

Cinisello Balsamo, 4 ottobre 2016

Oggetto: Verbale di Accordo Sindacale sul Premio di Risultato 2016

A seguito dell'incontro tra le parti ai fini della determinazione del Premio di Risultato per l'anno 2016 , relativo al personale in forza alla Società Nord Milano Ambiente S.p.A., Società che applica il CCNL Federambiente;

in data odierna, si sono incontrati:

- per la Società Nord Milano Ambiente S.p.A., i Sig.
 - Totaro Giuseppe
- Per le Organizzazioni Sindacali FP CGIL Milano, il Sig.
 - Fathi Trabelsi

Premesso che

Dopo un ampio ed approfondito dibattito, le parti hanno definito che l'accordo relativo al Premio di Risultato 2016, in vigore presso la Società Nord Milano Ambiente S.p.A., 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.

Tale accordo, darà origine ad una erogazione, prevista per il mese di Maggio 2017, a carattere collettivo, e coinvolge tutto il personale e l'intera organizzazione del lavoro.

Pertanto la chiusura del presente accordo, è un punto di fondamentale importanza, che ha visto le parti concludere lo stesso, a seguito di un confronto tra la Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali presenti, Territoriali e RSU interna, il cui esito positivo, è frutto di condivisioni di obiettivi e, costituisce una conferma sulla crescita delle relazioni Sindacali, all'interno dell'Azienda.

Premio di Risultato 2016

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 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 per il 2016, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissi, che sono:

- **Quota fissa prevista dal CCNL, pari a € 150 (Lordi)**
- **Presenza sul Lavoro, pari a 500 € (Lordi)**

Le parti convengono che la quota relativa alla Presenza sul lavoro, venga ridistribuita a tutti i dipendenti che raggiungeranno gli obiettivi prefissati, mentre gli importi che non saranno ridistribuibili, sono le quote per le quali i dipendenti non hanno raggiunto gli obiettivi prefissati, ed inseriti all'interno del presente accordo.

Aventi Diritto

L'erogazione del PDR, a seguito del raggiungimento degli obiettivi prefissati dal presente accordo, sarà effettuata a tutti i dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa, nell'anno di riferimento, 01 Gennaio 2016 – 31 Dicembre 2016.

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 sino al 2017

Quota Fissa 150 €, non ridistribuibile

L'importo, sarà erogato a ciascun lavoratore, con rapporto di lavoro a tempo pieno e parziale, con contratto a tempo indeterminato e determinato, che abbia prestato servizio alla fine di ciascun mese, degli anni di riferimento 2016.

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 previsto dal presente accordo, siano accorsi a più di 3 (tre) giorni di assenza ingiustificata dal Lavoro, ed a quanto presente nei punti a seguire.

Quota Presenza sul Lavoro 500 €, redistribuibili e non redistribuibili

L'importo, sarà erogato a ciascun lavoratore, con rapporto di lavoro a tempo pieno, con contratto a tempo indeterminato e determinato, che abbia prestato servizio alla fine di ciascun mese, dell'anno di riferimento 2016.

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

1 Malattia

- a. Da 0 gg a 11 gg, 100% del premio, e rientrano nella redistribuzione complessiva
- b. Da 12 gg a 17 gg, 50% del premio. Chi supera tale parametro, percepisce il 50% della somma prevista come quota presenza. il 50% dell'importo non erogato sarà redistribuito a chi ha raggiunto l'obbiettivo del punto a).
- c. Da 18 gg: 0% del premio e non redistribuzione
- d. I giorni di assenza per malattia effettuati durante la propria turnazione del mercato, saranno conteggiati doppi, salvo il recupero dei mercati non effettuati senza possibilità di scelta, in base all'esigenza del quadro di servizio, con la retribuzione solita in essere.

1. Dal seguente computo, saranno esclusi:

- Ricoveri ospedalieri
 - Day Ospital
 - Ferie, permessi retribuiti, riposi compensativi
- 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
2. 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:
- i. Da 0 gg a 18 gg, 100% del premio, e rientrano nella redistribuzione complessiva
 - ii. Da 18 gg a 25 gg, 50% del premio. Chi supera tale parametro, percepisce il 50% della somma prevista come quota presenza.

il 50% dell'importo non erogato sarà ridistribuito a chi ha raggiunto l'obiettivo del punto a).

iii. Da 26 gg: 0% del premio e non redistribuzione

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

2 Mancata erogazione del Premio ad esclusione della quota fissa, e non redistribuibile

- a. Monte ritardi in ingresso, superiori a 8 ritardi anno.
- b. Sanzione disciplinare, superiore a richiamo scritto
- c. Lettere di richiamo, pervenute dall'amministrazione comunale, per mancati servizi effettuati con l'applicazione di Penali e/o nel numero di 5 per ogni anno previsto dalla presente contrattazione, quali:
 - i. Mancato ritiro di materiali (umido, vetro, plastica, carta, cartone, indifferenziato, pulizia dell'area di raccolta, pulizia della zona di competenza spazzamento manuale).
 - ii. Assenza di penali da parte dei Consorzi di Filiera e da parte degli impianti di smaltimento.

Dipendenti interessati

Il PDR, si applica, proporzionalmente, ai mesi di prestazione effettuata nel periodo di riferimento, a tutti i dipendenti in forza al 31 Dicembre di ogni anno di riferimento del presente accordo.

Le somme sopra concordate, saranno erogate, con lo stipendio di Maggio dell'annualità prevista.

Clausole Finali

Le Parti riconoscono, che le caratteristiche del PDR, di cui al presente accordo, sono conformi a quanto previsto dal CCNL Federambiente, e da quanto previsto dal comma 481 dell'articolo 1 della Legge 24 Dicembre 2012, n° 228.

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 successivamente trasmesso, alla Direzione Provinciale del Lavoro e presso gli Istituti Previdenziali competenti.

Si invitano le parti del presente accordo, che la discussione ed il periodo prefissato per la discussione del PDR 2017, è fissata tre mesi prima della naturale scadenza del presente accordo.

Letto, confermato, sottoscritto

Per

Nord Milano Ambiente S.p.A.

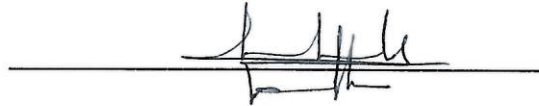
Giuseppe Totaro



Per

Le O.O.S.S. FP CGIL Milano

Fathi Trabelsi



Cinisello Balsamo, 4 ottobre 2016

Nota al verbale di accordo

Tutti i parametri economici, le clausole per l'erogazione del premio per la Contrattazione di 2° Livello, inseriti ed evidenziati all'interno del presente Verbale di accordo, avranno validità a partire dal 1 Gennaio 2016 sino al 31 Dicembre 2016