

NORD MILANO AMBIENTE SPA

Verbale di Accordo Sindacale Premio di Risultato per l'anno 2021

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 15 Dicembre 2021, si sono incontrati:

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

- Anzaldi Maurizio
- Loda Daniele
- Fiorentino Samantha
- Franceschino Michele

per la RSU

- Fabbri Marco
- Morreale Francesco
- Mungo Roberto

per le O.O.S.S

- FP CGIL MILANO: Segato Valentino

per RLSSA

- Castoldi Stefano

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 2021 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 Una Tantum pari a € 150 (Lordi non ridistribuibili)**
2. **Quota Base, pari a € 150 (Lordi non Ridistribuibili)**
3. **Assiduità al lavoro pari a 600 € suddivisi in due semestri (Lordi Ridistribuibili)**
4. **Criterio comportamentale € 50 (lordi Ridistribuibili)**
5. **Presenza sul lavoro pari a € 0,50 per ogni giorno lavorato (lordi Ridistribuibili)**

NORD MILANO AMBIENTE SPA

Verbale di Accordo Sindacale Premio di Risultato per l'anno 2021

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

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 2021

1. Quota Una Tantum € 150 (non redistribuibile)

La pandemia di Covid19 e la conseguente attivazione dello stato di emergenza da marzo 2020, e ad oggi prorogato fino a fine marzo 2022, ha posto una serie di nuove problematiche inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori. In conseguenza a ciò, al fine di ridurre i rischi e limitare la diffusione del contagio, sono state condivise con la Rsu e le OOSS scelte organizzative inerenti la temporanea modifica dei turni di lavoro, con la suddivisione in entrata di due turni di lavoro, con lo scopo di limitare gli assembramenti negli spogliatoi. Vista la responsabilità dimostrata dagli operatori nel garantire il rispetto delle nuove norme igieniche introdotte, la disponibilità a garantire continuità nel servizio di igiene ambientale accettando le modifiche organizzative temporanee - tra cui quella dei turni di lavoro - le Parti stabiliscono l'introduzione di una Una Tantum corrispondente a euro 150 che verrà riconosciuta a tutti gli operatori nella mensilità di maggio a completa compensazione di quanto avvenuto nell'anno 2020/2021.

2 - 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.

3 - Assiduità al Lavoro € 600 suddivisi in due semestri da € 300 (ridistribuibili)

Le parti concordano di variare per l'anno 2021 l'accordo stipulato in precedenza. A seguito della grave pandemia che per tutto il 2021 ha interessato il nostro paese e anche l'azienda, relativamente al Parametro Assiduità al Lavoro – Parametro A) Malattia non si terrà conto ai fini del computo del premio, delle malattie per Covid. Il criterio per la

NORD MILANO AMBIENTE SPA

Verbale di Accordo Sindacale Premio di Risultato per l'anno 2021

determinazione del parametro, viene suddiviso in due periodi di 6 mesi ciascuno 01/01 – 30/06 / 01/07 – 31/12 , e sarà così determinato:

Parametro A - Malattia

- a. Da 0 gg a 6 gg, 100% del premio,
- b. Da 7 gg a 10 gg, 50% del premio.
- c. Da 11 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 al termine di ogni semestre.

Dal seguente computo, saranno esclusi:

- o Ricoveri ospedalieri
- o 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 13 gg, 100% del premio;
- b. Da 14 gg a 20 gg, 50% del premio;
- c. Da 21 gg: 0% del premio e non redistribuzione.

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

NORD MILANO AMBIENTE SPA

Verbale di Accordo Sindacale Premio di Risultato per l'anno 2021

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.

Letto, confermato, sottoscritto

Cinisello Balsamo, 15/12/2021

Nord Milano Ambiente S.p.A.

- Anzaldi Maurizio
- Loda Daniele
- Fiorentino Samantha
- Franceschino Michele

per la RSU

- Fabbri Marco
- Morreale Francesco
- Mungo Roberto

per le O.O.S.S

- FP CGIL MILANO: Segato Valentino

Per RLSSA

- Castoldi Stefano
