

B
S

**ACCORDO PREMIO DI RISULTATO
DI AMA S.P.A. PER L'ANNO 2017**

Roma, 30 giugno 2017

In data odierna si sono incontrati presso la Direzione Aziendale di AMA S.p.A., i rappresentanti dell'Azienda, i rappresentanti delle Segreterie Territoriali delle OO. SS. FP CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, FIADEL, per definire l'accordo sul premio di risultato relativamente al solo anno 2017 per tutto il personale di AMA S.p.A.

Premesso che

- in data 08 agosto 2015 è stato avviato un percorso, attraverso la definizione di linee strategiche, per la realizzazione della contrattazione aziendale finalizzata alla riorganizzazione ed al miglioramento dei processi aziendali per il conseguimento di elevati standard di competitività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti;
- in data 06 e 17 febbraio 2017, nell'ambito della procedura prevista dal CCNL nazionale per incrementare la durata dell'orario di lavoro settimanale, le parti hanno ribadito l'impegno a definire, in occasione della contrattazione di secondo livello, un accordo volto ad incentivare la produttività del lavoro, a favorire aumenti e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda, anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità, anche nell'ottica di una maggiore valorizzazione delle risorse umane;
- al fine di assicurare la maggiore efficacia del premio di risultato correlato ad obiettivi di produttività, utilizzando a regime tutti gli strumenti disponibili, con particolare riferimento ai sistemi di welfare, è necessario prevedere una regolamentazione transitoria per l'anno in corso;
- le parti hanno condiviso che il percorso di confronto per la definizione dell'accordo complessivo relativo alla contrattazione di secondo livello dovrà necessariamente tenere conto dei seguenti obiettivi:
 - a) il miglioramento del livello di pulizia e spazzamento della Città;
 - b) il raggiungimento degli obiettivi di qualità e regolarità del servizio previsti dai Contratti di Servizio in essere tra AMA e Roma Capitale per la gestione dell'Igiene Ambientale e per la gestione dei Servizi Cimiteriali;
 - c) la minimizzazione e/o assenza di sanzioni per inosservanza degli obblighi derivanti dai Contratti di Servizio in essere tra AMA e Roma Capitale per la gestione dell'Igiene Ambientale e per la gestione dei Servizi Cimiteriali;
 - d) la massima diffusione dei sistemi di raccolta differenziata e l'incremento della percentuale di raccolta differenziata;
 - e) l'incremento della disponibilità percentuale dei mezzi di raccolta;
 - f) il regolare funzionamento degli impianti di trattamento AMA a potenzialità nominale e le condizioni di pulizia delle aree degli impianti;
 - g) la diminuzione del personale "senza missione";

R

W

1

1


1

1

1

1

1

- 
- h) la diminuzione dei richiami e provvedimenti disciplinari;
 - i) la riorganizzazione del lavoro nell'ottica:

- ✓ del miglioramento e consolidamento dell'assetto organizzativo nel suo complesso;
- ✓ di interventi finalizzati alla riduzione delle assenze;
- ✓ della razionalizzazione del lavoro straordinario;
- ✓ della necessità di effettuare interventi finalizzati a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- ✓ di utilizzare al meglio le risorse economiche, impiantistiche e tecnologiche;
- ✓ di implementare l'attività formativa, in particolare quella dei preposti operativi;
- ✓ di individuare una corretta ricollocazione del personale, in particolare dei lavoratori con limitazioni alle mansioni;
- ✓ di agevolare l'esodo degli inidonei;
- ✓ di garantire la difesa e la tutela del patrimonio, anche attraverso la strutturazione di un sistema di security

Considerato che

- AMA opera per la razionalizzazione dei costi operativi, gestionali e finanziari allo scopo di generare risparmi economici da reinvestire nella patrimonializzazione dell'Azienda e nelle risorse umane;
- AMA intende garantire un miglioramento della qualità ed intensità del servizio erogato, nonché il conseguimento di elevati standard di competitività, redditività, efficienza e produttività.


Preso atto che

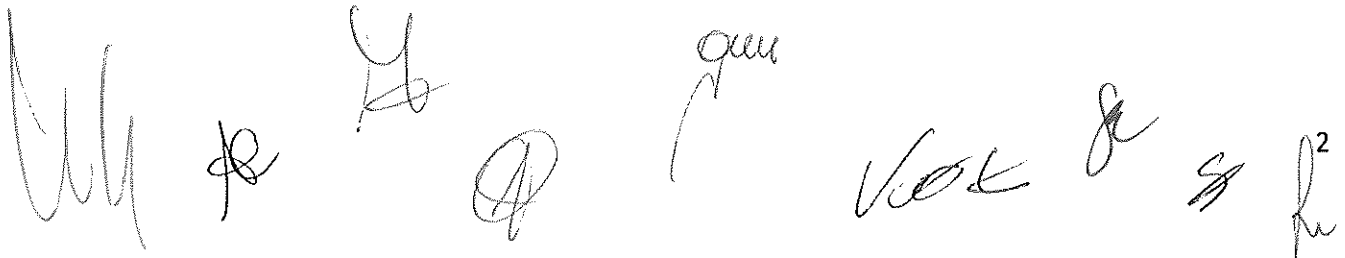
il CCNL di riferimento demanda alla contrattazione aziendale la definizione del premio di risultato sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività (MOL) e produttività,

dopo ampia ed approfondita discussione, le parti convengono di sottoscrivere il presente verbale di accordo che definisce il premio di risultato per l'anno 2017, parte del quale sarà finanziato anche da quanto economizzato/accantonato in seguito all'applicazione dell'art. 17 p. 12 del CCNL dei servizi ambientali al personale direttivo.

Le premesse fanno parte integrante del presente verbale di accordo.

Il premio di risultato, o PdR, risultante dall'applicazione del presente accordo avrà carattere di:

- 
- variabilità in funzione dei risultati conseguiti nell'anno di esercizio di riferimento e quindi non determinabilità a priori dell'ammontare erogato;
 - oscillazione predefinita della variabilità compresa tra una soglia minima di risultato atteso ed una massima di risultato riconosciuto ai fini dell'ammontare erogato.



Il premio di risultato sarà articolato in due parti e l'erogabilità del PdR dipenderà dal parametro relativo alla redditività, con un peso pari al 60% e dal parametro della produttività, con un peso pari al 40%:

- | | |
|--|----------|
| A) redditività (EBITDA) | peso 60% |
| B) produttività (valore produzione dipendenti) | peso 40% |

L'importo massimo erogabile a ciascun dipendente, ipotizzando il raggiungimento di entrambi gli obiettivi nella misura del 100%, è pari a:

fascia alta € 650,00;

fascia media € 450,00;

fascia bassa € 200,00.

PARTE A

La parte A della redditività sarà assegnata in misura variabile sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di incremento, come così dettagliato:

- 100% EBITDA = premio erogato al 100%
- EBITDA > 100% interpolazione lineare fino ad un massimo di un 5% in più della cifra prevista;
- EBITDA ≥ 90% <100% = premio viene erogato in misura proporzionale al risultato
- EBITDA ≥ 80% <90% = premio viene erogato nella misura del 50%
- EBITDA <80% = il premio non viene erogato

Per l'anno 2017 l'obiettivo EBITDA è pari a 133.2 Mln €.

L'ammontare erogabile a titolo di PdR relativo alla parte A (60% - € 390,00 max) verrà determinato sulla base del raggiungimento di obiettivi di produttività rappresentati dai seguenti indicatori, calcolati secondo i rispettivi sistemi di valutazione (ipotizzando a riferimento il 60% del premio ed il raggiungimento dell'EBITDA al 100%):

INDICATORI SISTEMI DI VALUTAZIONE

- | | |
|--------------------------------|-----|
| 1. presenza in servizio | 75% |
| 2. operatività (core business) | 15% |
| 3. disciplina | 10% |

D
Z

L'adozione dell'indicatore relativo presenza in servizio è volta a contenere e a ridurre le assenze, in particolar modo quelle per malattia, nell'ottica di una maggiore efficienza operativa. A tal fine, saranno considerate come giornate di effettivo servizio le ferie, i ROL, i congedi per maternità/paternità obbligatoria, i permessi retribuiti ex lege 104/1992, le giornate di infortunio in servizio con ricovero ospedaliero pari/superiore a 15 giorni e le giornate di sciopero.

Nello specifico, rispetto all'indicatore della presenza in servizio (75% della parte A):

- per assenze dal servizio fino al 4,7% compreso, l'obiettivo relativo a tale indicatore si riterrà conseguito al 100% e sarà pertanto pari a € 292,50 lordi;
- per assenze dal servizio comprese tra il 4,7% e il 9%, l'obiettivo relativo alla presenza si riterrà parzialmente conseguito e verrà corrisposto un importo pari a € 202,50 lordi;
- per le assenze superiori al 9%, l'importo massimo a disposizione è pari a € 90,00;
- per le assenze comprese tra il 9% e il 20%, dal suddetto importo massimo di € 90,00, verrà decurtato un importo pari a € 1,00 per ogni giorno di assenza;
- per le assenze superiori al 20%, verrà decurtato un importo pari a € 2,00 per ogni giorno di assenza, fino ad azzerare l'importo del PdR.

L'indicatore relativo all'operatività si applica esclusivamente per il personale "addetto alle attività operative del core business" a cui risulta, dal BDO, quotidianamente assegnato un servizio per almeno 8 mesi l'anno (8/12).

È sufficiente un'assegnazione sul BDO per almeno 7 mesi l'anno (7/12) qualora il lavoratore abbia subito un infortunio sul lavoro non per sua colpa e che l'infortunio abbia comportato un ricovero ospedaliero di almeno 30 giorni.

L'adozione dell'indicatore relativo alla disciplina, volto a promuovere i comportamenti virtuosi, l'osservanza delle norme di legge e del CCNL, nonché delle disposizioni diramate dall'azienda, inciderà sull'importo complessivo del PdR esclusivamente nel caso in cui non risultino in capo al lavoratore sospensioni definitive dal servizio per motivi disciplinari pari o superiori a 2 giorni complessivi nell'anno (2017). In caso contrario tale obiettivo non si riterrà raggiunto.

PARTE B

L'obiettivo della produttività (valore produzione dei dipendenti) è determinato dal rapporto tra valore della produzione e numero del personale in forza. Per l'anno 2017 è pari a 101.019.

La parte B della produttività sarà assegnata sulla base del raggiungimento del richiamato rapporto. In particolare, l'obiettivo si riterrà interamente conseguito qualora il rapporto vari in misura pari a +/- 3% di 101.019. Per un valore percentuale compreso tra +/- 3% fino a +/- 5% di 101.019 l'obiettivo si riterrà conseguito in misura pari al 90%. Oltre tale valore % negativa l'obiettivo non si riterrà conseguito.

F
D
G
V
S
R⁴
S

Ai lavoratori "Top Performer", ossia a quei lavoratori a cui nell'anno di riferimento il sistema non ha registrato assenze, fatta eccezione per ferie e ROL, che non abbiano sospensioni disciplinari e che risultino operativi tutti i giorni lavorativi dell'anno, verrà distribuito un ammontare aggiuntivo, determinato:

- 1) dagli importi trattenuti ai lavoratori per le assenze di malattia (micromorbilità), secondo le disposizioni di cui all'art. 42, lett. G) del CCNL dei servizi ambientali.

L'importo aggiuntivo, non potrà comunque essere superiore al 100% dell'importo massimo previsto per i dipendenti che registrano assenze fino al 4.7%. Eventuali importi residui, saranno assegnati ai lavoratori della prima fascia (assenze fino al 4.7%).

L'importo del PdR, verrà erogato esclusivamente al personale in forza alla data di erogazione sotto forma di "una tantum" e non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto. Il PdR verrà erogato con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consolidato. In caso di semestrale in linea con i valori del presente accordo, verrà erogato un acconto pari al 50% del premio con le competenze del mese successivo alla semestrale, con eventuali conguagli al momento del saldo.

Entro il mese di settembre 2017 i dipendenti potranno scegliere espressamente di ricevere il PdR sotto forma di "Pacchetto flessibile Welfare". In tal caso, l'importo del PdR sarà maggiorato del 10% e non potrà essere erogato l'acconto del 50%.

Considerate le finalità e gli obiettivi che il premio di risultato intende perseguire, volti a garantire aumenti di redditività, produttività e qualità aziendale, al PdR risulta applicabile il regime contributivo e di tassazione agevolata.

Le parti concordano che, essendo il presente premio riconosciuto quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto in materia dal CCNL di settore, esso deve ritenersi integralmente sostitutivo e/o comprensivo di quanto accordato dal suddetto CCNL a titolo di compenso retributivo aziendale (C.R.A.) fatte salve le eccezioni espressamente previste dal presente accordo.

Ai lavoratori con contratto part time, il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato. Per i lavoratori in aspettativa o assunti nel corso dell'anno 2017, l'importo sarà proporzionato ai periodi prestazione lavorativa.

L'azienda conferma, anche per espressa delega ricevuta dalle OO.SS., che depositerà il presente verbale di Accordo, ai sensi della vigente normativa di legge, ai fini della possibilità di usufruire delle agevolazioni fiscali e contributive.

Il presente Accordo verrà sottoposto all'approvazione degli organi delle parti stipulanti.


Le parti concordano che il presente Accordo, qualora approvato, avrà validità dall'1.1.2017 al 31.12.2017.

Le parti si impegnano a rincontrarsi per le opportune valutazioni qualora si verificassero eventi organizzativi particolarmente rilevanti ai fini del presente accordo.

Le parti si impegnano altresì a definire un calendario di incontri per la definizione complessiva della contrattazione di secondo livello.

Letto, confermato, sottoscritto


Per AMA SpA


S-
Amanzio Lepori

Per le segreterie territoriali delle OO.SS.

Fp CGIL 

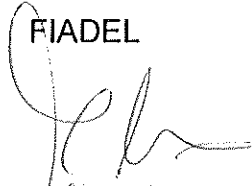
FIT CISL


Mazzanti M.
Monsi Vaccaro

UILTRASPORTI

Volu 10


FIADEL


Pantaleone S. S.
Eletta

AC

Fascia alta

60% MOL	40% Produttività	Tot
€ 390	€ 260	€ 650

Quota MOL (max €390)		
Peso	Indicatore	Quota
75%	Presenza	€ 292,50
15%	Operatività	€ 58,50
10%	Disciplina	€ 39,00

Quota Produttività (max € 260)		
Peso	Indicatore	Quota
75%	Presenza	€ 195,00
15%	Operatività	€ 39,00
10%	Disciplina	€ 26,00

Vol

Fascia media

60% MOL	40% Produttività	Tot
€ 270	€ 180	€ 450

Quota MOL (max €270)		
Peso	Indicatore	Quota
75%	Presenza	€ 202,50
15%	Operatività	€ 40,50
10%	Disciplina	€ 27,00

Quota Produttività (max € 180)		
Peso	Indicatore	Quota
75%	Presenza	€ 135,00
15%	Operatività	€ 27,00
10%	Disciplina	€ 18,00

qui

Fascia bassa

60% MOL	40% Produttività	Tot
€ 120	€ 80	€ 200

Quota MOL (max €120)		
Peso	Indicatore	Quota
75%	Presenza	€ 90,00
15%	Operatività	€ 18,00
10%	Disciplina	€ 12,00

Quota Produttività (max € 80)		
Peso	Indicatore	Quota
75%	Presenza	€ 60,00
15%	Operatività	€ 12,00
10%	Disciplina	€ 8,00

AC

AC

AC

Vol