



VERBALE DI INCONTRO ED IPOTESI DI ACCORDO

Tra la società AEMME Linea Ambiente srl - con sede legale in Magenta via Crivelli n. 39 e sede amministrativa in Legnano via per Busto Arsizio, 53 - rappresentata dal Presidente Ing. Aldo Amadori, dall'avv. Luca Manassero e dall'Amministratore Delegato di Amga Legnano SpA Ing. Olindo Garavaglia

e

le RSU aziendali

nonchè

le OO.SS. Territoriali FP-CGIL Ticino Olona, FIT-CISL Lombardia, UIL TRASPORTI Lombardia,

congiuntamente definiti le "Parti"

PREMESSO CHE

- 1) come risulta dal bilancio semestrale al 30.06.2013, approvato dai Soci, il gruppo Amga si trova in una grave situazione economico finanziaria (perdita complessiva di circa 17 milioni di euro) ed in particolare la società Aemme Linea Ambiente denota una perdita di circa 1,8 milioni di euro
- 2) le RSU, congiuntamente alle OO.SS., hanno richiesto:
 - a) il rinnovo dell'accordo sul premio di risultato, scaduto al 31/12/2012
 - b) la parificazione del trattamento economico dei lavoratori di Legnano e Busto Garolfo con quelli dell'Unità Locale di Magenta, con particolare riferimento alla concessione del c.d. Ticket Restaurant alla presenza
- 3) alle società partecipate dagli Enti locali, soggette al consolidamento dei propri conti con quelli del "gruppo municipale" ai sensi dell'art. 76 comma 7 d.l. 112/2008 come interpretato dalla Corte dei Conti, nonché ai sensi dell'art. 3 bis del d.l. 138/2011, dell'art. 18 d.l. 112/2008, dell'art. 1 commi 370-381 DDL S. 1120 (Legge di stabilità 2014) viene oggi imposto il contenimento tendenziale dei costi del personale, sia con riferimento alla dinamica retributiva individuale, sia con riguardo al contenimento dei complessivi oneri per il trattamento accessorio
- 4) alla luce di quanto sopra la società non è stata in grado di acconsentire a tali richieste economiche



ULTERIORMENTE PREMESSO CHE

- 1) La RSU ha notificato, in data 7 novembre 2013, lettera di apertura della procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive e in attuazione, ai sensi dell'art. 2, comma II, l. 146/90 e del CCNL vigente, relativa al riconoscimento del premio di risultato e del c.d. ticket alla presenza;
- 2) ALA, in base all'art. 2 dell'allegato all'Accordo Nazionale 01.03.2001, ha convocato le Parti per esperire la predetta procedura di confronto e raffreddamento;
- 3) Le Parti si sono incontrate in sede aziendale in data 12 novembre 2013, per un primo incontro, e successivamente aggiornate prima al 16 novembre 2013 e successivamente al 13 dicembre 2013 (cfr. verbale di mancato accordo del 13 dicembre 2013);
- 4) Non essendo stato possibile raggiungere un accordo in sede aziendale, le Parti hanno devoluto la questione alla sede territoriale; in data 14 gennaio 2014 le Parti si sono quindi incontrate presso l'Associazione datoriale Confindustria Alto Milanese, l'8 ed il 14 gennaio 2014, senza peraltro raggiungere un'intesa (cfr. verbale di mancato accordo del 14 gennaio 2014);
- 5) Le OO.SS. hanno proclamato ed effettuato, dall'1.2.2014 al 9.2.2014, un'agitazione mediante astensione dal lavoro straordinario;

Le Parti, in data odierna, si sono incontrate per verificare la possibilità di individuare una possibile linea di convergenza delle rispettive posizioni.

Dopo ampio ed articolato confronto, le Parti hanno convenuto sul seguente

IPOTESI DI ACCORDO

- 1) le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione
- 2) per il solo anno 2014, in relazione alla mancata stipula dell'accordo sul premio di risultato per l'anno 2013, verrà corrisposta a tutti i lavoratori un Compenso Retributivo Aziendale quantificato in € 1.300,00 riferito al livello 3A (comprensiva dell'indennità prevista dall'art. 2 punto C del CCNL). Tale indennità verrà corrisposta come segue:
 - a. quanto ad € 700 (settecento) con la retribuzione del maggio 2014;
 - b. quanto ad € 600 (seicento) con la retribuzione del dicembre 2014;Tale indennità, in espressa deroga a quanto più oltre previsto per il Nuovo Premio di Risultato, verrà corrisposta ai lavoratori in funzione della presenza in servizio, utilizzando le medesime regole di cui all'accordo 2012, scaduto, ad eccezione della previsione di sovrappremialità (importo massimo : 100%), ed alla redistribuzione, che non troveranno applicazione.
- 3) viene introdotto con il presente accordo, anche a ristoro delle richieste dei lavoratori in tema di buono pasto, un riconoscimento premiale supplementare, da corrispondersi negli



anni 2014 e 2015, specificamente finalizzato alla riduzione del lavoro straordinario, di importo complessivo pari ad € 145.000 (centoquarantacinquemila) lordi, di cui € 105.000 da destinarsi al personale dei cantieri di Legnano e Busto Garolfo ed € 40.000 da destinarsi al personale del cantiere di Magenta. Tale premialità verrà corrisposta come segue:

- a) per l'anno 2014
 - il 63% (sessantatrepercento) con la retribuzione del mese di gennaio 2015;
 - il 37% (trentasettepercento) con la retribuzione del mese di luglio 2015;
- b) per l'anno 2015
 - il 63% (sessantatrepercento) con la retribuzione del mese di gennaio 2016;
 - il 37% (trentasettepercento) con la retribuzione del mese di luglio 2016;

La premialità di cui al presente punto 3) verrà erogata a condizione che:

- a) la prima tranche verrà erogata esclusivamente ove nel periodo dal 1.gennaio al 30 giugno dell'anno di riferimento il costo dello straordinario si sia ridotto, rispetto al pari periodo dell'anno precedente, almeno per un importo pari all'onere complessivo (sopra indicato) derivante all'azienda dalla corresponsione di tale prima tranche;
- b) la seconda tranche verrà erogata esclusivamente ove nel periodo dal 30 giugno al 31 dicembre dell'anno di riferimento il costo dello straordinario si sia ridotto, rispetto al pari periodo dell'anno precedente, almeno per un importo pari all'onere complessivo (sopra indicato) derivante all'azienda dalla corresponsione della seconda tranche;
- c) per l'anno 2015 i due obiettivi precedentemente indicati si intenderanno raggiunti laddove il lavoro straordinario non superi la soglia di cui ai precedenti punti a) e b) (ossia si mantenga al livello dell'anno 2014);

Nel caso in cui l'obiettivo di riduzione degli oneri per lavoro straordinario venga conseguito solo parzialmente, l'indennità premiale sopra citata verrà corrisposta proporzionalmente al risultato effettivamente raggiunto.

Si da atto fra le parti che, nel caso la prima tranche sia stata erogata solo parzialmente in funzione del non completo raggiungimento dell'obiettivo di cui al punto 1), ma con il secondo periodo di rilevazione si registri una diminuzione dell'onere da lavoro straordinario che complessivamente soddisfi l'obiettivo totale, oltre alla seconda tranche verrà corrisposto anche un conguaglio a completamento della prima.

Tale premialità verrà corrisposta in misura corrispondente alla presenza in servizio.

La riduzione del costo del lavoro straordinario di cui ai punti a) e b) e c) del presente capoverso si intende al netto delle integrazioni dell'organico a tempo indeterminato.

Al riguardo, l'azienda si impegna ad avviare immediatamente le procedure concorsuali per l'assunzione di 8 (otto) risorse a tempo indeterminato.



Tale premialità annulla e sostituisce ogni accordo aziendale in ordine all'erogazione del buono pasto alla presenza, che si intendono quindi ad ogni effetto annullati. Rimane in vigore l'erogazione del buono pasto al rientro.

L'indennità premiale di cui al presente punto 3), generata da risparmi sul costo del lavoro straordinario, si intende dunque erogata ad invarianza dei costi aziendali.

4) si conviene inoltre che verrà immediatamente avviata la negoziazione dell'accordo sul premio di risultato per il triennio 2014/2016, che tenga conto dei seguenti criteri:

a) quantificazione dell'entità massima del fondo economico a disposizione per la produttività in € 1.620;

b) non saranno previste sovrapremialità (es. 110% del premio base), e non si farà luogo alla redistribuzione tra il personale dell'eventuale quota parte di premio non erogata.

In particolare, sarà senza ritardo avviato il confronto tra le parti per la definizione dei parametri del Nuovo Premio di Risultato, in linea con i seguenti parametri generali:

- Redditività dell'azienda (MOL o EBITDA)
- Qualità del servizio, verificata con appositi controlli a campione sul territorio, con il coinvolgimento ed il confronto periodico con i lavoratori e dei cittadini/utenti;
- Sinistri da circolazione stradale ~~e/o costi della manutenzione del servizio;~~
- Efficienza del servizio: segnalazioni registrate dal call center aziendale, verificate periodicamente in contraddittorio con i lavoratori;
- Assiduità in servizio;

Contestualmente, le Parti concordano venga avviato un immediato confronto per pervenire, in applicazione delle norme contrattuali, ad una più razionale organizzazione del lavoro, che consenta di limitare il ricorso al lavoro straordinario.

Con il presente accordo si intende ad ogni effetto conclusa la procedura vertenziale in atto.

Il presente accordo ha titolo per fruire del regime di decontribuzione ai sensi delle vigenti disposizioni, in quanto prevede obiettivi di produttività e di efficienza e l'erogazione di somme incerte sia nella corresponsione che nell'ammontare.

Le Parti sindacali sottoscrivono la presente ipotesi di accordo con espressa riserva di sottoporre la stessa all'assemblea dei lavoratori.

L'azienda sottoscrive la presente ipotesi di accordo con espressa riserva di sottoposizione della stessa alle Amministrazioni Comunali socie, ed in particolare al Coordinamento Soci.

Legnano, 24 febbraio 2014

Letto, approvato e sottoscritto.



Le Parti

Per Aemme Linea Ambiente srl

~~per le RSU di Aemme Linea Ambiente~~

per le OO.SS. territoriali/regionali

FP COLLE TICINO OLONA

VILTASPORTI LOMBARDIA

FIU - CISL

Chetumal VA

R.S.U.