

# NORD MILANO AMBIENTE SPA

## Verbale di Accordo Sindacale Premio di Risultato per l'anno 2019

Ai sensi dell'art. 1, comma 182 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dell'art. 2 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016 e succ. mod. e int., viene istituito il **Premio di Risultato** variabile a favore dei lavoratori dipendenti della società **NORD MILANO AMBIENTE Spa**, che applica il CCNL Utilitalia, a seguito dell'incontro svoltosi in Azienda ed alla successiva assemblea dei lavoratori.

In data odierna, si sono incontrati:

per la Società Nord Milano Ambiente S.p.A., i Sigg.

- Anzaldi Maurizio
- Totaro Giuseppe

per la RSU

- Fabbri Marco
- Morreale Francesco
- Mungo Roberto

### Premesso che

Dopo un ampio ed approfondito dibattito, le parti hanno definito l'accordo relativo al Premio di Risultato in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL di appartenenza ed in visione degli incentivi erogati e correlati alla produttività ed alla qualità del servizio prestato per il Comune di Cinisello Balsamo.

Il presente accordo ha durata annuale e fa riferimento al **risultato** dell'esercizio sociale 2019, darà origine ad una erogazione prevista per il mese di Maggio dell'anno successivo all'esercizio di riferimento.

### Premio di Risultato

Come evidenziato in premessa, Le parti, per l'erogazione del PDR, concordano di introdurre un sistema di retribuzione variabile, le cui quote saranno corrisposte al raggiungimento e/o al superamento degli obiettivi annuali definiti, al fine di un coinvolgimento di tutto il personale, per lo sviluppo ed il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Le Parti, riconoscono l'opportunità che il PDR, si riferisca a parametri di **Economicità, Produttività e Qualità del servizio reso all'utenza del Comune di Cinisello Balsamo.**

A tal fine sono stati individuati i parametri che permetteranno di comporre gli indici di erogazione del PDR, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, che sono:

1. **Quota Base, pari a € 150 (Lordi non Ridistribuibili)**
2. **Assiduità al lavoro pari a 500 € (Lordi Ridistribuibili)**
3. **Criterio comportamentale € 50 (lordi Ridistribuibili)**
4. **Presenza sul lavoro pari a € 0,50 per ogni giorno lavorato (lordi Ridistribuibili)**

Le parti convengono che la quota relativa alla Presenza sul lavoro, venga ridistribuita a tutti i dipendenti che raggiungeranno tutti gli obiettivi prefissati.



# NORD MILANO AMBIENTE SPA

## Verbale di Accordo Sindacale Premio di Risultato per l'anno 2019

### Aventi Diritto

L'erogazione del PDR, a seguito del raggiungimento degli obiettivi prefissati dal presente accordo, sarà effettuata a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, determinato (in proporzione ai mesi) tempo pieno e part time (in proporzione all'orario di lavoro) che hanno prestato la loro attività lavorativa, nell'esercizio/anno di riferimento.

Per coloro, che cesseranno il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento, il calcolo della quota fissa del premio, sarà riparametrata in base ai mesi di effettivo servizio effettuato.

I nuovi assunti, percepiranno la quota fissa di premio, in ragione dei mesi di lavoro effettivamente prestato, nell'anno di riferimento.

Sia per i nuovi assunti o per chi cessa il rapporto di lavoro, sarà considerata, la frazione superiore al 16° giorno, come mese intero

Come già evidenziato nei punti precedenti, il presente accordo avrà validità per l'anno 2019

### 1 - Quota Base 150 € (non redistribuibile)

Qualora, nell'anno previsto dal presente accordo, ci fossero eventuali aumenti contrattuali, riferiti al rinnovo del CCNL, la stessa quota sarà riparametrata, con quanto previsto dal nuovo contratto.

Non percepiranno la quota fissa, quei lavoratori, che durante l'anno di riferimento, siano accorsi a più di 3 (tre) giorni di assenza ingiustificata dal Lavoro.

### 2 - Assiduità al Lavoro 500 € (ridistribuibili)

Il criterio per la determinazione del parametro, viene valutato a seguito dell'assiduità al lavoro, e sarà così determinato:

#### Parametro A - Malattia

- a. Da 0 gg a 11 gg, 100% del premio,
- b. Da 12 gg a 17 gg, 50% del premio.
- c. Da 18 gg: 0% del premio e redistribuzione

L'ammontare complessivo delle quote di premio non assegnate ai lavoratori rientranti nei parametri punti b e c, saranno ridistribuite in modo proporzionale ai lavoratori di cui al punto a.

Dal seguente computo, saranno esclusi:

- Ricoveri ospedalieri
- Day Hospital

Per quanto riguarda i ricoveri ospedalieri, il computo partirà a seguito del completamento dei giorni di convalescenza rilasciati dall'Ente Ospedaliero, pertanto dal 1° certificato rilasciato dal Medico Curante

Per quanto riguarda il personale con patologie che rendono necessaria l'assunzione di farmaci salvavita, il computo previsto per le giornate di assenza è il seguente:

- a. Da 0 gg a 18 gg, 100% del premio;
- b. Da 18 gg a 25 gg, 50% del premio;
- c. Da 26 gg: 0% del premio e non redistribuzione.

## NORD MILANO AMBIENTE SPA

### Verbale di Accordo Sindacale Premio di Risultato per l'anno 2019

#### 3 - Criterio Comportamentale 50 € (ridistribuibili)

La mancata erogazione della quota relativa al criterio comportamentale sarà effettuata per coloro che nell' esercizio di riferimento, abbiano superato o accorsi almeno in 1 dei parametri sotto riportati:

- a) Ritardi in ingresso superiori a n. 8/anno;
- b) Sanzione disciplinare superiore a n. 1 giorno di sospensione;
- c) Omesse timbrature pari o superiori a n.10/anno;
- d) 4 Mancati servizi a seguito di segnalazione utenti – Amministrazione Comunale e certificati dal Responsabile

#### 4 - Presenza sul lavoro 0,50 € die (ridistribuibile)

Il criterio per la determinazione del parametro, viene valutato a seguito della presenza effettiva al lavoro; ad ogni presenza lavorativa verrà corrisposta la cifra di € 0,50.

#### 5 -welfare aziendale

Il Premio di Risultato variabile potrà essere corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi dell'art. 1, comma 184, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

A questo proposito l'Azienda valuterà, specifico accordo con le RSA/RSU, l'effettiva applicabilità della predetta opzione, considerando il numero dei lavoratori interessati, le fattispecie sulle quali convergono le preferenze dei lavoratori (al fine di omogeneizzare e razionalizzare l'offerta, in relazione ai servizi e alle prestazioni concretamente attivabili). Tale scelta sarà trattata nel mese di marzo di tutti gli anni previsti dalla presente contrattazione, affinché le parti individuino quale piattaforma abbinare al Premio di risultato

#### Clausole Finali

Prima dell'erogazione del premio, ci sarà un incontro congiunto, tra la Direzione Aziendale e la RSA/RSU, al fine di verificare le metodologie ed i parametri relativi all'erogazione del premio.

Ai sensi dell'art. 1 Comma 47, della Legge 220 del 2010, il deposito del presente accordo, sarà effettuato, a seguito della presa visione da parte dell'Amministratore Unico della Nord Milano Ambiente S.p.A. e dei Lavoratori della Società, e successivamente trasmesso, alla Direzione Provinciale del Lavoro e presso gli Istituti Previdenziali competenti.



## NORD MILANO AMBIENTE SPA

### Verbale di Accordo Sindacale Premio di Risultato per l'anno 2019

Letto, confermato, sottoscritto

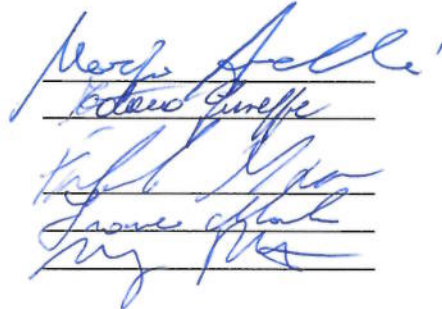
Cinisello Balsamo, 21/11/2019

Nord Milano Ambiente S.p.A.

- Anzaldi Maurizio
- Totaro Giuseppe

per la RSU

- Fabbri Marco
- Morreale Francesco
- Mungo Roberto



Handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The signatures correspond to the names in the list: Anzaldi Maurizio, Totaro Giuseppe, Fabbri Marco, Morreale Francesco, and Mungo Roberto.