P. Betti'. The middle signature is 'P. Bellini'. The bottom signature is 'P. ...'.



Two handwritten signatures in black ink, stacked vertically. The top signature is 'Roberto ...' and the bottom signature is 'P. ...'.

PREMIO DI RISULTATO
Allegato A)

Personale direttamente impiegato sul servizio, come definito al p.to 2 dell'Accordo.

OBIETTIVI DI MOL AMSA	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \geq budget - 5%	€ 100
Se \geq budget	€ 130
Se \geq budget + 5%	€ 160
Se \geq budget + 10%	€ 300

OBIETTIVI DI MOL FILIERA AMBIENTE	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \geq budget - 10%	€ 60
Se \geq budget	€ 70
Se \geq budget + 10%	€ 80

OBIETTIVI CUSTOMER SATISFACTION	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \geq risultato anno precedente - 0,1 punti	€ 160
Se \geq risultato anno precedente + 0,1 punti	€ 200
Se \geq risultato anno precedente + 0,2 punti	€ 240

OBIETTIVI STANDARD DI SERVIZIO	PREMIO ANNUALE LORDO
Se $<$ 20	€ 50
Se $<$ 15	€ 70
Se $<$ 8	€ 80

OBIETTIVI RIDUZIONE INFORTUNI	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \leq valore target + 5%	€ 50
Se \leq valore target	€ 60
Se \leq valore target - 5%	€ 70

OBIETTIVI PRESENZA	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \leq 2,5% e obiettivo aziendale raggiunto	€ 260
Se \leq 2,5%	€ 160
Se \leq 3,5%	€ 120
Se \leq 4,7%	€ 85

I premi non sono cumulabili all'interno della singola tabella.

Ra
1 ML

HP

AA

Allegato B)

Personale non direttamente impiegato sul servizio, come definito al p.to 2 dell'Accordo.

OBIETTIVI DI MOL AMSA	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \geq budget - 5%	€ 130
Se \geq budget	€ 160
Se \geq budget + 5%	€ 190
Se \geq budget + 10%	€ 300

OBIETTIVI DI MOL FILIERA AMBIENTE	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \geq budget - 10%	€ 70
Se \geq budget	€ 80
Se \geq budget + 10%	€ 90

OBIETTIVI CUSTOMER SATISFACTION	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \geq risultato anno precedente - 0,1 punti	€ 70
Se \geq risultato anno precedente + 0,1 punti	€ 85
Se \geq risultato anno precedente + 0,2 punti	€ 100

OBIETTIVI INFORTUNI	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \leq valore target + 5%	€ 55
Se \leq valore target	€ 75
Se \leq valore target - 5%	€ 90

OBIETTIVI PRESENZA	PREMIO ANNUALE LORDO
Se \leq 2,5%	€ 90
Se \leq 4,7%	€ 45

I premi non sono cumulabili all'interno della singola tabella.

R
L.M. *P*

A