

## ASM SRL – PREMIO DI RISULTATO 2017

### 1. Premessa.

Le parti si danno atto che, come precedentemente concordato:

- 1) il presente accordo sul premio di risultato ha valenza annuale;
- 2) il presente accordo individua sia le modalità di ripartizione del premio di risultato che il relativo ammontare. Si è convenuto che le modalità da applicare relativamente al 2017 sono analoghe a quelle già applicate negli anni dal 2007 al 2016, attraverso criteri che tengono conto di aumenti quantitativi della produttività e della "qualità del servizio" ;
- 3) vengono individuati gli obiettivi da raggiungere ed indicate le modalità di calcolo dei connessi benefici al fine di determinare l'entità del premio.

### 2. Aspetti di carattere generale

I criteri di determinazione del premio di risultato nel vigente C.C.N.L. di categoria sono volti a consentire l'immediata rilevazione e verifica circa l'ottenimento dei risultati che l'Azienda assume come obiettivo:

- a) il mantenimento / consolidamento dei livelli di produttività già raggiunti, ai quali è correlata la "quota fissa" di cui al punto n. 1 del paragrafo 7;
- b) ad ulteriori incrementi di produttività, di qualità dei servizi, e di competitività dell'Azienda, ai quali è correlata la "quota variabile" di cui al punto n. 2 del paragrafo 7.

Al conseguimento di tali obiettivi è collegato il premio risultato, il quale pertanto avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati stessi.

Il premio di risultato di cui al presente accordo viene inteso come sistema di incentivazione idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali. Le modalità di organizzazione dei servizi e l'articolazione degli orari e dei turni di lavoro sono quelli previsti nella descrizione dei servizi inclusa nel Piano Finanziario per il 2017.

La suddetta articolazione del lavoro e le procedure autorizzative e di controllo hanno i seguenti obiettivi:

- verificare l'impegno dei lavoratori e la qualità del lavoro svolto;
- diminuire il lavoro straordinario e l'assenteismo. A tal riguardo si assumono come riferimento valori di assenza e di ore di straordinario lavorate nel 2016;
- diminuire i costi per la manutenzione dei veicoli, sia interna che esterna. Tale obiettivo dovrà essere raggiunto attraverso:

- una maggiore responsabilizzazione degli operatori nell'esecuzione dei quotidiani controlli preliminari all'uso del mezzo utilizzato;
  - una maggior responsabilizzazione nel segnalare inconvenienti e problemi, sia sul mezzo che sul servizio;
  - una maggiore attenzione degli operatori nell'uso dei mezzi affidatigli ed in una maggiore collaborazione con il personale dell'officina, nonché in una più attenta gestione dei ricambi a magazzino. Le parti si danno atto che in considerazione del consistente sforzo compiuto dall'Azienda per migliorare e potenziare il parco mezzi, e stante la disponibilità di personale di officina, è prioritario impostare un efficace programma di manutenzione preventiva. Deve restare ferma la disponibilità degli operatori ad operare in doppio turno qualora ciò si rendesse necessario per esigenze dei servizi o della manutenzione dei mezzi;
- diminuire i costi per franchigia da incidenti stradali, obiettivo da raggiungersi attraverso una maggiore attenzione nella conduzione dei mezzi;
  - aumentare i ricavi aziendali;
  - economizzare forza lavoro, rispetto a quella indicata nel bilancio di previsione, attraverso una maggiore produttività individuale.

Le risorse recuperate dal raggiungimento di una maggiore efficacia ed economicità dei servizi resi potranno essere utilizzate per lo svolgimento di ulteriori servizi, soprattutto a pagamento o suscettibili di contribuzione e/o incentivazione (ad esempio le raccolte differenziate di materiali riciclabili).

### 3. Obiettivi di mantenimento / consolidamento dei livelli di produttività già raggiunti.

Con riferimento agli specifici servizi, le Parti individuano i seguenti obiettivi di mantenimento / consolidamento dei livelli di produttività già raggiunti:



- **rispetto al servizio di pulizia del suolo pubblico:** eliminazione delle cartacce dal suolo pubblico; eliminazione di rifiuti in generale ed imballaggi in particolare dalle vicinanze dei cassonetti; puntuale svuotamento dei cestini gettacarte; eliminazione delle feci canine e dell'erba interstiziale presente nelle discontinuità della pavimentazione; segnalazione dei problemi riscontrati sulla propria zona, tenuta di un rapporto corretto con l'utenza: sostituzione della frase "non è compito mio" con la frase: "al momento non posso intervenire, ma segnalerò subito il problema" (cosa che poi deve essere fatta); massimizzazione della produttività individuale ed uso intelligente dell'orario di lavoro (con maggiore presenza nelle zone critiche e minore in quelle a minor carico di lavoro). Le parti si danno atto che nella valutazione della produttività degli operatori occorrerà tener conto della frequenza con la quale la zone di spazzamento vengono lasciate "scoperte", anche valutando il riconoscimento di un premio di risultato "specifico" a favore di chi, operando su una zona non "coperta" nei giorni precedenti, riesca a completarne la pulizia. Le parti si danno atto altresì che occorrerà tener conto della maggiore difficoltà che si incontra nello spazzamento di zone sempre diverse rispetto allo spazzamento di zone fisse;
- **rispetto ai servizi di raccolta:** pulizia delle piazzole di stazionamento dei contenitori; eliminazione di rifiuti in generale ed imballaggi in particolare dalle vicinanze dei cassonetti; pulizia della cabina dei mezzi e, in genere, esecuzione della piccola manutenzione; puntuale segnalazione dei problemi sui mezzi e sulla zona di lavoro; piena ed assidua collaborazione rispetto all'obiettivo di ridurre i costi di manutenzione;
- **rispetto al servizio di lavaggio piazze:** resta ferma la previsione secondo la quale gli operatori del servizio di lavaggio piazze del turno notturno dovranno effettuare in aggiunta al servizio d'istituto dal Lunedì al Venerdì la "pulizia e il lavaggio sistematico di alcuni punti critici della città indicati nell'ordine di servizio;
- **rispetto ai servizi di officina e di autoparco:** ridurre il ricorso ad officine esterne; ridurre le manutenzioni "a posteriori" (aumentare quella preventiva) riducendo quindi i costi complessivi di manutenzione; gestione autonoma dell'impianto di depurazione delle acqua di lavaggio; maggiore efficacia nella gestione delle attrezzature (riparazioni, manutenzioni, spostamenti, ecc.);
- **igiene:** ottimizzazione dell'uso dei prodotti; incremento dei ricavi;
- **raccolte differenziate:** estensione ed ampliamento dei servizi, con incremento delle quantità recuperate;
- **organizzazione, impianto, aree attrezzate:** riduzione dei reclami; riduzione dei costi di gestione (canoni, cancelleria, energia, ecc.); alienazione mezzi inutilizzati e totalmente ammortizzati; ottimizzazione delle procedure interne; massimizzazione dell'utilizzo degli impianti; ottenimento/mantenimento della certificazione di qualità.

#### 4. Ulteriori incrementi di produttività, di qualità dei servizi, e di competitività dell'Azienda.

Con riferimento agli specifici servizi, le Parti individuano i seguenti obiettivi di incremento dei livelli di produttività già raggiunti e di miglioramento della qualità dei servizi resi, nella prospettiva di un aumento della competitività dell'Azienda:

- **rispetto al servizio di pulizia del suolo pubblico:** Gli operatori addetti allo spazzamento stradale dovranno assicurare il prelievo quotidiano dei rifiuti recuperabili (scatole di cartone, plastica, indumenti) e dei piccoli ingombranti occasionalmente rinvenuti sulla zona assegnata, che verranno conferiti presso l'autoparco aziendale. Verrà inoltre valutata e premiata:
  - L'assenza di manutenzioni diverse da quelle dovute alla normale usura e consumi, sul mezzo abitualmente utilizzato;
  - L'assenza di incidenti durante il servizio;
  - L'assenza di infortuni;
  - L'assenza di reclami da parte dell'utenza e di contestazioni da parte dei preposti;
  - La riduzione dei costi per attrezzature e materiali vari di consumo.
- **rispetto ai servizi di raccolta:** I conducenti degli autocompattatori a carico laterale dovranno porre ogni cura nel posizionare i cassonetti in modo corretto dopo lo svuotamento (e non a distanza eccessiva dal bordo della strada). Essi, inoltre, si adopereranno per risolvere direttamente e tempestivamente i problemi derivanti dall'abbandono, presso i cassonetti, di rifiuti particolari (ad esempio ingombranti) che richiedano un intervento manuale per prevenire problemi di un certo rilievo (ad esempio: possibilità di caduta per i pedoni).



I conducenti dei compattatori a carico posteriore si adopereranno per ottimizzare il rendimento dalla squadra nel suo complesso (verifica delle attività di pulizia presso i cassonetti, eliminazione dei tempi morti per attività non indispensabili, ecc.). Essi daranno suggerimenti per l'ottimizzazione dei percorsi e del servizio (anche in relazione alle modifiche che, nel tempo, si produrranno per effetto di fattori esterni quali, ad esempio, l'espansione della città; l'evoluzione del traffico urbano, ecc.). Gli operatori al seguito degli autocompattatori dovranno eseguire l'operazione di scarico evitando di danneggiare i cassonetti, segnalando puntualmente le circostanze nelle quali eventuali danni si siano comunque verificati, lasciando i cassonetti frenati. Ove ciò non accada, il fatto sarà oggetto di contestazione,

Tutti gli operatori sono tenuti a segnalare la presenza di inconvenienti sulla zona e, in particolare, i cumuli di rifiuti e/o i rifiuti ingombranti abbandonati.

Per tutti verrà inoltre valutata e premiata:

- L'assenza di manutenzioni diverse da quelle dovute alla normale usura e consumi, sul mezzo abitualmente utilizzato;
  - L'assenza di incidenti durante il servizio;
  - L'assenza di infortuni;
  - L'assenza di reclami da parte dell'utenza e di contestazioni da parte dei preposti;
  - La riduzione dei costi per attrezzature e materiali vari di consumo
- **rispetto al servizio di lavaggio piazze:** verrà valutata e premiata:
- L'assenza di manutenzioni diverse da quelle dovute alla normale usura e consumi, sul mezzo abitualmente utilizzato ;
  - L'assenza di incidenti durante il servizio;
  - L'assenza di infortuni;
  - L'assenza di reclami da parte dell'utenza e di contestazioni da parte dei preposti;
  - La riduzione dei costi per attrezzature e materiali vari di consumo.
- **rispetto ai servizi di officina e di autoparco:** ridurre i costi per l'acquisto di ricambi ed attrezzature d'officina, tenuto conto del numero dei mezzi utilizzati nel servizio e delle concrete modalità di svolgimento dello stesso. Verrà inoltre valutata e premiata:
- L'assenza di incidenti durante il servizio;
  - L'assenza di infortuni;
  - L'assenza di contestazioni da parte dei preposti ;
  - La riduzione dei costi per attrezzature e materiali vari di consumo.
- **igiene:** Gli addetti a servizi speciali si adopereranno per incrementare i servizi a pagamento, in modo da aumentare i ricavi aziendali provenienti da attività proprie. Verrà inoltre valutata e premiata:
- L'assenza di manutenzioni diverse da quelle dovute alla normale usura e consumi, sul mezzo e sulle attrezzature abitualmente utilizzate;
  - L'assenza di incidenti durante il servizio;
  - L'assenza di infortuni;
  - L'assenza di reclami da parte dell'utenza (tenuto conto delle reali modalità di svolgimento del servizio) e di contestazioni da parte dei preposti;
  - La riduzione dei costi per attrezzature e materiali vari di consumo.
- **raccolte differenziate:** Verrà valutata e premiata:
- L'assenza di manutenzioni diverse da quelle dovute alla normale usura e consumi, sui mezzi e sulle attrezzature abitualmente utilizzati;
  - L'assenza di incidenti durante il servizio;
  - L'assenza di infortuni;
  - L'assenza di reclami da parte dell'utenza e di contestazioni da parte dei preposti;
  - La riduzione dei costi per attrezzature e materiali vari di consumo.
- **organizzazione, impianto, aree attrezzate:** si assumono quali obiettivi strategici: lo sviluppo dell'attività di gestione dell'impianto di selezione e prima lavorazione dei materiali provenienti da raccolta differenziata; l'ottimale utilizzo dell'isola ecologica esistente e l'avvio della gestione nella seconda isola ecologica della zona di ponente della città; la riapertura dall'area attrezzata di Coda della Volpe ed il trasferimento presso di essa di alcune lavorazioni oggi eseguite presso l'impianto sito in zona industriale;



l'utilizzo dell'impianto di compostaggio comunale. Tutti gli operatori impegnati e nelle attività di ufficio e di gestione degli impianti nonché quelli che raccolgono materiali che vi confluiscono, porranno il massimo impegno e disponibilità nell'adottare ogni flessibilità che consenta di ottimizzare la resa delle attività esistenti, di implementare di nuove, di realizzare le opere previste.

### 5. Riduzione dell'assenteismo e qualità della prestazione.

L'incidenza delle assenze per malattia ed infortuni registrate resta notevolmente elevata. Occorre ridurre sensibilmente l'assenteismo legando strettamente il premio di risultato alle effettive presenze. A tal fine sono state definite le "Modalità di suddivisione del premio di risultato" alle quali si rimanda.

La qualità della prestazione di ciascun dipendente verrà valutata dallo "staff tecnico" composto dal Capo Area Tecnica, dal Capo Settore Tecnico, dal Capo Servizio, dai Responsabili dei Servizi, dal Capo Officina, In particolare i Responsabili dei Servizi Esterni sottoporranno le proprie valutazioni (relative ai dipendenti impegnati nei servizi esterni), al Capo Settore Tecnico, il quale a sua volta riferirà al Direttore (il quale potrà comunque chiedere i chiarimenti del caso prima di giungere a definitive determinazioni).

La qualità della prestazione dei dipendenti che operano a diretto contatto con la direzione, verrà valutata direttamente dal direttore, il quale potrà avvalersi della collaborazione di altri dipendenti da lui individuati.

Tale valutazione avverrà assegnando un giudizio, sintetico ma motivato, sulla base del seguente schema:

- Buono: elevato impegno nelle attività quotidiane, con risultati superiori alla media dei colleghi e / o dei lavoratori impegnati in attività consimili;
- Sufficiente: normale impegno nelle attività quotidiane, con risultati non inferiori alla media dei colleghi e / o dei lavoratori impegnati in attività consimili;
- Insufficiente: insoddisfacente impegno delle attività quotidiane, con risultati inferiori alla media dei colleghi e / o dei dipendenti impegnati in attività consimili.

I giudizi dovranno essere motivati e verranno espressi rispetto ai seguenti parametri:

	Buono	Sufficiente	Insufficiente
<u>Comportamento verso l'utenza</u>			
Assiduità al lavoro			
Disponibilità a processi di mobilità e Flessibilità			
Danni arrecati a mazzi, impianti ed <u>attrezzature aziendali</u>			
Assenza di contestazioni disciplinari			
Diligenza nell'uso degli strumenti di Lavoro			
<u>Giudizio complessivo</u>	Val. equiv. = 8	Val. equiv. = 6	Val. equiv. = 4

### 6. Maggiori ricavi ed economie rispetto alle previsioni di bilancio

Con riferimento alle poste del Piano Finanziario, stilato il Conto Consuntivo, si procederà a determinare la differenza tra i ricavi inizialmente preventivati e quelli effettivamente conseguiti, nonché tra i costi previsti e quelli effettivamente sostenuti. Il 30 % dei benefici registrati (intendendosi per "benefici" sia i minori costi che i maggiori ricavi) derivanti da incrementi di produttività, anche se discendenti da una migliore organizzazione del lavoro, concorreranno alla determinazione della "quota variabile" del premio di risultato da suddividere tra i dipendenti, secondo le modalità di cui al paragrafo specifico (n. 7).

Il riferimento per la valutazione dell'impiego di personale rispetto alle previsioni avverrà sulla base di, uno schema di organizzazione, del lavoro (servizi / frequenze / unità) concordato tra le parti e sottoscritto.

- i costi sostenuti per franchigie nell'anno 2016 e quello sostenuto nell'anno di applicazione del, presente accordo;
- i costi sostenuti per manutenzioni, acquisto di ricambi, riparazioni di impianti ed in. genere tutte le voci del bilancio che abbiano attinenza con gli obiettivi indicati nei paragrafi n. 3 e n. 4.

Nel confronto relativo al numero di unità si terrà conto delle unità rese necessarie per l'esecuzione di servizi aggiuntivi rispetto alle previsioni, che verranno "scorporate".

Analogamente si procederà in relazione ai ricavi, superiori a quelli previsti nel Bilancio di Previsione, decurtati i costi di produzione.



## 7. Modalità di ripartizione dei premio di risultato

La quantificazione del premio di risultato, per ciascun dipendente, dovrà avvenire con riferimento al relativo livello di inquadramento, alle effettive presenze al lavoro ed alla qualità della prestazione. Detto premio verrà suddiviso in due parti:

- 1) una quota fissa di euro 25.000,00, determinata a preventivo, verrà suddivisa tra tutti i lavoratori in relazione ai livelli di inquadramento e alle effettive presenze al lavoro, fatto salvo il rispetto dei livelli di produttività consolidati (comportamenti di cui alla lettera a) del paragrafo n. 2 ed al paragrafo n. 3). Tale importo verrà corrisposto a chi abbia accumulato, in corso d'anno, almeno 279 presenze (pari al "massimo teorico"). Verranno considerate giornate lavorative tutte e sole le giornate di presenza in servizio effettivo. Il massimo teorico di presenze per i dipendenti che svolgono attività d'ufficio verrà rideterminato tenendo conto che l'orario degli uni è articolato su 5 gg / settimana. - Dividendo "l'importo massimo teorico" per 279 si ottiene il "beneficio giornaliero" di ciascun lavoratore, connesso all'effettiva presenza al lavoro del medesimo. La penalizzazione per la mancata presenza al lavoro verrà computata come indicato nella tabella seguente :

Un "beneficio giornaliero" per ogni giorno di assenza	Fino a 20 gg di assenza
Il premio di risultato coincide col minimo contrattuale	Da 21 a 30 gg di assenza
Nessun premio di risultato	Oltre 31 gg di assenza

Eventuali eccezioni alla regola anzi stabilita verranno valutate dal Direttore con il supporto dello staff, sulla base di adeguate motivazioni.

Le parti si danno atto che ulteriori valutazioni della produttività dei dipendenti riguardo la presenza al lavoro troveranno applicazione nell'espressione del giudizio di qualità di cui al paragrafo 5.

- 2) una quota variabile, pari a 40.000,00 euro più un terzo dei benefici, valutati a consuntivo, connessi alla maggiore produttività dei lavoratori, sarà determinata sulla base di quanto risultante dai precedenti paragrafi n. 4, 5 e 6. Più in dettaglio:
  - a.) si procederà alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui al paragrafo n. 4, sulla cui base si determinerà il "Coefficiente di tendenza aggregato" (CTA) operando come di seguito descritto. Valutando tutti gli elementi disponibili, si elaborerà un giudizio aggregato sull'azione dell'azienda nel suo complesso, che potrà essere:
    - I. "buono", se la maggior parte degli obiettivi saranno stati raggiunti e/o comunque si individui una positiva tendenza all'aumento della qualità dei servizi e della competitività dell'azienda; a tale giudizio è associato il coefficiente 1,15;
    - II. "sufficiente", se una buona parte degli obiettivi saranno stati raggiunti e comunque si individui una positiva tendenza all'aumento della qualità dei servizi e della competitività dell'azienda; a tale giudizio è associato il coefficiente 1,00
    - III. "insufficiente", se solo alcuni o nessuno degli obiettivi saranno stati raggiunti e comunque non si individui una positiva tendenza all'aumento della qualità dei servizi e della competitività dell'azienda; a tale giudizio è associato il coefficiente 0,8;

Si conviene che nella valutazione che precede si dovrà tener conto delle cause obiettive dell'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi ed in particolare di quelle non imputabili ai dipendenti.

- b.) al calcolo di cui al paragrafo n. 6, il cui risultato verrà moltiplicato per il "Coefficiente di tendenza aggregato";
- c.) La somma determinata come alle lettere a) e b) che precedono costituisce la "quota variabile" del premio di risultato e, sommata a 25.000,00 euro, verrà attribuita ai lavoratori meritevoli riconosciuti attraverso la verifica della qualità della prestazione. In particolare:
  - i lavoratori ricadenti nella "prima fascia" di merito, riceveranno una quota variabile doppia di quelli ricadenti nella seconda;



- i lavoratori ricadenti nella "terza fascia" di merito riceveranno una quota variabile pari ad un quarto di quelli ricadenti nella seconda;
- i lavoratori ricadenti nella "quarta fascia" di merito non riceveranno alcun premio di risultato, venendo azzerata anche la quota fissa.

Si prevede la possibilità che l'Azienda riconosca, in corso d'anno, dei piccoli premi per meriti specifici, su segnalazione dei preposti. Il Direttore provvederà a verifiche "a campione" con sopralluoghi "a sorpresa" a fine turno di lavoro.

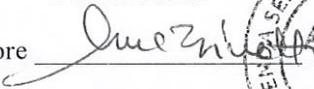
Si prevede, inoltre, che l'Azienda possa riconoscere aumenti "ad personam" (i così detti "superminimi"), ai dipendenti che diano costante prova di capacità ed attaccamento all'azienda. Per tale riconoscimento si stabilisce la seguente procedura:

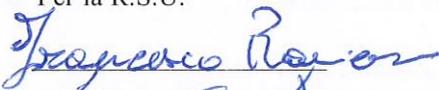
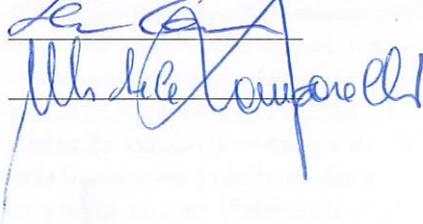
- chiunque potrà far pervenire al direttore una segnalazione di possibile riconoscimento;
- il Direttore, esperite le proprie verifiche, ove ritenga di poter dar corso ad un qualche riconoscimento, sentirà al riguardo la R.S.U.;
- acquisito il parere delle R.S.U. (ovvero trascorsi 15 giorni senza che le stesse si siano pronunciate né abbiano fatta pervenire alcuna comunicazione al riguardo), il direttore avrà facoltà di formulare la proposta di riconoscimento al C. d. A.

### 8. Norme generali.

Il presente accordo sarà sottoscritto dalla R.S.U. e dal Direttore e verrà approvato dal Consiglio di Amministrazione. Esso verrà applicato con riferimento all'anno 2017. L'erogazione del premio di risultato avverrà entro e non oltre il mese di giugno dell'anno successivo a quello cui il premio di risultato si riferisce (eventualmente sulla base di un "preconsuntivo" ove il conto consuntivo non sia stato approvato), previa verifica e quantificazione dei risultati raggiunti:

Il premio di risultato, inteso come sistema incentivante atto a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali, per sua natura incerto ed avente caratteristiche di variabilità, non rientra nella retribuzione normale prevista dal CCNL vigente e non fa parte del T.F.R. in quanto comprensivo della incidenza su tutti gli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Per l'Azienda  
 Il Direttore  

Per la R.S.U.  
  


Molfetta 25/05/2018

Per presa visione e ratifica: le CIA  
 Te Presidente   
 Te Vice Presidente   
 la Compagniera   
