

## IPOTESI DI ACCORDO

### SUL PREMIO DI RISULTATO PER GLI ANNI 2014 -2016 DELLA SOCIETÀ AEMME LINEA AMBIENTE SRL

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 Consigliere Ing. Giovanni Caso, dal Dirigente Affari Generali e Capo del Personale del gruppo AMGA avv. Luca Manassero ed alla presenza dell'Amministratore Delegato del Gruppo AMGA Ing Olindo Garavaglia e del Direttore Operations Ing Stefano Migliorini

e

le RSU aziendali signori : Martino Mirabella, Marco Caccia, Basilio Mazzocchin, Pietro Coppola, Mario Brancato, Colombo Angelo, Claudio Zaffaroni, Murgia Claudio  
congiuntamente

alle OO.SS. Territoriali FP-CGIL rappresentata dal Sig. Sebastiano Pandolfino, FIT Cisl, rappresentata dal Sig. Vito Lotrecchiano e UILTRASPORTI, rappresentata dal Sig. Luigi Chiari

### PREMESSO CHE

1. il CCNL dei Servizi Ambientali e Territoriali 17 giugno 2011 contempla, all'art. 2, lettere B e C, una contrattazione di secondo livello correlata alla produttività, di durata triennale.
2. il citato CCNL delinea, in Allegato 4, le linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali possono essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti;
3. con accordo aziendale sottoscritto in data 24 febbraio 2014, le Parti hanno al riguardo concordato che venisse avviata la negoziazione dell'accordo sul premio di risultato per il triennio 2014/2016, sulla base del seguente criterio: quantificazione dell'entità massima del fondo economico a disposizione per la produttività in € 1.620 per il nr dei dipendenti; In particolare, le Parti hanno convenuto che il confronto tra le parti per la definizione dei parametri del nuovo Premio di Risultato, sarebbe avvenuto sulla base dei seguenti parametri generali:
  - i. Redditività.(MOL o EBITDA) dell'azienda Aemme Linea Ambiente
  - ii. Qualità del servizio;
  - iii. Efficienza del servizio;
  - iv. Sinistri da circolazione stradale;
  - v. Assiduità in servizio;
4. La parti concordano di perseguire con incisività la finalità dell'Istituto del PdR, che è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda;

5. In particolare il PdR -che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività -deve essere direttamente correlato:

- a. ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed risultati dell'azienda (redditività aziendale) e la qualità del servizio erogato
- b. incentivazione della produttività/qualità/competitività.

6. Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR;

7. E' stato quindi predisposto e negoziato fra le Parti il presente Accordo sul Premio di Risultato per il triennio 2014 - 2016, che prevede gli indicatori e gli obiettivi specifici di miglioramento della redditività, della produttività e della qualità del servizio, della riduzione del numero e della gravità dei sinistri;

Tutto ciò premesso, fra le Parti come sopra individuate

si stipula il seguente

## ACCORDO AZIENDALE

### PARTE PRIMA - DISPOSIZIONI GENERALI E DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE ECONOMICO DEL PREMIO

#### Art. 1 applicabilità dell'accordo - disposizioni generali

Le parti concordano sulla stipula di un accordo sul "Premio di Risultato" in conformità ai contenuti contrattuali e alle normative vigenti, collegato ai risultati ottenuti, ed avente le caratteristiche di variabilità ai fini della decontribuzione come prevista dalla vigente normativa. Tale Premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda e, in tal senso, viene riconosciuta la possibilità di percepire somme superiori od inferiori ai valori di base contrattati.

Le Parti, in particolare, si danno atto che i parametri individuati con il presente accordo soddisfano le previsioni di cui all'articolo 26 del decreto legge n. 98/2011 convertito, con modificazioni, in legge n. 111/2011, che le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e beneficiano di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro.

Il presente Accordo viene stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL FEDERAMBIENTE dei Servizi Ambientali e Territoriali del 17 giugno 2011, che si intende pertanto qui integralmente richiamato.

## Art. 2 Durata dell'accordo

Il presente accordo ha validità triennale, ed è riferito agli esercizi sociali 2014, 2015 e 2016.

## Art. 3 Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in una unica soluzione, di norma, nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento. Nel caso di attività od operazioni societarie straordinarie, qualora non fossero disponibili entro il mese di maggio i dati contabili per il calcolo del PdR, l'erogazione del premio avverrà per l'70% (settanta per cento) nel mese di maggio e per il rimanente 30% il mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio aziendale.

Il Premio di Risultato verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in relazione all'effettiva presenza in servizio.

A tale scopo, sono considerate quale effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, permessi per donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, permessi L. 104, permessi in applicazione al Testo Unico 151/2000 (congedi parentali), ferie, malattie oncologiche/gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi matrimoniali, scioperi.

Avranno diritto al Premio sia i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato che il personale con contratto di somministrazione, cha abbiano prestato nel periodo di competenza in forza del pagamento dello stesso.

Per i dipendenti cessati alla data del pagamento del PDR, i ratei spettanti saranno corrisposti entro la fine dello stesso anno.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza il premio sarà erogato in misura proporzionale e ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro quota all'effettiva categoria di appartenenza. Resta inoltre inteso che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, scorpori, ecc) le parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul PDR

## Art. 4 Definizione della somma massima erogabile ed erogazione della stessa ai singoli dipendenti. Quantificazione del premio e comunicazione alle OOSS ed ai dipendenti

L'entità massima del fondo economico individuale a disposizione per la produttività viene stabilita in un importo pari a € 1.620 (importo individuale erogabile) da ripartire su base parametricale, partendo dal parametro contrattuale medio 130,07 riferito al livello 3A di cui:

- a) 50% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) ;

- b) 20% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio, verificata (tramite la rilevazione della soddisfazione degli Enti Locali affidanti il servizio (10%) nonché dei cittadini 10%);
- c) 20% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento dell'efficienza del servizio, sulla base degli indicatori di prestazione definiti e verificati periodicamente in contraddittorio con i lavoratori;
- d) 10% dell'importo individuale erogabile correlato alla diminuzione dell'incidenza dei sinistri da circolazione stradale.

Il Premio così costituito, quantificato sulla base dei criteri di calcolo e dei valori misurati dei parametri descritti nella PARTE SECONDA del presente accordo, verrà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio, come specificato al successivo articolo 10.

In conformità all'Allegato 4 al CCNL 18 giugno 2011, la quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio dalla direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

#### **Art. 5 Clausola di sospensione dell'efficacia**

Scaduto il termine perentorio di 30 giorni, qualora una delle parti non chieda la discussione sull'impianto complessivo o sui singoli punti della presente ipotesi, la stessa è da intendersi quale accordo definitivo.

### PARTE SECONDA – PARAMETRI ED OBIETTIVI SPECIFICI E RELATIVI INDICATORI

#### **Art. 6 Obiettivo di miglioramento del Margine Operativo Lordo**

Le Parti si danno atto che il valore di bilancio preso a riferimento, in conformità all'Allegato 4 del CCNL 18 giugno 2011 è il MOL (Margine Operativo Lordo).

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale.

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$VA = VdP - CE dP$$

$$MOL = VA - CdP - AC dS$$

Dove:

V A = valore aggiunto

VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)

CEdP costi esterni di produzione

CdP costo del personale

ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)

MOL = Margine operativo (o EBITDA)

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al MOL (prima colonna) al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna), determinata ai sensi del precedente articolo 4.

Per il solo anno 2014, al fine di individuare un termine di confronto coerente, si assumerà quale valore di riferimento il MOL dell'anno 2013, così come riportato nel bilancio aziendale, depurato degli effetti dovuti alle "rinunce" assunte dai Soci di ALA.

Obiettivi di MOL	Percentuale di riconoscimento rispetto al relativo parametro
Se MOL corrente < MOL dell'anno precedente	0
Se MOL anno precedente < MOL corrente < MOL anno precedente + 2%	80%
Se MOL corrente $\geq$ MOL anno precedente + 2%	100%

#### Art. 7 Obiettivo di miglioramento della Qualità del servizio

L'obiettivo intende misurare il grado di qualità dei servizi offerti alle collettività di riferimento di e gestiti in via diretta da AEMME Linea Ambiente, con particolare riguardo al servizio di raccolta differenziata porta a porta, al servizio di spazzamento ed al servizio di gestione dei Centri Multiraccolta.

Nello specifico sarà misurata sia la qualità percepita da parte degli Enti Locali affidatari dei servizi che dai cittadini

#### QUALITA' PERCEPITA DAGLI ENTI AFFIDATARI DEI SERVIZI

La misurazione del raggiungimento dell'obiettivo sarà effettuata tramite l'invio di un questionario per la rilevazione della soddisfazione a tutte i Comuni affidatari del servizio (vedi Allegato 1). Le Amministrazioni, nella loro autonomia, provvederanno autonomamente alla compilazione del questionario ovvero coinvolgeranno nell'attività associazioni, comitati o altri soggetti rappresentanti della cittadinanza.

L'Ente, tramite lo strumento del questionario, assegnerà a ciascuna aspetto delle diverse attività svolte da AEMME un punteggio variabile da 0 a 10 (dove 0 è completamente insoddisfatto e 10 è completamente soddisfatto).

Il rapporto tra la somma dei punteggi assegnati e il totale dei punti disponibili indicherà il grado di soddisfazione di ciascun Ente.

Al fine della valutazione del raggiungimento dell'obiettivo si procederà come segue:

Calcolo punteggio del singolo questionario:

Punteggio questionario compilato dall'Ente i-esimo  $P_i = \frac{\text{punti assegnati dall'Ente}}{\text{punti disponibili nel questionario}}$

Normalizzazione del punteggio del questionario sulla base degli abitanti serviti da AEMME presso l'Ente compilante:

Punteggio normalizzato dell'Ente i-esimo:  $PN_i = P_i \frac{\text{Num. Abitanti Ente}}{\text{Num. Abitanti Serviti totali}}$

Calcolo del grado complessivo di soddisfazione:

La sommatoria dei punteggi normalizzati di tutti i questionari è l'indice di soddisfazione complessiva degli Enti.

Il premio sarà erogato secondo le seguenti soglie:

Percentuale di soddisfazione degli ENTI affidatari $\sum P_n$	Percentuale del premio
$\geq 70\%$	100%
$< 70\%$ e $\geq 60\%$	90 %
$< 60$ e $\geq 50\%$	80%
$< 50\%$	0

#### QUALITA' PERCEPITA DAI CITTADINI SERVITI

L'obiettivo intende misurare, mediante l'utilizzo dello strumento tecnico rappresentato dal call center di AEMME Linea Ambiente, l'incidenza delle segnalazioni di disservizio effettuate dalla clientela.

Partendo dal dato 2013, la tabella che segue individua il grado di miglioramento atteso e le correlative soglie di erogazione del premio stesso.

Dato 2013	Obiettivo 2014-2016 abbattimento	Soglia di riconoscimento della relativa quota di premio
n. 660 segnalazioni	$\leq 0\%$	0
	tra 0 e $< 5\%$	50%
	Tra 5 % e $< 10\%$	90%
	$\geq 10\%$	100%

QUALITA' PERCEPITA DAGLI ENTI AFFIDATARI DEI SERVIZI e alla QUALITA' PERCEPITA DAI CITTADINI SERVITI

Una Commissione composta da rappresentanti dell'azienda ed rappresentanti della RSU e/o delle OO.SS. firmatarie della presente Ipotesi d'Accordo verificherà l'esito dei questionari inviati e analizzerà le segnalazioni pervenute.

La suddetta verifica è finalizzata alla rimodulazione di una scala parametrica di qualità alla quale legare l'erogazione della quota parte del premio per gli anni 2015 e 2016 .

### Art. 8 Obiettivo di miglioramento dell'efficienza del servizio

L'obiettivo intende misurare, mediante appositi indicatori specifici per le diverse mansioni, l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati da AEMME Linea Ambiente.

**Indicatori per Assistenti e impiegati tecnici:** il personale dovrà svolgere dei controlli formalizzati sulle attività svolte sul territorio andando a verificare, tra gli altri aspetti, il corretto e completo svolgimento delle attività, l'utilizzo dei DPI, il rispetto dei tempi di lavorazione, la corretta compilazione della reportistica e dei documenti di trasporto. Ogni controllo dovrà essere registrato con apposita modulistica

Il premio sarà erogato secondo le seguenti soglie:

Numero di controlli/settimana/addetto	Percentuale del premio
>3	100%
< 3 ≥ 2	70%
< 2 ≥ 1	50%
<1	0

**Indicatori per impiegati amministrativi:** nello svolgimento delle proprie attività il personale dovrà garantire la corretta tenuta delle registrazioni ambientali (Registri di carico e scarico rifiuti e archiviazione dei formulari), la corretta gestione della procedura di creazione RDA e Carico prestazioni ricevute, la regolare emissione delle fatture attive e degli altri adempimenti amministrativi.

Quale indicatore prestazionale viene assunto il valore medio di Non Conformità registrate durante audit di tutti gli enti interni ed esterni preposti (es: controllo qualità, ODV, Provincia, etc).

Il premio sarà erogato secondo le seguenti soglie:

Numero di NC rilevate/Controllo	Percentuale del premio
<1	100%
<2 ≥ 1	80 %
<4 ≥ 2	50%
≥ 5	0

**Indicatori per personale operativo:** la verifica delle attività svolte sul territorio dal personale operativo sarà svolta tramite i controlli formalizzati svolti dagli assistenti e dal personale tecnico.

Quale indicatore prestazionale viene assunto il valore medio di Non Conformità registrate durante tali verifiche:

Il premio sarà erogato secondo le seguenti soglie:

Numero di NC rilevate/Controllo	Percentuale del premio
<1	100%
<2 ≥ 1	80 %
<4 ≥ 2	50%
≥ 5	0

#### **Art. 9 Obiettivo di diminuzione dell'incidenza dei sinistri da circolazione stradale**

Le Parti convengono di stabilire come segue l'indicatore relativo a tale quota parte di PdR. Posta uguale a 100 punti la relativa quota parte di PdR, si procederà come segue:

- per ogni sinistro passivo provocato verranno detratti 1 punto.

#### **Art. 10 Criterio di distribuzione del PdR.**

Le Parti concordano che l'effettiva presenza del lavoratore in servizio è condizione per l'erogazione del PdR. Si concorda inoltre che la presenza del lavoratore è misurata in termini percentuali e che in base alla fascia di appartenenza, come indicato nella tabella che segue, sarà erogata la corrispondente percentuale di premio, quantificata sulla base degli indicatori sopra elencati.

Percentuale di presenza del lavoratore	Percentuale del premio
≥91%	100%
< 91% ≥ 80%	80 %
< 80 % ≥ 65 %	40%
< 65 %	0



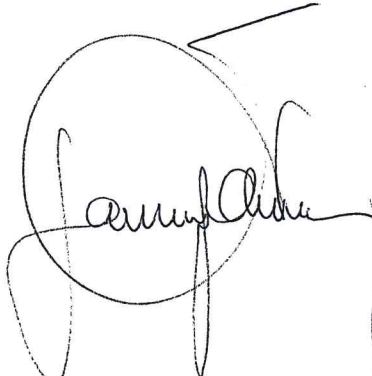
Legnano, 13 ottobre 2014



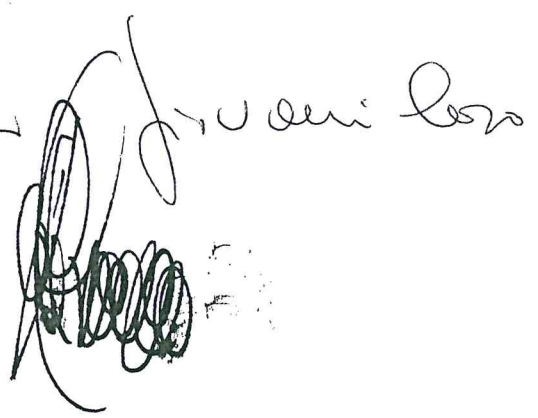


Le Parti

AEMME Linea Ambiente Srl



Luca C...



le RSU di Aemme Linea Ambiente Srl

Bonino  
Cappari  
Morro  
C...

le OO.SS. territoriali FP-CGIL FIT CISL UILTRASPORTI

Stefano  
Devi  
P...

**ALLEGATO 1 – RILEVAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO PERCEPITA  
QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE DEGLI ENTI LOCALI AFFIDATARI DEL SERVIZIO**

Il questionario mira a rilevare la soddisfazione da parte dei Comuni-Clienti delle prestazioni erogate da AEMME.

A ciascuna domanda del questionario il compilatore dovrà rispondere assegnando un punteggio da 0 a 10 (dove 0 è completamente insoddisfatto e 10 è completamente soddisfatto).

Ciascuna area del servizio viene indagata con specifici quesiti.

**AREA SPAZZAMENTO E DECORO DEL TERRITORIO:**

1. Svuotamento cestini porta rifiuti: puntualità e continuità del servizio di svuotamento dei cestini porta rifiuti
2. Spazzamento manuale: efficacia (a seguito del passaggio l'area deve risultare sgombra da cartacce e piccoli rifiuti) e completezza del servizio (l'intervento viene svolto su tutte le vie e aree come previsto nel progetto tecnico)
3. Spazzamento meccanizzato: efficacia (a seguito del passaggio l'area deve risultare sgombra da cartacce, fogliame e piccoli rifiuti) e completezza del servizio (l'intervento viene svolto su tutte le vie e aree come previsto nel progetto tecnico)
4. Pulizia delle aree verdi e dei parchi: efficacia (a seguito del passaggio l'area deve risultare sgombra da cartacce e piccoli rifiuti) e completezza del servizio (l'intervento viene svolto su tutte le vie e aree come previsto nel progetto tecnico)

**AREA RACCOLTA RIFIUTI:**

1. Raccolta porta a porta: completezza del servizio (valutare il numero di mancati ritiri di rifiuti correttamente esposti con particolare attenzioni a situazioni reiterate)
2. Raccolta porta a porta: corretta esecuzione del servizio (limitare l'intralcio al traffico, corretta gestione dei contenitori esposti dai cittadini, puntualità nei passaggi, etc)
3. Pulizia delle aree di esposizione rifiuti dopo la raccolta e dei punti di trasbordo da mezzo satellite a mezzo madre
4. Corretta segnalazione tramite l'applicazione degli appositi avvisi delle esposizioni non conformi

**AREA PIATTAFORMA RACCOLTA DIFFERENZIATA**

1. Pulizia dell'area di scarico rifiuti e dei piazzali
2. Qualità e correttezza delle indicazioni fornite dagli operatori agli utenti
3. Frequenza di ritiro dei rifiuti stoccati coerente con i volumi dei contenitori presente affinché l'utente possa sempre conferire

**AREA TECNICA – AMMINISTRATIVA**

1. Facilità di contatto con il personale tecnico e amministrativo dell'ufficio IA
2. Capacità di risposta in tempi rapidi alle segnalazioni / imprevisti
3. Completezza e puntualità della reportistica trasmessa (statistica rifiuti, compilazione questionari, etc)
4. Accessibilità, correttezza informazione e risoluzione dei problemi da parte del numero verde

**PER TUTTE LE AREE**

1. Comportamento corretto e decoroso da parte del personale in servizio

2. Corretta conduzione degli automezzi ed utilizzo delle attrezzature (es soffiatore)

SCHEDA CONTROLLO SERVIZI			
Data e ora inizio verifica		Tipologia Servizio	
Comune		Indicazione "giro"	
Operatori in servizio		Tipo Automezzo	
		Targa	
		Orario del servizio	
Corretto utilizzo DPI		(SI)	(NO)
NC /note:.....			
.....			
Corretta e completa esecuzione del servizio			
Vie/zona verificata: .....			
NC /note:.....			
.....			
Vie/zona verificata: .....			
NC /note:.....			
.....			
Vie/zona verificata: .....			
NC /note:.....			
.....			
Corretta compilazione formulari/reportistica di servizio		(SI)	(NO)
NC /note:.....			
.....			
Altre Note.....			
.....			
Nome e Firma verificatore.....			
Nome e firma operatori .....			