

AEMME Linea Ambiente S.r.l.

IPOTESI DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2017-2019

TRA

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

E

la RSU Aziendale rappresentata dai signori Martino Mirabella, Giulio Murgia, Marco Caccia, Giuseppe Renna, Grazia Giuri, Agostino Russo, Fabio Bottini, Luciano Anzini, Claudio Murgia,

CONGIUNTAMENTE

alle rappresentanze sindacali territoriali **UIL Trasporti**, rappresentata dal signor Luigi Chiari, **FITCISL**, rappresentata dai signori Salvatore Blanco e Edi Lalia **FIADDEL**, rappresentata dal signor Roberto Gennaro, **FP-CGIL Ticino-Olona**, rappresentata dai signori Venera Addamo e Pietro Antonio Coppola

PREMESSO CHE

Il CCNL vigente, integrato dall'accordo quadro OO.SS. e Utilitalia del 10 luglio 2016, 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 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 di nuove 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 2017, 2018, 2019.

L'accordo sarà applicato a tutte le Unità Operative delle quali l'azienda si compone, che, alla data della sottoscrizione, sono: Legnano, Busto Garolfo, Gallarate, 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 2017-2019

La quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà di € 1.650,00 per l'anno 2017, di € 1.680,00 per l'anno 2018, di € 1.710,00 per l'anno 2019 sul parametro 130,07 (liv. 3°) per i tre anni.

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 5.6).

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.

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. 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 5.6).

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, anche in maniera frazionata, nel periodo di competenza.

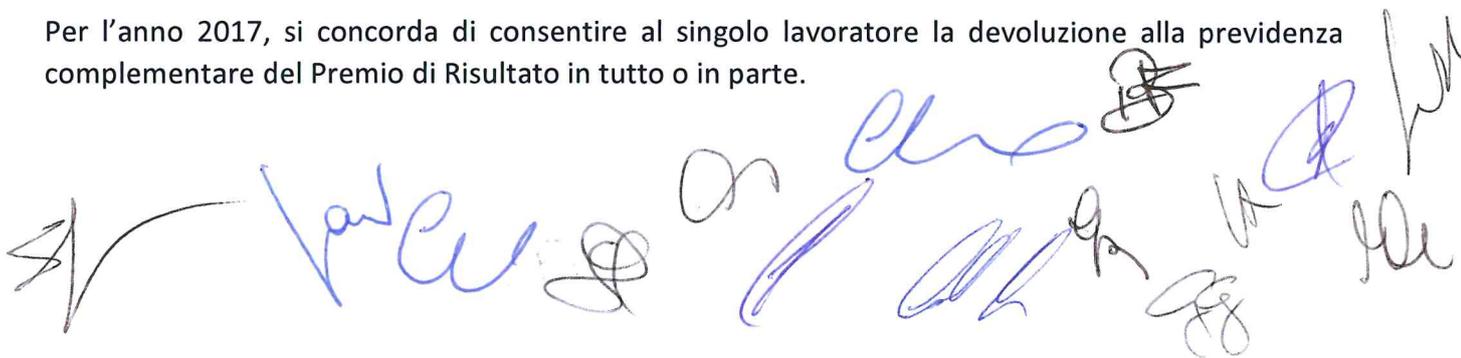
Nel caso di passaggio di categoria in corso d'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti *pro quota* all'effettiva categoria di appartenenza.

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.

Al fine di definire una piattaforma di Welfare aziendale, le Parti condividono di istituire una commissione ad hoc, composta da rappresentanti della società e della RSU e da un rappresentante per ogni OO.SS. di settore.

Per l'anno 2017, si concorda di consentire al singolo lavoratore la devoluzione alla previdenza complementare del Premio di Risultato in tutto o in parte.



Art. 4: DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

Anno 2017

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

- a) 50% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) consuntivo rispetto al MOL previsto a budget;
- 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%) e dei cittadini fruitori (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.

Anno 2018

Per tutto il personale ad eccezione del personale inquadrato ai livelli Q e 8:

- a) 50% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) consuntivo rispetto al MOL previsto a budget;
- b) 25% 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 dell'efficienza del servizio, sulla base degli indicatori di prestazione definiti e verificati periodicamente in contraddittorio con i lavoratori ripartiti per area di competenza:
 - Personale operativo;
 - Personale impiegatizio;
 - Assistenti tecnici.

Solo per il personale inquadrato ai livelli Q e 8:

- a) 35% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) consuntivo rispetto al MOL previsto a budget;
- b) 20% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio rilevato tramite indagine di "CUSTOMER SATISFACTION" rivolta ai cittadini serviti;
- c) 45% dell'importo individuale erogabile legato al raggiungimento di specifici obiettivi strategici che saranno annualmente assegnati (entro il 30/06/2018).

Anno 2019

Per tutto il personale ad eccezione del personale inquadrato ai livelli Q e 8:

- 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 dell'efficienza del servizio, sulla base degli indicatori di prestazione definiti e verificati periodicamente in contraddittorio con i lavoratori ripartiti per area di competenza:
 - Personale operativo;
 - Personale impiegatizio;
 - Assistenti tecnici.

Solo per il personale inquadrato ai livelli Q e 8:

- a) 30% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) consuntivo rispetto al MOL previsto a budget;
- b) 20% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio rilevato tramite indagine di "CUSTOMER SATISFACTION" rivolta ai cittadini serviti;
- c) 50% dell'importo individuale erogabile legato al raggiungimento di specifici obiettivi strategici che saranno annualmente concordati (entro il 31/03/2019).

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.

Le Parti concordano la costituzione di una commissione composta da rappresentanti dell'azienda e della RSU e dalla OO.SS. firmatarie del presente accordo, che dovrà essere attivata a partire dalla predisposizione dei questionari di indagine e con il compito di verificare l'esito 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 Anno 2017

1. Redditività dell'azienda (MOL);



2. Qualità del servizio verificata tramite la rilevazione della soddisfazione degli Enti Locali affidanti il servizio e dei cittadini fruitori;
3. Miglioramento dell'efficienza del servizio rilevata mediante gli indicatori di prestazione soggetti a verifica periodica svolta in contraddittorio con i lavoratori;
4. Diminuzione dell'incidenza dei sinistri passivi da circolazione stradale;
5. 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.

Parametri generali Anni 2018 e 2019

1. Redditività dell'azienda (MOL o EBITDA);
2. Qualità del servizio verificata tramite la rilevazione della soddisfazione dei cittadini fruitori;
3. Miglioramento dell'efficienza del servizio rilevata mediante gli indicatori di prestazione soggetti a verifica periodica svolta in contraddittorio con i lavoratori;
4. Effetto delle sanzioni disciplinari costituite da sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
5. 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:

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.

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%

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO:

L'obiettivo intende misurare il grado di qualità dei servizi offerti alle collettività di riferimento e gestiti in via diretta 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, per l'anno 2017, sarà misurata la qualità percepita sia da parte degli Enti Locali affidatari dei servizi sia dei cittadini mentre per gli anni 2018 e 2019 l'obiettivo sarà parametrato solo alla qualità percepita dai cittadini.

Qualità percepita dagli Enti Affidatari dei servizi: (peso 10%) – solo anno 2017

La misurazione del raggiungimento dell'obiettivo sarà effettuata tramite l'invio di un questionario per la rilevazione della soddisfazione a tutti i Comuni affidatari del servizio (All. 2).

Le Amministrazioni, nell'esercizio della propria 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 ciascun aspetto delle diverse attività svolte da AEMME Linea Ambiente un punteggio variabile da 0 a 10 (dove "0" corrisponde a "totalmente insoddisfatto" e "10" corrisponde a "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:

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]

Punteggio - P= punti assegnati dall'Ente/ punteggio massimo

Calcolo del punteggio normalizzato per il singolo Ente in rapporto al numero degli abitanti serviti da AEMME Linea Ambiente:

Punteggio normalizzato – PN = P x (numero abitanti Ente/ numero abitanti serviti)

Calcolo del grado complessivo di soddisfazione - S: la sommatoria dei punteggi normalizzati di tutti i questionari costituisce l'indice di soddisfazione complessiva degli Enti

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

Percentuale di soddisfazione (S) Percentuale di riconoscimento del Premio

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%

Qualità percepita dai cittadini serviti (peso 10%) – solo anno 2017

L'obiettivo intende misurare, mediante lo strumento tecnico costituito dal call-center di AEMME Linea Ambiente, l'incidenza delle segnalazioni di disservizio fatte dalla clientela.

Partendo dal dato relativo all'anno 2016, la tabella che segue individua il grado di miglioramento atteso, in termini di abbattimento dell'incidenza delle segnalazioni di disservizio, e le corrispondenti soglie di erogazione del premio stesso.

Abbattimento (A) Percentuale di riconoscimento del Premio

Abbattimento (A)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$A \geq 10\%$	100%
$5\% \leq A < 10\%$	90%
$0\% < A < 5\%$	50%
$A \leq 0\%$	0%

Una Commissione composta da rappresentanti dell'azienda e della RSU firmatarie del presente Accordo verificherà l'esito dei questionari inviati e analizzerà le segnalazioni pervenute.

Anni 2018, 2019

La misurazione del raggiungimento dell'obiettivo sarà effettuata tramite un'indagine di "Customer Satisfaction" che rilevi la soddisfazione dei cittadini serviti.

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



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%

5.3 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 personale operativo.

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

Per l'anno 2017, si assume quale indicatore prestazionale, avente peso pari al 20%, 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%
$1 \leq NC < 2$	80%
$2 \leq NC < 4$	50%
$NC \geq 4$	0%

Per gli anni 2018 e 2019, saranno applicati i seguenti indicatori prestazionali con i relativi pesi:

- **20%** - si assume quale indicatore prestazionale il **valore medio di Non Conformità** registrate durante le verifiche svolte sul territorio e formalizzate dagli assistenti; 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%
$1 \leq NC < 2$	80%
$2 \leq NC < 4$	50%
$NC \geq 4$	0%

- **5% Diminuzione dell'incidenza dei sinistri da circolazione stradale:** posto uguale a 50 punti la presente quota parte di PdR, si procederà come segue: per ogni sinistro passivo provocato nell'anno di competenza verrà detratto dal montante 1 punto fino a un massimo di 50 punti.

Sarà erogato un importo del premio determinato dalla seguente formula:

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials and signatures at the bottom.]

Punteggio ottenuto $P = (50 - X)$ dove X è il numero di sinistri passivi registrati nell'anno di competenza.

% di premio da erogare per indicatore sinistri stradali $S = 5\% * (P / 50)$

Indicatori per Assistenti tecnici.

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, la corretta compilazione della reportistica e dei documenti di trasporto. Ogni controllo deve essere registrato con l'apposita modulistica (**Allegato 3**)

Per l'anno 2017, la percentuale di Premio riferita a questo parametro pari al 20% sarà erogata in base alle soglie indicate nella tabella che segue:

Numero medio controlli settimanali/addetto (C)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$C > 3$	100%
$2 < C \leq 3$	70%
$1 < C \leq 2$	50%
$C \leq 1$	0%

Per gli anni 2018 e 2019, saranno applicati i seguenti indicatori prestazionali con i relativi pesi:

- **20% Numero medio dei controlli operativi (indicatore specifico per singolo lavoratore):**

come da tabella sotto riportata;

Numero medio controlli settimanali/addetto (C)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$C > 2$	100%
$1 < C \leq 2$	70%
$0,5 < C \leq 1$	50%
$C \leq 0,5$	0%

- **5% Puntuale rendicontazione delle attività operative eseguita mediante la registrazione degli ordini di servizio:** oltre la 5^a anomalia rilevata, per ogni successiva anomalia, sarà decurtato lo 0,33% di questa quota del Premio di risultato.

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 di Carico delle 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 (ad esempio: controllo qualità, ODV, Provincia, ...)

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

Per l'anno 2017, La percentuale di Premio riferita a questo parametro pari al 20% sarà erogata in base alle soglie indicate nella tabella che segue:

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

Per gli anni 2018 e 2019, saranno applicati i seguenti indicatori prestazionali con i relativi pesi:

- **20% Non conformità su audit di certificazione della qualità oppure condotti da Ente di controllo** (Citta Metropolitana, ATS, Comune, Organi di polizia, ...): oltre la seconda non conformità rilevata, per ogni non conformità successiva, sarà decurtato il 2% di questa quota del Premio di risultato;
- **5% Puntuale registrazione dei formulari e tenuta dei registri (corretta compilazione e rispetto delle scadenze)**: oltre la 5^a anomalia rilevata, per ogni successiva anomalia, sarà decurtato lo 0,33% di questa quota del Premio di risultato.

Indicatori per il personale inquadrato ai livelli Q e 8:

Per l'anno 2017, La percentuale di Premio riferita a questo parametro pari al 20% sarà erogata in base agli indicatori stabiliti per il personale avente mansione di impiegato amministrativo.

Per gli anni 2018 e 2019, saranno applicati i seguenti indicatori prestazionali con i relativi pesi:

- **50% Grado di raggiungimento degli specifici obiettivi strategici assegnati individualmente.**

5.4 OBIETTIVO DIMINUZIONE DELL'INCIDENZA DEI SINISTRI DA CIRCOLAZIONE STRADALE: peso 10% - solo anno 2017

Posto uguale a 100 punti la presente quota parte di PdR, si procederà come segue: per ogni sinistro passivo provocato nell'anno di competenza verrà detratto dal montante 1 punto. Sarà erogato un importo del premio determinato dalla seguente formula:

Punteggio ottenuto $P = (100 - X)$ dove X è il numero di sinistri passivi registrati nell'anno di competenza.

% di premio da erogare per indicatore sinistri stradali dove $S = 10\% * (P / 100)$

5.5 DISCIPLINARE (per anni 2018 – 2019)

A partire dal secondo provvedimento disciplinare che comporti la sospensione dal servizio, comminato nell'anno di riferimento, l'ammontare determinato dall'applicazione dei parametri sopra elencati sarà decurtato, individualmente per i singoli lavoratori che ricadono in questa fattispecie, di un importo pari al 3% del premio complessivo.

5.6 ASSIDUITÀ IN SERVIZIO

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%
$80\% \leq P < 91\%$	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 sindacali, aspettative nazionali contrattuali, scioperi.

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, dalla direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle OO.SS. firmatarie dell'accordo in forma scritta o in apposito incontro programmato.

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

Le parti si impegnano ad incontrarsi annualmente e comunque entro il 30 aprile di ogni anno per la verifica dell'applicazione del presente accordo.

Legnano, XX giugno 2018

Letto, confermato e sottoscritto,

Per AEMME Linea Ambiente S.r.l.

Lorenzo Fommei

Stefano Migliorini

Stefania Medri

Per la R.S.U.

Martino Mirabella

Marco Caccia

Agostino Russo

Roberto Giglia

Giulio Murgia

Giuseppe Renna

Giuseppe Renna

Fabio Bottini

Grazia Giuri

Luciano Anzini

Fabio Bottini *Grazia Giuri* *Luciano Anzini*

Claudio Murgia

Stefano Dell'Omo

Claudio Murgia

PER LE OO.SS.

FP CGIL Ticino Olona

Vera Addamo

Vera Addamo

Pietro A. Coppola

UIL Trasporti

Luigi Chiari

*GOLOSÌ GRAZIA
COLOMBO ANGELO*

Pietro A. Coppola *Luigi Chiari*

FIT CISL

Salvatore Blanco

Salvatore Blanco *Pietro A. Coppola*

FIADEL

Roberto Gennaro

FILIPPO CANINI

Roberto Gennaro
Filippo Canini

Allegato 1: scale parametriche

Allegato 2: rilevazione della qualità del servizio percepita – questionario di soddisfazione degli enti locali affidatari del servizio e scheda controllo servizi

Allegato 3: scheda controllo servizi

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Scala parametrica Premio di Risultato

LIVELLO	PARAMETRO	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
Q	230,00	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
8	204,67	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
7A	184,41	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
7B	175,36	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
6A	166,84	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
6B	159,15	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
5A	151,29	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
5B	144,86	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
4A	138,57	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
4B	134,36	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
3A	130,07	1.650,00	1.680,00	1.710,00
3B	124,00	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
2A	123,51	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
2B	111,11	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
1	100,00	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE
S	90,00	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE	DA RIPARAMETRARE

[Handwritten signature]

RILEVAZIONE DELLA QUALITÀ 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 corrisponde a totalmente insoddisfatto e 10 corrisponde a 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, foglie 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 attenzione 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, ecc.);
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;

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

2. Capacita 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).

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including cursive and block letters, and some are accompanied by small scribbles or marks.

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			

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MG

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Legnano, 21/06/218

Alla Cortese Attenzione

Dott. Lorenzo Fommei
Direttore Generale AMGA

Ing. Stefano Migliorini
Direttore Operations A.L.A.

Franco Altomare
Responsabile Servizio A.L.A.

Stefania Medri
Responsabile Risorse Umane

Sottoscrizione Definitiva Ipotesi di accordo 11 giugno 2018- PDR 2017-2019

In riferimento all'ipotesi di accordo sottoscritta in data 11 giugno 2018,

considerato l'esito favorevole della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

La RSU congiuntamente alle OO.SS. FP CGIL Ticino-Olona, UIL Trasporti Lombardia, FILT CISL,
FIADEL Lombardia, confermano la definitiva sottoscrizione dell'accordo – Premio di Risultato 2017-2019.

Coordinatore RSU ALA
Martino Mirabella

