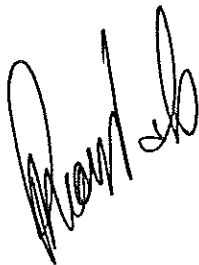



VELLETRI 11 Aprile 2013



**ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE**



In data odierna, presso la sede della Società Volsca Ambiente e Servizi, si è tenuto un incontro tra le OO.SS. e i rappresentanti dell'Azienda per sottoscrivere l'accordo collettivo aziendale che regolamenti la contrattazione di secondo livello a contenuto economico ed a contenuto normativo.

Si sono registrate le seguenti presenze :

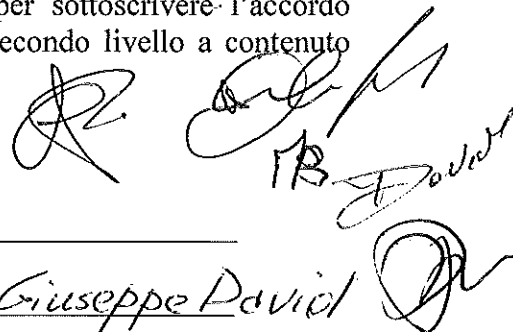
F.P. C.G.I.L.: Paolo Calvano,

U.I.L. TRASPORTI: Stefano Bertinelli, Giuseppe David

U.G.L. I.A.: Antonio Parodi

R.S.A.: M. Biccini, M. Castellani, S. D'Angelo, P. Germani

AZIENDA: F. De Felice, M. Incitti



In primo luogo si conviene che il presente accordo collettivo aziendale fa seguito al contratto economico di II livello già formalmente siglato tra le parti il 1° dicembre 2005 tutt'ora vigente in quanto mai disdetto dalle Organizzazioni Sindacali e dall'Azienda.

Ad ogni buon fine le parti condividono di allegare al presente contratto economico l'intesa del 1° dicembre 2005 per continuità delle relazioni industriali e delle corrette procedure amministrative.

In ultimo si allega il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze riguardante tutti gli aspetti relativi alla gestione dell'istituto della produttività, decreto che si allega e diviene parte integrante del presente accordo collettivo aziendale.



### SEDE DIPARTIMENTALE

In primo luogo si ritiene primario per l'attivazione del presente accordo collettivo aziendale individuare la SEDE DIPARTIMENTALE quale luogo deputato al confronto, questo livello negoziale potrà affrontare anche problemi inerenti la scelta dei criteri di distribuzione e di pianificazione delle risorse umane e strumentali.

Quindi è conseguente confrontarsi sui seguenti segmenti : organizzazione del servizio, composizione delle squadre, nastro orario differenziato, servizio domenicale e quello mercatale (fiere).

Come verificato congiuntamente attivando il descritto confronto è stato possibile raggiungere la programmazione inerente la mensilizzazione dei servizi, obiettivo quest'ultimo che ha garantito migliori risposte organizzative all'Azienda e risposte equilibrate ai carichi di lavoro dei lavoratori.

### NOTTURNO E PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Dalla lettura dell'art. 19 (comma 12) del CCNL le parti condividono di individuare nella misura del 15% la percentuale relativa alla retribuzione oraria maggiorata della prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6.

Per ciò che attiene la contrattazione aziendale di tipo normativo in attuazione di quanto previsto dal CCNL si conviene di individuare negli operatori del servizio adibito alla guida del ragnolo coloro che possono superare il monte ore annuo individuale di lavoro straordinario.

### RAGGIUNGIMENTO POSTO DI LAVORO

Le parti concordano per questo istituto di liquidare il periodo maggio 2008 – agosto 2011 prevedendo un somma complessiva pari a €. 24.000,00.

L'Azienda si impegna a fronteggiare tale spesa in 24 mesi calcolando il compenso pro capite in base ai giorni lavorati dai dipendenti ed in base alle fasce chilometriche condivise con accordo del 07/05/2008.



**ART. 45 C.C.N.L. FISE - ASSOAMBIENTE**

Ai fini della quantificazione delle risorse destinate dal presente Accordo Collettivo Aziendale al sistema di produttività e all'apprezzamento delle prestazioni si rammenta il percorso normato dall'art. 45 del nuovo contratto nazionale di lavoro, in particolare "...Omissis...in ogni singolo anno solare, le somme trattenute ovvero non computate ...omissis...saranno destinate per il 60% all'incremento...omissis...dell'equivalente premio di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello ...omissis...".

*FR*      *FB*

**PRIMO ASPETTO DEL CONTRATTO DI II LIVELLO A CONTENUTO ECONOMICO**

*[Signature]*

In primo luogo le parti condividono di voler procedere ad un apprezzamento della prestazione seguendo criteri prestabiliti.

Nello specifico si è concordato per i dipendenti con qualifica operaia quanto segue :

- a) comportamento con l'utenza : fondo di cantiere 15% ;
- b) assiduità al lavoro : fondo di cantiere 40%;
- c) partecipazione a processi di mobilità e flessibilità : fondo di cantiere 10%;
- d) valutazione entità, eventuali danni arrecati alle attrezzature : fondo di cantiere 15%;
- e) provvedimenti disciplinari aggiudicati : fondo di cantiere 20%.

*[Signature]*

Per il personale impiegatizio :

- a) assiduità al lavoro : fondo di cantiere 60%;
- b) provvedimenti disciplinari aggiudicati : fondo di cantiere 30%;
- c) comportamento con l'utenza : fondo di cantiere 10%.

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

Si chiarisce che non vanno conteggiate le assenze relative alle seguenti voci :

- a) permessi sindacali, permessi AVIS, permessi retribuiti (come "banca delle ore"), permessi legati alla legge n. 104;
- b) infortunio sul lavoro;
- c) maternità (periodo obbligatorio di astensione);
- d) volontariato (secondo prescrizioni e tutele legislative che non comportino riduzione di retribuzione).

Infine si chiarisce che la seguente metodologia di apprezzamento trova piena e condivisa validità in riguardo al percorso dedicato alla formazione del personale.

*[Signature]*



Nel merito si condivide di apprezzare (per i dipendenti individuati nel progetto di formazione periodica) la presenza effettiva ai suddetti corsi, conseguentemente si addivene di adottare per la descritta fattispecie la metodologia rappresentata dal "fondino assiduità al lavoro", come appresso riportato.

Conseguentemente si formerà in ogni cantiere un "fondo per la qualità delle prestazioni" a cui concorreranno tutti i dipendenti dell'Azienda per la somma pro-capite pari a €. 100,00.

Successivamente prenderà vita, mediante scheda individuale, il sistema di valutazione precedentemente rappresentato.

A. FONDINO "ASSIDUITA' AL LAVORO"

Per ciò che riguarda i dipendenti con qualifica operaia il fondino ammonta al 40% del fondo del cantiere, mentre per il personale impiegatizio ammonta al 60%.

Come detto, le assenze relative alle precedenti voci saranno considerate servizio prestato, e, conseguentemente, conteggiate come presenze.

A questo punto si sommano tutte le giornate di lavoro in ogni cantiere, questa somma diviene il dividendo del "fondino".

(Somma del "fondino") : (Somma delle giornate lavorate) = (Valore della giornata singola).

Quest'ultimo (il valore della singola giornata di lavoro) viene moltiplicato per le giornate di lavoro di ogni dipendente del cantiere, il risultato finale sarà il corrispettivo pro-capite.

B - FONDINO "COMPORTAMENTO CON L'UTENZA"

Per ciò che riguarda i dipendenti con qualifica operaia, il fondino ammonta al 15% del fondo di cantiere mentre per il personale impiegatizio ammonta al 10%.

La valutazione viene effettuata dalla Direzione dell'Azienda nell'ambito del punteggio minimo - massimo corrispondente a 1 - 10.

A questo punto si sommano tutti i punteggi assegnati in ogni cantiere, questa somma diviene il dividendo del fondino :

(Somma del "fondino") : (Somma dei punteggi) = (Valore del singolo punto).



Quest' ultimo (il valore del singolo punto), viene moltiplicato per il punteggio assegnato ad ogni dipendente del cantiere, il risultato finale sarà il corrispettivo pro - capite.

C - FONDINO "PARTECIPAZIONE A PROCESSI DI MOBILITA' E FLESSIBILITA'"

Questo fondino riguarda solamente i dipendenti con qualifica operaia ed ammonta al 10% del fondo di cantiere. La modalità di accreditamento è uguale a quella rappresentata per il fondino "COMPORTAMENTO CON L'UTENZA".

D - FONDINO "VALUTAZIONE ENTITA' EVENTUALI DANNI ARRECATI ALLE ATTREZZATURE"

Questo fondino riguarda solamente i dipendenti con qualifica operaia ed ammonta al 15% del fondo del cantiere.

La modalità di accreditamento è uguale a quella rappresentata per il fondino "COMPORTAMENTO CON L'UTENZA".

E - FONDINO "PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI AGGIUDICATI"

Per ciò che riguarda i dipendenti con qualifica operaia ammonta al 20 % del fondo di cantiere mentre per il personale impiegatizio ammonta al 30%.

La modalità di accreditamento è uguale a quella rappresentata per il fondino "COMPORTAMENTO CON L'UTENZA".

F - COMMISSIONE PARITETICA

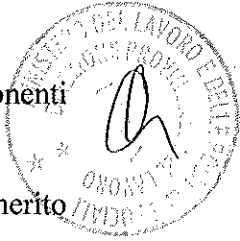
Al fine di garantire un idoneo riscontro della metodologia sin qui rappresentata, viene istituita una Commissione paritetica per la valutazione dell'efficienza, affidabilità, correttezza e trasparenza del metodo adottato.

I dipendenti potranno presentare delle osservazioni laddove si evidenzino carenze strutturali, economiche, strumentali ed organizzative, che possano incidere sul risultato e, conseguentemente, sulla personale valutazione individuale.

La Commissione sarà costituita dalla Società ed in maniera paritetica da componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

La Commissione, al fine di attuare un raffreddamento dei conflitti, si esprime in merito alle osservazioni presentate dai dipendenti ed alle controdeduzioni dei dirigenti.

Il parere della Commissione è vincolante.



Handwritten signatures and initials, including 'TB' and a large cursive signature.

### SECONDO ASPETTO DEL CONTRATTO DI II LIVELLO ECONOMICO

Handwritten signature.

Come tutta la normativa vigente costantemente indirizza ed invita le Società di pubblici servizi costituite interamente da capitale pubblico, anche la presente intesa costruisce la propria azione basandosi sulla ricerca condivisa del raggiungimento di nuovi e più avanzati obiettivi quali-quantitativi dei servizi resi alla cittadinanza mediante costi contenuti della pubblica amministrazione.

Risposte più pertinenti raggiunte mediante il costante accantonamento di risparmi di gestione che permettono di determinare delta importanti al fine di rendere meno costosa l'azione amministrativa e nel contempo investire parziali somme del suddetto risparmio in produttività dei lavoratori.

In pratica si condivide l'idea di mettere in pratica un ammodernamento dell'azione amministrativa che si autofinanzia e, nel contempo, capace di determinare un programmato risparmio costante.

### INDICATORI FONDAMENTALI DI PRODUTTIVITA'

A tal proposito, il nastro orario differenziato, la polivalenza mansionale legata al servizio da svolgere, la flessibilità organizzativa, il servizio domenicale, quello mercatale (fiere ecc.) e gli altri segmenti del servizio che possono migliorare lo stesso (vedi carichi di lavoro), rappresentano gli indicatori fondamentali capaci di esplicitare concretamente l'azione del fattore lavoro che perfeziona l'intervento dei vari servizi.

Ovviamente il confronto per tale percorso avverrà tra le parti a livello dipartimentale, come già esplicitato precedentemente.

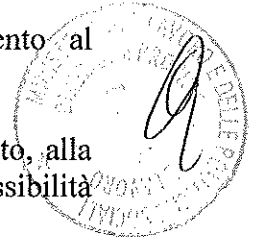
Handwritten signature.

*Th*

Sulla modalità di erogazione del compenso si individua la cadenza mensile.

Al fine di quantificare l'ammontare del compenso occorre far riferimento al raggiungimento dei seguenti obiettivi :

- a) se trattasi dell'indicatore che fa riferimento al nastro orario differenziato, alla polivalenza mansionale legata al servizio da svolgere, alla flessibilità organizzativa, l'obiettivo-risultato deve considerarsi "massimo" ;
- b) se trattasi dell'indicatore che fa riferimento al servizio domenicale e a quello mercatale (fiere ecc.), l'obiettivo-risultato deve considerarsi "medio".



*[Signature]*

PROGETTI DI PRODUTTIVITA' INERENTI I SERVIZI SUL TERRITORIO

Proprio rammentando l'azione riguardante il conseguimento di reali risparmi di gestione dell'azione amministrativa, si conviene congiuntamente che occorre privilegiare il lavoro delle professionalità interne all'Azienda, difatti il loro impiego consente di conseguire l'attivazione di servizi ai cittadini, salario agli operatori derivato da parte dello stesso risparmio aziendale e significativi risparmi di gestione che qualificano il corso gestionale ed amministrativo societario.

*MB*

*[Signature]*

Basti pensare a segmenti del servizio di raccolta differenziata porta a porta, del servizio di pulizia e taglio erba, pulizia e manutenzione dei cassonetti, servizio di consegna mezzi alle officine e per la revisione e di tutti gli altri aspetti che fanno parte del complesso mondo dei rifiuti.

*[Signature]*

Naturalmente, questi progetti di produttività che si autofinanziano e determinano altresì risparmi aziendali, vengono concordati di volta in volta a livello Dipartimentale (come formalmente esplicitato nelle premesse del presente accordo collettivo aziendale).

*[Signature]*

*[Signature]*

PRODUTTIVITA' PERSONALE IMPIEGATIZIO

Per ciò che attiene il personale impiegatizio, le prestazioni richieste (per loro natura) non possono essere assimilate a quelle svolte sul territorio, viene però salvaguardato il percorso che si consegue con i risparmi di gestione.

*[Signature]*

Per questi motivi occorre procedere utilizzando la seguente distinzione delle attività :

- a) proceduralizzabili ;
- b) standardizzabili ;
- c) che forniscono servizi personali.

*[Signature]*

1 - ATTIVITA' PROCEDURALIZZABILI

Sono attività proceduralizzabili quelle per le quali è chiaramente definibile la successione degli atti che compongono il processo produttivo. Questo processo porterà poi ad un risultato finale.

Pertanto, il controllo di efficienza ha per oggetto la procedura, poiché non è sensato calcolare con quali effetti ed in quanto tempo viene svolta una procedura se prima non si controlla se il processo stesso è funzionante.

Questo controllo riguarderà anche i carichi funzionali di lavoro, ovvero la somma di ore complessivamente spese in una data funzione per realizzare una unità od una certa quantità di quel prodotto.

2 - ATTIVITA' STANDARDIZZABILI

Sono attività standardizzabili quelle per le quali è possibile una precisa valutazione dimensionale del prodotto, sia esso un prodotto finale o un risultato intermedio.

Quindi non è oggetto di valutazione la procedura quanto invece la qualità e la quantità del prodotto, queste ultime possono essere confrontate con "standards" prestabiliti, con i costi sostenuti o con la qualità e i costi di eventuali produzioni concorrenti o comunque esterne.

3 - ATTIVITA' PERSONALIZZATE


Sono attività personalizzate quelle in cui è fondamentale la qualità della prestazione e ci troviamo alla presenza di un rapporto diretto tra il personale che svolge il servizio e l'utente che lo utilizza.

In corrispondenza a ciascun obiettivo, il percorso prevede di specificare tre diversi livelli di risultato (massimo, medio e minimo) :

- se l'obiettivo viene raggiunto al livello "massimo", ad esso viene associato un punteggio pari a 10 (dieci) in caso di "obiettivo impegnativo" ; un punteggio pari a 8 (otto) in caso di "obiettivo normale) ;
- se l'obiettivo viene raggiunto al livello "medio", ad esso viene associato un punteggio pari a 7 (sette) in caso di "obiettivo impegnativo"; un punteggio pari a 5 (cinque) in caso di "obiettivo normale" ;
- se l'obiettivo viene raggiunto almeno a livello "minimo", ad esso viene associato un punteggio pari a 4 (quattro) in caso di "obiettivo impegnativo ; un punteggio pari a 2 (due) in caso di "obiettivo normale".



DICHIARAZIONE FINALE

*[Handwritten signature]*  


Le parti sono reciprocamente impegnate a intervenire affinché la vertenzialità eventualmente insorta per quanto disciplinato dal presente accordo sia risolta nei termini previsti dal sistema delle relazioni sindacali.

L'intesa odierna assume valore di vero e proprio contratto di secondo livello a contenuto economico e normativo, pertanto in caso di non riconoscimento dello stesso va prodotta formale disdetta con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

*[Handwritten signature]*

Naturalmente il presente accordo collettivo aziendale potrà essere integrato specificando ed integrando le materie già trattate nello stesso.

In ultimo il presente verbale d'intesa, così come sostanziato e formalizzato, viene sottoscritto con riserva dalle parti stipulanti.

A tal proposito le Organizzazioni Sindacali sottoporranno l'intesa al voto assembleare dei lavoratori mentre l' Amministratore Delegato dell'Azienda (prima del passaggio sindacale) chiederà al Collegio Sindacale la certificazione sull'attendibilità dei costi quantitativi e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

**AZIENDA**

*[Handwritten signature: Maurizio Matte]*

Volsca Ambiente e Servizi S.p.A.  
Amministratore Delegato  
Franco De Felice

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



# *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*Direzione Provinciale del Lavoro di Roma - Servizio Politiche del Lavoro*

Via Cesare De Lollis, 12 – 00185 Roma

**U.O. 3 Relazioni Sindacali e Conflitti di Lavoro**

e-mail [dplromaspl@lavoro.gov.it](mailto:dplromaspl@lavoro.gov.it) Tel. 06-43261.127-637 Fax 06.43261666

## VERBALE DI DEPOSITO

Ai sensi e per gli effetti dell' art.1 co.67 L. 247/2007, visto il D.M.17.12.2009, vista la circolare INPS n.39 del 18.03.2010, visti gli art.53L.122/2012 e co.47 legge di stabilità 2011 e la legge di stabilità per il 2012,L.92/2012 e D.P.P.M. del 22/01/2013 ss.mm.ii;

il sottoscritto Funzionario

attesta che in data 15/04/2013 è stata depositata presso quest'Ufficio copia dell'accordo collettivo aziendale o territoriale di II livello stipulato in data 11/04/2013 tra le O.O.S.S. Cgil, Uil, Ugl rappresentante dell'azienda Volsca Ambiente e Servizi Spa srl composto di 9 foglio debitamente siglato dalle parti contraenti.

Si rilascia al depositante nella persona del Sig. Fabrizio Vitelli copia timbrata e siglata del suddetto accordo.

Per *Il Responsabile della Linea*  
*Dott. Francesco Giordano*

