

**PROGETTO PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2018
CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI**

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24/12/2018 presso la sede dell'ASM-Magenta le parti, così costituite:

per ASM s.r.l.

per le OO.SS.

Il Direttore Generale

Aldo Amadori

Il Coordinatore del servizio Igiene Ambientale:

Flavio Borsani

Il Responsabile Ufficio Personale

Sabrina Stoppa

UILTRASPORTI Lombardia

Grazia Golosi

Luigi Chiari

Sandro Falcone

FP CGIL Ticino Olona

Pietro Coppola

FIT CISL

Giovanni Faraci



Premesso che:

- ASM srl ha ricostituito il settore di Igiene Ambientale il 01/07/2015, dopo la cessione del precedente ramo d'azienda alla partecipata AEMME Linea Ambiente srl, a seguito dell'affidamento del servizio da parte del comune socio Santo Stefano Ticino, espletando le attività operative in outsourcing mediante società terza;
- in data 01/06/2016, contestualmente all'avvio della gestione del servizio di Igiene Ambientale anche nel Comune socio Robecco sul Naviglio, ASM ha internalizzato le attività operative di tale settore assorbendo il personale già dipendente dei precedenti gestori ed operante nei suddetti Comuni di Santo Stefano Ticino e Robecco sul Naviglio;
- in data 30/05/2016 è stato assunto con contratto a tempo determinato di un anno, a seguito di selezione pubblica, il Dott. Flavio Borsani in qualità di coordinatore del servizio di Igiene Ambientale e qualifica di impiegato;



- al 01/01/2018 il personale dipendente del settore Igiene Ambientale di ASM srl era quindi composto da 9 dipendenti di cui 1 impiegato e 8 operai,

le parti convengono di stipulare il seguente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 del vigente CCNL dei servizi ambientali, per l'anno 2018 per tutto il personale inquadrato nel predetto CCNL.

Art. 1 - Durata dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2018 al 31.12.2018.

Art. 2 - Determinazione del monte incentivi

Per monte incentivi si intende la quota massima di retribuzione variabile che verrà erogata ad ogni singolo dipendente nel momento in cui raggiungerà tutti gli obiettivi assegnati.

Il monte incentivi è stabilito nell'8% sulla RBA (Retribuzione Base Annuale) di ciascun dipendente, esclusi gli importi per anzianità, favorendo in questo modo un elevato grado di equità interna.

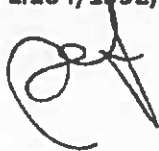
Il monte incentivi sarà max € 20.096.36

Art. 3 - Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio, così come risultante dall'applicazione del presente accordo, verrà erogato sotto forma di "una tantum", e sarà impegno dell'azienda effettuare il pagamento, successivamente all'approvazione del bilancio dell'esercizio al 31/12/2018 da parte dell'Assemblea dei Soci di ASM srl e comunque non oltre la mensilità di luglio 2019.

Ai fini fiscali, la predetta erogazione sarà di competenza dell'anno in cui avviene la somministrazione, come previsto dalle norme vigenti.

Detto premio verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento, considerando il pro-rata per assunzioni e cessazioni nel corso dell'anno stesso, purché il periodo di lavoro sia di almeno tre mesi, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio. Non saranno considerate assenze i corsi, gli infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi sindacali, i ricoveri ospedalieri e le malattie consecutive al ricovero ospedaliero (convalescenza), i permessi per donazione sangue e l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, le malattie oncologiche, assenze per gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi parentali, (D.lgs. 151/2000), assenze per permessi L.104/1992, ROL, congedo matrimoniale.



2

Art. 4 – Tipologia e peso percentuale degli obiettivi

Si definisce di adottare un sistema di incentivazione integrando tre tipi di obiettivi: obiettivo aziendale, obiettivi di gruppo, obiettivi di area funzionale.

L'obiettivo aziendale, riferito all'azienda nel suo complesso il cui raggiungimento non dipende dal singolo dipendente ma da tutta l'organizzazione aziendale, pur non garantendo un effetto incentivante, permette di finanziare una parte degli incentivi erogati. Gli obiettivi di gruppo e di area funzionale, rispecchiando l'attività specifica dei lavoratori, risultano invece più incentivanti e permettono di ottenere un gioco di squadra tra i vari dipendenti dell'azienda.

Si definiscono quindi i pesi degli obiettivi come di seguito:

- Per il 25% Obiettivo Aziendale: indice a1

- Per l'75% Obiettivi di gruppo e area funzionale: rapportato a parametri di qualità, efficienza e produttività del personale così distribuito:
 - 25% sul primo obiettivo di gruppo b1
 - 25% sul secondo obiettivo di gruppo b2
 - 25% su un obiettivo area funzionale b3

Indice a1: Obiettivo Aziendale

Si definisce di valutare il presente obiettivo in funzione all'andamento del MOL 2018 rispetto al allo stesso indice del 2017.

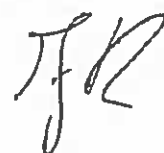
Tale obiettivo non ha un grosso effetto incentivante sul lavoratore in quanto non direttamente influenzabile dallo stesso tuttavia è da considerarsi autofinanziato.

Per la corresponsione della quota premio relativo a questo indice definisce il seguente criterio:

per incremento dell'indice $\geq 20\%$	a1 =	100%
per indice $< 20\%$ ma $\geq 15\%$	a1 =	90%
per indice $< 15\%$ ma $\geq 10\%$	a1 =	80%
per indice $< 10\%$ ma $\geq 0\%$	a1 =	5%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Il valore economico di tale indice sarà max € 5.024,09



Indici b1 e b2: Obiettivi di gruppo

b1 Soddisfazione complessiva servizio Igiene ambientale

Viene valutato il livello di soddisfazione della cittadinanza in merito a tale servizio, come segue:

100% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 75%
50% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 65%
0% per soddisfazione complessiva inferiore al 55%

Il valore economico di tale indice sarà max € 5.024.09

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

b2 Guasti ai mezzi operativi

L'obiettivo è quello di ridurre il più possibile i guasti che frequentemente si riscontrano sui mezzi operativi utilizzati per lo svolgimento del servizio e sull'attrezzatura ivi installata.

Per guasti ai mezzi si intendono sia guasti meccanici che di carrozzeria ed affini, dovuti da gravi negligenze, ovvero sono da escludere: i costi di manutenzione ordinaria, interventi di modifica sui mezzi e guasti evidentemente dovuti a vetustà dei mezzi. Sono pure da escludere i danni causati da incidenti stradali, per i quali intervenga un risarcimento da parte dell'assicurazione della controparte e/o risulti che la responsabilità non sia da imputarsi ai lavoratori di ASM.

Il presente indice viene così valutato:

per importo complessivo di danni fino a € 1.500 = 100%
per importo complessivo di danni da € 1.501 a € 2.000 = 50%
per importo complessivo di danni da € 2.001 a € 2.500 = 20%
per importo complessivo di danni superiore a € 2.500 = 0%

Il responsabile del servizio controlla mensilmente i mezzi e ne dispone le riparazioni qualora non eseguite.

Il valore economico di tale indice sarà max € 5.024.09

Indici b3: Obiettivi per area funzionale:

L'obiettivo è quello di migliorare sia il servizio reso, nella sua globalità, sia l'operatività dei singoli uffici.

Si concordano pertanto i seguenti obiettivi i cui valori economici saranno max € 5.024,09



COORDINATORE OPERATIVO

Avvio del servizio di raccolta ingombranti nel Comune di Robecco sul Naviglio.

Pertanto si ritiene di riconoscere il raggiungimento di tale obiettivo secondo i seguenti criteri:

- 100% avvio del servizio entro il 31/12/2018
- 80% presentazione del progetto oltre il 31/12/2018 ma entro il 15/01/2019
- 50% presentazione del progetto oltre il 15/01/2019 ma entro il 31/01/2019
- 0% presentazione del progetto oltre il 31/01/2019

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLA RACCOLTA

Riduzione delle ore di straordinario rese per attività di raccolta differenziata e attività connesse, rispetto alle ore di straordinario del 2017

Non saranno considerate, ai fini del calcolo del presente obiettivo, le prestazioni in orario straordinario richieste dall'azienda nei limiti di cui all'art. 19 del vigente CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia.

- 100% con riduzione del 45%
- 0% con riduzione del 0%

Per il calcolo di % intermedie si procederà mediante interpolazione lineare

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLE PRD

Soddisfazione del cittadino sul servizio igiene ambientale specificatamente sul servizio reso alle PRD dei due Comuni gestiti. Viene valutato il livello di soddisfazione della cittadinanza in merito a tale servizio, come segue:

- 100% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 75%
- 50% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 65%
- 0% per soddisfazione complessiva inferiore al 55%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Art. 5 – Calcolo del coefficiente del premio

Il premio complessivo sarà calcolato con la seguente formula:

$$Cp = 0,25 \times \text{indice a1} + 0,25 \times \text{indice b1} + 0,25 \times \text{indice b2} + 0,25 \times \text{indice b3}$$



Per la definizione dell'ammontare del premio annuale il valore risultante va moltiplicato per l'importo complessivo del premio erogabile, come più sopra individuato.

Eventuali eventi di carattere straordinario e/o non direttamente imputabili ai dipendenti di ASM che dovessero verificarsi in corso d'anno, tali da presupporre modifiche sostanziali al presente progetto, saranno valutati dalle parti.


per ASM s.r.l.



Il Direttore Generale



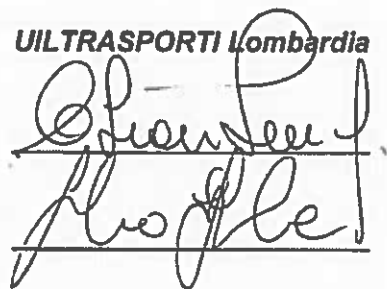
**Il Coordinatore del servizio:
Igiene Ambientale**



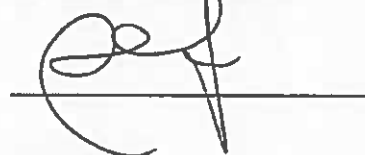
Il Responsabile Ufficio Personale

per le OO.SS.

UILTRASPORTI Lombardia



FP CGIL Ticino Olona



FIT CISL

