

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2022

(art. 2 CCNL Fise Assoambiente 6.12.2016)

VERBALE DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Addì 1 aprile 2022 in Rho (MI), presso la sede aziendale,

Tra

Azienda Servizi del Rhodense Spa rappresentata dall'Amministratore Delegato Tommaso DI PAOLO

E

I dipendenti Alessandra CONTE, Paola DONI e Chiara CISLAGHI in rappresentanza del personale dipendente, giusto verbale di nomina in data 26/05/2020,

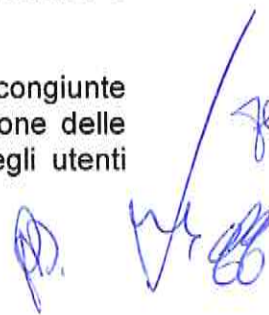
RICHIAMATO

Quanto disposto dall'art. 2 del CCNL FISE ASSOAMBIENTE del 6 dicembre 2016 in ordine alla disciplina per la determinazione della contrattazione di secondo livello, nonché il contenuto dell'accordo sottoscritto dalle parti in data 26 ottobre 2016, come modificato in data 8 marzo 2018.

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

Gli obiettivi aziendali utili a determinare il premio di risultato complessivo per l'anno 2022 sono i seguenti:

- 1) Agevolazione della relazione ASER/utenti; Realizzare un nuovo sistema di Sportello On Line, con accesso tramite SpID.
- 2) Garantire la qualità delle prestazioni e l'adempimento delle prescrizioni della Autorità; Aggiornamento degli standard di qualità delle prestazioni del ciclo integrato in linea con le prescrizioni ARERA
- 3) Digitalizzazione del rapporto con gli utenti del servizio nei processi di informazione e scambio dati, recapito delle fatture Incrementare il numero di utenti che ricevono le fatture via e-mail; Incrementare il numero di utenti che si relazionano tramite i servizi digitali
- 4) Potenziare/ottimizzare le registrazioni dei contatti in ingresso da parte degli utenti; Potenziare il sistema informatizzato per il tracciamento e la registrazione di reclami e segnalazioni oltre che delle attività di gestione delle pratiche per la tariffa rifiuti.
- 5) Riduzione degli abbandoni e miglioramento della qualità ambientale; Attività congiunte con il Comune di Rho di monitoraggio del territorio, con il supporto nella gestione delle fototrappole; Monitoraggio del territorio e verifica dei corretti comportamenti degli utenti



nell'ambito delle prerogative degli accertatori ambientali

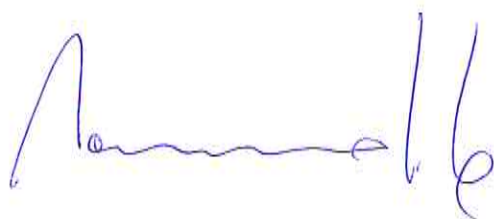
6) Riduzione della produzione di rifiuti; Redazione e presentazione di uno studio di fattibilità per la realizzazione sul territorio di un centro del riuso. Avvio del procedimento per la realizzazione.

7) Rilevazione attività economiche non operative allo scopo di verificare le concrete possibilità di recupero dei crediti TARI. Indagine, mediante l'impiego di banche dati e sopralluoghi sul territorio.

Nel rispetto di quanto previsto all'art. 2 dell'accordo in data 26 ottobre 2016, il presente verbale, per ciascuno degli obiettivi prefissati per l'anno 2022, nella tabella in allegato (allegato 1), definisce altresì:

- le azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi (IMPEGNI);
- le funzioni a cui competono gli impegni identificati;
- gli indicatori idonei per controllare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e i loro valori;
- Le tempistiche previste per il raggiungimento degli stessi.

Si allega: Allegato 1_Tabella obiettivi – impegni – indicatori 2022.
Letto, confermato e sottoscritto.



Franco Cante



VERBALE DI ACCORDO

(art. 2 CCNL Fise Assoambiente 21.03.2012 e smi)

Addì 26 ottobre 2016 in Rho (MI), presso la sede aziendale di via Martiri della Libertà 4,

Tra

Azienda Servizi del Rhodense Spa rappresentata dal Direttore Operativo Tommaso DI PAOLO

E

In rappresentanza del personale dipendente il sig. Fathi TRABELSI, funzionario CGIL Milano, e la sig. Valentina PALMIERI, Responsabile dell'ufficio Amministrazione,

Premesso che

Con verbale di accordo in data 5 dicembre 2006, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 62 CCNL Fise Igiene Ambientale del 30 aprile 2003 (previsioni oggi contenute all'art. 2 del CCNL FISE ASSOAMBIENTE del 21 marzo 2012), le parti convenivano sulla determinazione di un premio di risultato costituito da una parte fissa e una parte variabile, individuando altresì i criteri per il conseguimento, da parte del personale dipendente, dello stesso premio.

Ad oggi si rende necessario rivedere i contenuti del verbale suddetto, adeguandoli alle ulteriori intese intercorse tra le parti, oltre che ai più recenti provvedimenti normativi emanati in materia di determinazione del premio di produttività aziendale.

Tanto premesso,

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

ARTICOLO 1

Con il presente verbale s'intende rinnovare, sostituendolo, il precedente accordo in data 5 dicembre 2006, che con la sottoscrizione del presente testo si considera pertanto superato.

ARTICOLO 2

Le parti, che sottoscrivono il presente atto, in conformità a quanto previsto dall'art. 2 del CCNL FISE ASSOAMBIENTE del 21 marzo 2012 e s.m.i., convengono sul determinare un premio di risultato su base annua, la cui attribuzione è direttamente commisurata al conseguimento degli obiettivi aziendali prefissati annualmente, con la finalità di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché elementi di redditività e competitività dell'azienda.

Il premio di risultato si caratterizza quale elemento variabile della retribuzione in quanto gli importi complessivamente erogabili al personale sono correlati al valore aggiunto realizzato dalla società per tramite del raggiungimento dei suddetti obiettivi – tale valore aggiunto viene inteso non come mero risultato economico/finanziario, ma bensì quale incremento di qualità, efficienza, produttività nelle prestazioni erogate dalla società.

Gli obiettivi aziendali sono prefissati annualmente dalla Direzione aziendale di concerto con i Responsabili di Area, secondo quanto previsto dalla Procedura di Gestione dei Processi

Direzionali. All'atto della determinazione degli stessi viene redatto apposito verbale, nel quale sono altresì specificati:

- le azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi (IMPEGNI) ;
- le funzioni a cui competono gli impegni identificati;
- gli indicatori idonei per controllare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e i loro valori;
- Le tempistiche previste per il raggiungimento degli stessi.

L'importo annuo complessivo distribuibile viene pertanto determinato proporzionalmente al numero di obiettivi riguardati dall'impresa nell'annualità di riferimento sul totale di quelli prefissati, in rapporto alla somma di € 12.000,00 (pari al valore medio erogato nel triennio precedente).

L'ammontare del premio individuale massimo riconoscibile a ciascun dipendente è dato suddividendo l'importo complessivo di cui al paragrafo precedente, per il numero dei dipendenti che concorrono alla erogazione del premio per l'annualità di riferimento.

I criteri di determinazione e attribuzione del premio sono stabiliti al successivo art. 3.

Detto premio è da intendersi lordo e onnicomprensivo, lo stesso non ha alcun riflesso sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere (13ma, 14mo, ferie, festività, malattia, TFR ed ogni altro istituto contrattuale e di legge).

Il premio di risultato viene corrisposto in un'unica soluzione al personale assunto con contratto a tempo indeterminato. Per i soggetti il cui rapporto di lavoro è iniziato, ovvero si è interrotto, nel corso dell'anno, il diritto al premio viene maturato proporzionalmente all'effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro il premio viene liquidato unitamente alle competenze di fine rapporto, sulla base dei ratei come sopra maturati.

L'erogazione complessiva del premio avviene, di norma, in concorrenza con la retribuzione di marzo.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 183, della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Finanziaria 2016), ai fini della determinazione del premio di risultato, viene computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Il presente atto trova altresì efficacia in relazione ad eventuali accordi stipulati precedentemente tra Azienda e Rappresentanti dei lavoratori.

ARTICOLO 3

L'erogazione del premio avviene sulla base dei parametri e criteri di valutazione di seguito descritti, ciò con l'obiettivo di collegare gli incentivi economici erogati agli incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e agli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

CRITERI DI VALUTAZIONE

I Responsabili di Area, in coerenza e nell'ambito degli obiettivi programmati che impegnano l'area funzionale di appartenenza, predispongono al termine di ciascuna annualità una valutazione motivata delle prestazioni rese dai rispettivi collaboratori dipendenti, in relazione alla qualità del lavoro svolto, nonché alle abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo, attribuendo a ciascuno di questi un punteggio che va da 1 a 10 per ciascuno dei

parametri sotto riportati. Gli stessi Responsabili a loro volta verranno valutati dalla Direzione Operativa, in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area funzionale e sulla base degli stessi parametri di valutazione.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE

Le valutazioni annuali, da predisporre su appositi modelli, avvengono, in ragione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi programmati per area funzionale, sulla base dei seguenti criteri comportamentali:

1. Presenza a lavoro, con attribuzione del punteggio secondo gli elementi oggettivi indicato nella tabelle di seguito riportata:

Giorni di Assenza	Punteggio
0 - 5	10
6 - 10	8
11 - 30	7
Oltre 30	5

Ai fini di cui al presente punto, fatto salvo quanto previsto al precedente articolo 2, si considerano assenze ogni giornata in cui la prestazione lavorativa non viene resa - fatta eccezione quelle di ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività sopresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro, malattie dovute a patologie di particolare gravità e ricoveri ospedalieri trovando applicazione quanto previsto dall'art 46 parte C e comma 9 del CCNL richiamato in premessa.

2. Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi - partecipazione alla vita organizzativa.
Elementi valutati: capacità di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi - capacità di lavorare in team.
3. Innovatività e adeguatezza nello svolgimento delle mansioni attribuite, in relazione a: iniziativa e propositività - capacità di risolvere i problemi - autonomia e capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato.
Elementi valutati: capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato;
4. Gestione risorse economiche e/o strumentali, in considerazione di: cura di sé e degli strumenti/attrezzature assegnate - gestione attenta ed efficiente delle strumentazioni affidate.
Elementi valutati: attenzione alla propria immagine e agli strumenti/attrezzature assegnati;
5. Orientamento alla qualità dei servizi, in considerazione di: competenza a ricoprire le mansioni assegnate, rispetto dei termini dei procedimenti; precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure, cortesia nei rapporti con i soggetti terzi.
Elementi valutati: capacità di realizzare la qualità richiesta nell'ambito della prestazione individuale;
6. Dimostrazione efficace della flessibilità nelle situazioni di emergenza, valutazione dei livelli di applicazione/concentrazione/cognizione durante le varie fasi di lavoro, oltre che relazionali e fisici; disponibilità e capacità ad adattarsi alla temporanea

variazione dei flussi di lavoro all'interno dell'unità di appartenenza in ragione di eventi non programmati che li influenzano.

Elementi valutati: disponibilità e capacità ad adattare il proprio lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'azienda, nonché a svolgere le prestazioni professionali in condizioni di emergenza e in tempi e modalità diversi da quelli abituali;

RIPARTIZIONE

Il premio è ripartito secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Punteggio	Quota del Premio
60 - 45	100 %
44 - 21	70 %
20 - 0	40 %

Le somme residue di ciascuna quota individuale, non attribuite per il mancato raggiungimento del punteggio massimo, viene redistribuita in parti uguali tra il personale che ha conseguito un punteggio che si colloca nella fascia 45 – 60 o in subordine tra coloro che hanno percepito il punteggio più alto.

ARTICOLO 5

Su richieste del dipendente, il datore di lavoro può provvedere all'erogazione del premio mediante i documenti di legittimazione disciplinati dal comma 3 bis all'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986), come novellato dall'art. 1, comma 190, lettera b), della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Finanziaria 2016). Tali documenti denominati "voucher", sono utilizzabili alle condizioni, termini e modalità stabiliti dalla normativa vigente in materia.

ARTICOLO 4

Il presente accordo avrà validità triennale, in riferimento agli esercizi sociali 2016, 2017 e 2018. Le parti concordano di incontrarsi, in buona fede, per discutere il rinnovo dell'accordo entro il 31/12/2018.

Resta inteso che decorso tale termine il presente accordo continuerà ad esplicare i suoi effetti sino all'effettivo rinnovo.

* * *

Le parti con la sottoscrizione del presente accordo si danno atto del riconoscimento dei principi fin qui enunciati e costruiranno i successivi accordi sulla base del presente.

Letto firmato e sottoscritto.

Rho, 26 ottobre 2016




ADDENDUM AL VERBALE DI ACCORDO IN DATA 26 OTTOBRE 2016

(art. 2 CCNL Fise Assoambiente 21.03.2012 e smi)

Addì 8 marzo 2018 in Rho (MI), presso la sede aziendale di via Martiri della Libertà 4,

Tra

Azienda Servizi del Rhodense Spa rappresentata dal Direttore Operativo Tommaso DI PAOLO

E

In rappresentanza del personale dipendente e la sig. Valentina PALMIERI, Responsabile dell'ufficio Amministrazione, la sig.ra Raffaella ROTONDI, Responsabile Ufficio Tariffa e la sig.ra Alessandra CONTE, Responsabile del Servizio Tecnico.

Premesso che

In data 26 ottobre 2016, veniva sottoscritto tra i rappresentati dei lavoratori e l'Azienda un accordo circa le modalità di determinazione, conseguimento ed erogazione del premio di risultato, direttamente commisurata al conseguimento degli obiettivi aziendali prefissati annualmente, con la finalità di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché elementi di redditività e competitività dell'azienda, ciò in linea con le previsioni dell'art. 2 CCNL Fise Assoambiente 21.03.2012 e smi e delle successive e più recenti previsioni di legge e normative.

Con il presente addendum le parti intendono specificare con maggiore dettaglio quanto previsto all'art. 2 dell'accordo in premessa, circa le modalità di determinazione della quota individuale massima del premio distribuibile, ciò al fine di operare una più equa ed equilibrata distribuzione dell'emolumento incentivante nei fatti, in considerazione della mansioni effettivamente svolte dal personale dipendente e della concreta contribuzione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tanto premesso,

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

ARTICOLO 2

All'art. 2 dell'accordo in data 26 ottobre 2016, il quinto capoverso, che recita "L'ammontare del premio individuale massimo riconoscibile a ciascun dipendente è dato suddividendo l'importo complessivo di cui al paragrafo precedente, per il numero dei dipendenti che concorrono alla erogazione del premio per l'annualità di riferimento.", s'intende sostituito con il seguente:

L'ammontare del premio individuale massimo riconoscibile a ciascun dipendente è dato suddividendo l'importo complessivo di cui al paragrafo precedente, per il numero dei dipendenti che concorrono alla distribuzione del premio per l'annualità di riferimento. L'importo così determinato è rimodulato in ragione del livello di inquadramento contrattuale, secondo i parametri di cui all'art. 27 del CCNL Fise Assoambiente, come modificato dall'accordo in data 6/12/2016, con attribuzione dell'importo base al livello 5B.

In caso di assenza dal lavoro per un periodo superiore al 20% delle giornate lavorative annue, intendendosi per assenza quanto specificato al successivo art. 1, punto 1,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'R' and 'V' and a signature that appears to be 'Fe'.

l'ammontare del premio individuale massimo riconoscibile si riduce delle seguenti percentuali:

Percentuale di assenza	Percentuale di riduzione del premio
Dal 20% al 30%	20 %
Dal 31% al 40%	30 %
Oltre il 40%	40 %

Le somme residue sono redistribuite in parti uguali tra il personale che ha conseguito un punteggio che si colloca nella fascia 45 – 60 o in subordine tra coloro che hanno percepito il punteggio più alto.

La validità del presente addendum è legata all'efficacia dell'accordo in data 26 ottobre 2016.

* * *

Le parti con la sottoscrizione del presente accordo si danno atto del riconoscimento dei principi fin qui enunciati e costruiranno i successivi accordi sulla base del presente.

Letto confermato e sottoscritto.

Rho, 8 marzo 2018

Renzo de Ponte
Roberto
Roberto
16