

AEMME Linea Ambiente S.r.l.

IPOTESI DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2020-2022

TRA

AEMME LINEA AMBIENTE Srl con sede amministrativa in Legnano (MI) via per Busto Arsizio, 53 – rappresentata dal Direttore Operations ing. Stefano Migliorini e dalla Responsabile Area Risorse Umane dr.ssa Stefana Medri

E

la RSU Aziendale;

CONGIUNTAMENTE

alle rappresentanze sindacali territoriali **FP-CGIL Ticino-Olona**, rappresentata dal signor Pietro Antonio Coppola; **UIL Trasporti**, rappresentata dal signor Sandro Falcone e dalla signora Grazia Golosi; **ADL** rappresentata dal signor Stefano Dell’Omo

PREMESSO CHE

Il CCNL vigente contempla all'art. 2, lettere B e C, una contrattazione di secondo livello correlata alla produttività, di durata triennale.

La finalità dell’Istituto del Premio di Risultato (“PdR”) è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività, efficienza e innovazione.

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, della redditività, della qualità, dell'efficienza e dell'innovazione deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- all’incentivazione della produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione.

Per il personale inquadrato al livello 8 e Q, stante il ruolo direttivo e di collaborazione attiva ed immediata con la direzione, si ritiene opportuno che l’incentivazione della produttività del lavoro

sia costituita anche dall’attribuzione individuale di specifici obiettivi strategici che abbiano un peso prevalente sulla valutazione complessiva.

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

Il Premio di Risultato è collegato ai risultati ottenuti ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura prevista dalla vigente normativa.

Tale Premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

In particolare, i parametri individuati dovranno soddisfare le previsioni di cui all'art. 1, comma 182 e ss. della legge n. 208/2015, secondo cui 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 oppure dalle RSU/RSA aziendali, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa oppure ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento dei parametri indicati, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori.

Le Parti si danno atto che le previsioni agevolative di cui all'art. 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 si applicano solo ove venga registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi definiti nell'accordo aziendale.

Le Parti hanno dichiarato reciproco interesse ad avviare un confronto negoziale per la definizione del nuovo schema per il Premio di Risultato che prenda in considerazione l'introduzione, con decorrenza dal PdR 2021 – erogazione giugno 2022, delle disposizioni di Legge in materia di Welfare atte a favorire la convertibilità del Premio di Risultato in beni e servizi di Welfare (L. 208/2015 e L. 232/2016).

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione.

Il presente accordo viene formulato conformemente a quanto disposto dall'art. 2, lettere B e C e dall'allegato 4 del CCNL dei Servizi Ambientali vigente.

Art. 1: DURATA DELL'ACCORDO E AMBITO DI APPLICAZIONE

L'accordo avrà validità triennale, riferito agli esercizi sociali 2020,2021,2022.

L'accordo sarà applicato a tutte le Aree Operative delle quali l'azienda si compone, che, alla data della sottoscrizione, sono: Busto Garolfo, Gallarate, Legnano, Magenta.

Resta inteso che, al verificarsi di operazioni societarie straordinarie che intervengano in modo sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, scorpori, etc.), le Parti si incontreranno per definire e stabilire le modalità di applicazione dell'accordo al personale interessato.

Art. 2: ENTITÀ DEL PREMIO

Ammontare premio 2020-2022

La quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà di € 1.730,00 per l'anno 2020, di € 1.760,00 per l'anno 2021, di € 1.800,00 per l'anno 2022 sul parametro 130,07 (liv. 3A).

Non saranno previste sovrappremialità (es. 110% del premio base), fatta salva la redistribuzione tra il personale della sola quota parte di premio non erogata in funzione del mancato raggiungimento dell'obiettivo di assiduità in servizio (punto 5.4).

In allegato (All. 1) al presente verbale di accordo sono riportate le scale parametriche con gli importi lordi massimi complessivi teoricamente maturabili per livello di appartenenza.

Inoltre, il 50% delle somme trattenute in ciascun anno ai sensi dell'art. 42, lettera G), comma 2 del CCNL dei Servizi Ambientali vigente, sarà destinato all'incremento dell'importo complessivo del Premio di Risultato in favore dei soli lavoratori che non abbiano subito tali trattenute nell'anno solare di riferimento.

Art. 3: TERMINI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in un'unica soluzione, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, e documentato ad ogni lavoratore con report analitico allegato alla busta paga. Tale termine sarà osservato anche per il personale il cui rapporto di lavoro sia cessato alla data della corresponsione del PdR.

Il Premio di Risultato sarà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento e sarà parametrato all'effettiva presenza in servizio (punto 5.4).

Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno di competenza, il premio sarà erogato in misura proporzionale e ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il Premio di risultato sarà erogato al personale con contratto a tempo determinato oppure in somministrazione a condizione che abbia avuto un rapporto di lavoro della durata minima di quattro mesi continuativi nel periodo di competenza.

Nel caso di passaggio di categoria in corso d'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti *pro quota* all'effettiva categoria di appartenenza.

Saranno esclusi dall'applicazione del presente contratto i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato nell'anno di competenza a seguito di licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 68, comma 1 lettera f) del vigente CCNL.

Per i lavoratori a tempo parziale la misura del Premio sarà proporzionata all'incidenza dell'orario ridotto.

Alla luce delle opportunità introdotte dalle vigenti disposizioni di Legge in tema di convertibilità, in beni e servizi di welfare, delle somme da erogarsi a titolo di Premio di Risultato, le Parti condividono quanto segue:

- ogni dipendente - ricorrendone i presupposti e nei limiti fissati dalle vigenti disposizioni di Legge in materia – avrà la possibilità, su base volontaria, di convertire, in tutto o in parte, la propria spettanza in danaro del Premio in beni e servizi Welfare;
- la possibilità di optare a favore dei beni e servizi Welfare dovrà essere esercitata, dal singolo dipendente, attraverso specifica adesione. A tal fine saranno resi noti, con una comunicazione *ad hoc*, il periodo entro cui esercitare l'opzione e le relative modalità; la scelta individuale a favore della conversione salariale con l'indicazione della quota percentuale convertita dovrà essere comunicata all'azienda con un preavviso di tre mesi rispetto alla data prevista di erogazione;
- gli importi optati per la conversione in beni e servizi Welfare dovranno essere spesi entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di corresponsione del PDR. Eventuali residui non spesi entro tale scadenza saranno, a richiesta del lavoratore, destinati al Fondo di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto; per i lavoratori che non abbiano fatto richiesta di versamento al Fondo, saranno liquidati con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di corresponsione del PDR ed assoggettati al relativo trattamento previdenziale e fiscale. Il lavoratore che ritenga opportuno non trasferire sul nuovo anno fiscale i residui non spesi entro il mese di novembre dell'anno di corresponsione del premio, potrà richiederne la liquidazione con le competenze del mese di dicembre oppure la destinazione al Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto;
- al fine di favorire l'adesione, fra i dipendenti, verso i beni e servizi Welfare, la Società garantirà, per ciascun dipendente che abbia esercitato l'opzione, a partire da una conversione minima del 30%, una somma aggiuntiva, calcolata nella misura del 10% sulla quota di Premio per la quale il dipendente abbia esercitato l'opzione di conversione salariale, in base allo schema esemplificativo riportato nell'Allegato 2 al presente accordo; l'eventuale liquidazione dei residui di welfare non spesi di cui sopra potrà comportare l'eventuale perdita del contributo aggiuntivo riconosciuto appositamente sulla conversione salariale;
- al fine di cogliere appieno l'agevolazione introdotta dalle vigenti disposizioni di Legge per i contributi versati a titolo di previdenza complementare, è facoltà del lavoratore – ricorrendone i presupposti – destinare, in tutto o in parte, l'ammontare del Premio maturato a favore del Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto. Tale contributo sarà fiscalmente esente anche se eccedente il limite previsto dalla vigente normativa fiscale (€ 5.164,57);
- al fine di monitorare gli esiti e le prospettive future del piano di Welfare aziendale, le parti condividono di costituire una Commissione *ad hoc* composta da rappresentanti della Società e da un rappresentante per O.S. di settore.

- non sarà possibile accedere al piano welfare a coloro il cui rapporto di lavoro si risolve in data antecedente a quella di corresponsione del premio che, pertanto, sarà loro interamente liquidato.

Qualora l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro avvenisse in data posteriore a quella di corresponsione del premio, sarà sospesa l'eventuale adesione al piano Welfare e liquidato il residuo di premio convertito ma non ancora speso.

Al fine di consentire a tutti i lavoratori di disporre degli strumenti informatici necessari per la gestione telematica, in autonomia, del proprio piano welfare, sarà installata una postazione informatica presso ogni Area Operativa della società.

Art. 4: DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

Il fondo economico individuale a disposizione per la produttività, nell'ammontare massimo stabilito all'art. 2, sarà ripartito, su base parametrica, come segue.

Anni 2020 -2021 - 2022

Per il personale fino al liv. 7A:

- a) 45% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) consuntivo rispetto al MOL previsto a budget;
- b) 30% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio rilevato tramite indagine di "customer satisfaction" rivolta ai cittadini serviti;
- c) 25% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento e all'efficienza del servizio, sulla base degli indicatori di prestazione definiti e verificati periodicamente ripartiti per area di competenza.

- personale operativo

- personale impiegatizio

- assistenti tecnici

Per il personale inquadrato ai livelli 8 e Q:

- a) 45% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) consuntivo rispetto al MOL previsto a budget;
- b) 30% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio rilevato tramite indagine di "customer satisfaction" rivolta ai cittadini serviti;
- c) 25% dell'importo individuale erogabile legato al raggiungimento di specifici obiettivi strategici che saranno annualmente concordati (entro il 31/03).

Con riferimento all'indicatore di Customer Satisfaction, l'azienda si impegna ad istituire, mediante il supporto di un soggetto terzo specializzato, un sistema di rilevazione e misura della qualità percepita dai cittadini.

L'azienda trasmetterà alla RSU e dalla OO.SS. firmatarie del presente accordo la bozza del questionario di indagine per una preventiva condivisione. Le parti inoltre si confronteranno sugli esiti dell'indagine di Customer Satisfaction e le eventuali criticità rilevate, per assumere gli opportuni accorgimenti.

Sarà resa informativa alla RSU e alle OO.SS. in merito all'assegnazione dell'incarico e all'attività condotta.

Art. 5: DEFINIZIONE DEI PARAMETRI, DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI E DEI RELATIVI INDICATORI

Parametri generali

1. Redditività dell'azienda (MOL/EBITDA);
2. Qualità del servizio verificata tramite la rilevazione della soddisfazione dei cittadini serviti;
3. Miglioramento ed efficientamento del servizio rilevati mediante gli indicatori di prestazione soggetti a verifica periodica;
4. Quota presenza: il Premio determinato in base all'applicazione dei parametri sopra illustrati sarà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento.

5.1 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DEL MARGINE OPERATIVO LORDO (peso 45%):

Le Parti si danno atto che il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo).

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

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:

$$VA = VdP - CEdP$$

$$MOL = VA - CdP - ACdS$$

Dove:

V A = Valore aggiunto

VdP = Valore della produzione (fatturato caratteristico, incremento lavori interni ed altri ricavi)

CEdP = Costi esterni di produzione

CdP = Costo del personale

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

MOL = Margine operativo lordo (al lordo di ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni)

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), in rapporto alla quota di fondo economico stabilita al punto 4, lettera a).

Tali obiettivi sono parametrati sul MOL previsto a budget.

ANNO 2020

MOL	Percentuale di riconoscimento del premio
MOL consuntivo \geq 100% MOL BGT	100%
90% MOL BGT \leq MOL consuntivo < 100% del MOL BGT	80%
80% MOL BGT \leq MOL consuntivo < 90% MOL BGT	65%
MOL consuntivo < 80% MOL BGT	0%

ANNO 2021

MOL	Percentuale di riconoscimento del premio
MOL consuntivo \geq 100% MOL BGT	100%
92% MOL BGT \leq MOL consuntivo < 100% del MOL BGT	80%
82% MOL BGT \leq MOL consuntivo < 92% MOL BGT	65%
MOL consuntivo < 82% MOL BGT	0%

ANNO 2022

MOL	Percentuale di riconoscimento del premio
MOL consuntivo \geq 100% MOL BGT	100%
95% MOL BGT \leq MOL consuntivo < 100% del MOL BGT	80%
85% MOL BGT \leq MOL consuntivo < 95% MOL BGT	65%
MOL consuntivo < 85 % MOL BGT	0%

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (peso 30%):

L'obiettivo intende misurare il grado di qualità dei servizi offerti alle collettività di riferimento e gestiti da AEMME Linea Ambiente, con particolare riguardo a quelli di raccolta differenziata porta a porta, di spazzamento e di gestione dei Centri Multi raccolta.

Nello specifico, tramite un'indagine di "Customer Satisfaction", sarà misurata la soddisfazione complessiva dei cittadini rispetto ai servizi forniti dall'azienda espressa come "indice di soddisfazione complessiva" S.

La percentuale di Premio riferita a questo parametro sarà erogata in base alle soglie indicate nella tabella che segue:

ANNO 2020

Percentuale di soddisfazione (S)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$S \geq 70\%$	100%
$60\% \leq S < 70\%$	90%
$50\% \leq S < 60\%$	80%
$S < 50\%$	0%

ANNO 2021

Percentuale di soddisfazione (S)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$S \geq 72\%$	100%
$62\% \leq S < 72\%$	90%
$52\% \leq S < 62\%$	80%
$S < 52\%$	0%

ANNO 2022

Percentuale di soddisfazione (S)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$S \geq 75\%$	100%
$65\% \leq S < 75\%$	90%
$55\% \leq S < 65\%$	80%
$S < 55\%$	0%

5.3 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEL SERVIZIO (peso 25%):

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 PERSONALE OPERATIVO (ANNI 2020 – 2021 – 2022)

- 30% Diminuzione delle non conformità:

La verifica delle attività svolte sul territorio dal personale operativo viene svolta tramite controlli formalizzati svolti dagli assistenti e dal personale tecnico.

Si assume quale indicatore prestazionale il valore medio di Non Conformità registrate durante tali verifiche.

La percentuale di Premio riferita a questo parametro sarà erogata in base alle soglie indicate nella tabella che segue:

Numero medio di Non Conformità rilevate/ Controllo (NC)	Percentuale di riconoscimento del Premio
NC < 1	100%
1 ≤ NC < 2	80%
2 ≤ NC < 4	50%
NC ≥ 4	0%

- 40% Diminuzione dell'incidenza dei sinistri da circolazione stradale:

il raggiungimento dell'obiettivo è parametrato al numero dei sinistri passivi provocati nell'anno di riferimento.

Per ogni sinistro passivo avvenuto nell'anno di competenza, sarà effettuata la decurtazione individuale sulla presente quota in base alle soglie di seguito indicate:

Sinistri passivi avvenuti	decurtazione sulla voce
Primo sinistro	25%
Secondo sinistro	25%
Terzo sinistro	25%
Quarto sinistro	25%

- 30% Disciplinare

A partire dal secondo provvedimento disciplinare che comporti la sospensione dal servizio, comminato nell'anno di riferimento, sarà effettuata decurtazione individuale sulla presente quota in base alle soglie di seguito indicate:

Provvedimento disciplinare	decurtazione sulla voce
Secondo provvedimento	16,67%
Terzo provvedimento	33,33%
Quarto provvedimento	50,00%

INDICATORI PER ASSISTENTI TECNICI (ANNI 2020 – 2021 – 2022)

- 40% Numero medio dei controlli operativi (indicatore specifico per singolo lavoratore):

Gli assistenti tecnici sono incaricati dello svolgimento di controlli formalizzati sulle attività condotte sul territorio dal personale operativo verificando, tra gli altri aspetti, il corretto e completo svolgimento delle stesse, l'utilizzo corretto dei DPI, il rispetto dei tempi di lavorazione, il rispetto delle procedure di lavoro in conformità alle misure di sicurezza stabilite in base al DVR, la corretta applicazione degli accordi di secondo livello in materia di festività, eventi e reperibilità, la corretta compilazione della reportistica e dei documenti di trasporto. Ogni controllo deve essere registrato con l'apposita modulistica (**Allegato 3**).

Ai fini della erogazione della presente quota di premio, saranno applicate le soglie e le quote di riconoscimento riportate nella tabella che segue:

Numero medio controlli settimanali/addetto (C)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$C > 2$	100%
$1 < C \leq 2$	80%
$0,5 < C \leq 1$	50%
$C \leq 0,5$	0%

- 30% Puntuale rendicontazione delle attività operative:

l'obiettivo è parametrato al numero di anomalie rilevate in occasione di audit interni e di terzi o anche in sede di verifiche altre relative alla puntuale e corretta consuntivazione delle attività operative svolte (ordini di servizio, fogli di lavoro, report di terzi). Posto pari a 30% il peso del parametro, sarà determinato il corrispettivo secondo la seguente formula: $Ra = 30\% * (20 - X) / 20$ dove X è il numero di anomalie rilevate nell'anno di riferimento oltre la quinta.

- 30% Disciplinare

A partire dal secondo provvedimento disciplinare che comporti la sospensione dal servizio, comminato nell'anno di riferimento, sarà effettuata la decurtazione individuale in base alle soglie di seguito indicate:

Provvedimento disciplinare	decurtazione sulla voce
Secondo provvedimento	16,67%
Terzo provvedimento	33,33%
Quarto provvedimento	50,00%

INDICATORI PER IMPIEGATI AMMINISTRATIVI (ANNI 2020 – 2021 – 2022)

- 40% Non conformità su audit di certificazione della qualità oppure condotti da Ente di controllo

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 di Carico delle prestazioni ricevute, la regolare emissione delle fatture attive e degli altri adempimenti amministrativi.

Quale indicatore prestazionale viene assunto il valore di Non Conformità registrate durante audit di tutti gli enti interni ed esterni preposti (ad esempio: controllo qualità, ODV, Provincia, ATS, Comune, Organi di polizia, ...). Posto pari a 40% il peso del parametro, sarà determinato il corrispettivo secondo la seguente formula: $NC = 40\% * (10 - X) / 10$ dove X è il numero di anomalie rilevate nell'anno di riferimento oltre la seconda.

- 30% Puntuale registrazione dei formulari e tenuta dei registri (corretta compilazione e rispetto delle scadenze):

il raggiungimento dell'obiettivo è parametrato al numero di anomalie rilevate in occasione di audit e verifiche relativi alla puntuale e corretta registrazione dei formulari nonché tenuta dei registri di carico e scarico. Posto pari a 30% il peso del parametro, sarà determinato il corrispettivo secondo la seguente formula: $FR = 30\% * (20 - X) / 20$ dove X è il numero di anomalie rilevate nell'anno di riferimento oltre la quinta.

- 30% Disciplinare

A partire dal secondo provvedimento disciplinare che comporti la sospensione dal servizio, comminato nell'anno di riferimento, sarà effettuata la decurtazione individuale in base alle soglie di seguito indicate:

Provvedimento disciplinare	decurtazione sulla voce
Secondo provvedimento	1/6
Terzo provvedimento	1/3
Quarto provvedimento	1/2

Indicatori per il personale inquadrato ai livelli 8 e Q (ANNI 2020 – 2021 – 2022):

La quota di Premio riferita a questo parametro sarà erogata in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi strategici individuali che saranno annualmente concordati.

L'incidenza del parametro, pari al 25%, sarà ripartita sui singoli progetti specifici secondo la loro rilevanza.

5.4 ASSIDUITÀ IN SERVIZIO (peso 100% del premio erogabile)

Il Premio come sopra costituito sarà erogato ai lavoratori, in base all'effettiva presenza in servizio, come indicato nella tabella che segue:

Percentuale di presenza del lavoratore (P)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$P > 91\%$	100%
$88\% \leq P \leq 91\%$	95%
$85\% \leq P < 88\%$	90%
$82\% \leq P < 85\%$	85%
$80\% \leq P < 82\%$	80%
$65\% \leq P < 80\%$	40%
$P < 65\%$	0

A tale scopo, non si terrà conto delle seguenti assenze: infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, malattie oncologiche/gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, permessi per donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza, puerperio, congedi parentali (D.Lgs 151/2000), permessi L. 104/1992, congedi matrimoniali, ferie, permessi per ex festività, ROL, permessi sindacali, aspettative nazionali contrattuali, scioperi, quarantene ed isolamenti fiduciarî disposti nell'ambito della gestione di emergenze pandemiche e debitamente certificati o comunque documentati dal lavoratore in forma scritta.

La quota di premio non erogata a seguito della applicazione del criterio dell'assiduità in servizio sarà oggetto di redistribuzione a favore del personale che avrà fatto registrare che avrà fatto registrare un parametro $P > 91\%$.

La quantificazione del Premio e l'andamento delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio e comunque in coerenza con la disponibilità del dato se successiva, dalla direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle OO.SS. firmatarie dell'accordo in forma scritta o in apposito incontro programmato. Sarà costituita entro gennaio 2021 una commissione ad hoc per la valutazione dei dati.

Il presente accordo sarà depositato, a cura della Società, presso i competenti organi amministrativi territorialmente competenti entro i termini di legge.

EXTRAPREMIALITA' COVID

In considerazione dell'impegno profuso dai lavoratori, che, nel corso dell'anno 2020, nonostante l'emergenza pandemica in atto, hanno garantito la presenza e l'impegno costanti che hanno consentito di erogare ai cittadini serviti un servizio regolare e sempre conforme agli standard concordati con i Comuni appaltanti, la società erogherà, con le competenze retributive del mese di Aprile 2021 una premialità aggiuntiva pari ad € 80,00 per ciascun dipendente parametrata, in coerenza con la griglia di erogazione riportata al precedente punto 5.4, sulla presenza in servizio nel periodo decorrente dal 10 marzo al 18 maggio 2020.

COMMISSIONI

Le parti si impegnano a riprendere da gennaio 2021 la consultazione relativa all'istituzione di commissioni ad hoc, deputate al confronto su diversi temi, avviata sulla base della proposta presentata dalla RSU in sede di trattativa per il PdR.

Legnano, 29 dicembre 2020

Letto, confermato e sottoscritto,

Per AEMME Linea Ambiente S.r.l.

Stefano Migliorini

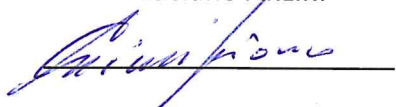


Stefania Medri

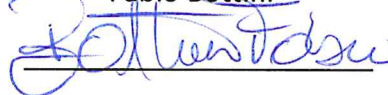


Per la R.S.U.

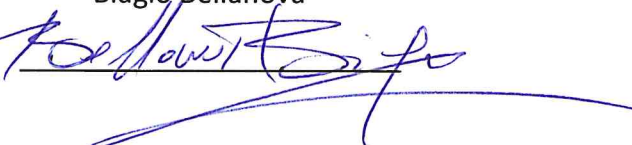
Luciano Anzini



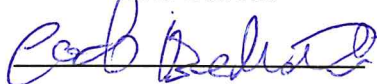
Fabio Bottini



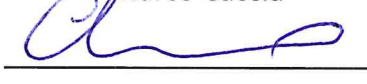
Biagio Bellanova



Carlo Bellotti



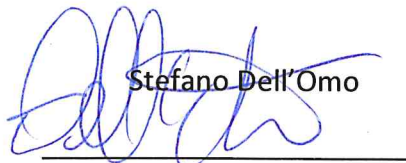
Marco Caccia



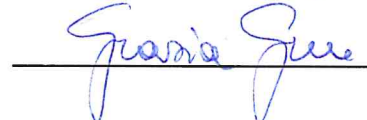
Filippo Canini



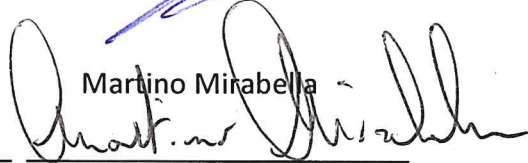
Stefano Dell'Omo



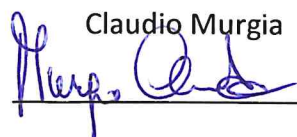
Maria Grazia Giuri



Martino Mirabella



Claudio Murgia



Giuseppe Renna



PER LE OO.SS.

FP CGIL Ticino Olona

Pietro A. Coppola

UIL Trasporti

Grazia Golosi

Sandro Falcone

ADL

Stefano Dell'Omo

Allegato 1: scale parametriche

Allegato 2: scheda esemplificativa netti da conversione salariale - Welfare

Allegato 3: scheda controllo servizi

Scala parametrica Premio di Risultato

LIVELLO	PARAMETRO	2020	2021	2022
Q	230,00	3.059,12	3.112,17	3.182,90
8	204,67	2.722,22	2.769,43	2.832,37
7A	184,41	2.452,75	2.495,28	2.552,00
7B	175,36	2.332,38	2.372,83	2.426,75
6A	166,84	2.219,06	2.257,54	2.308,85
6B	159,15	2.116,78	2.153,49	2.202,43
5A	151,29	2.012,24	2.047,13	2.093,66
5B	144,86	1.926,71	1.960,13	2.004,67
4A	138,57	1.843,05	1.875,01	1.917,63
4B	134,36	1.787,06	1.818,05	1.859,37
3A	130,07	1.730,00	1.760,00	1.800,00
3B	124,00	1.649,27	1.677,87	1.716,00
2A	123,51	1.642,75	1.671,24	1.709,22
2B	111,11	1.477,82	1.503,45	1.537,62
1A	100,00	1.330,05	1.353,12	1.383,87
1B	90,00	1.197,05	1.217,81	1.245,48
J	80,00	1.064,04	1.082,49	1.107,10

LORDO EROGATO	% CONVERSIONE IN WELFARE	INCENTIVO WELFARE 10% SU QUOTA CONVERTITA	NETTO PERCEPITO
1.730	30%	1.782	1.561
1.730	50%	1.816	1.658
1.730	70%	1.851	1.756
1.730	100%	1.903	1.903

All.

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			

