

A.M.P.S.



Certificazione
sistema di gestione
ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambiente
BS OHSAS 18001
Per la salute e sicurezza sul lavoro



PIN 511

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

4 giugno 2020

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.

L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)

INDICE

1.	AMBITO DI APPLICAZIONE	5
2.	DECORRENZA E DURATA	5
3.	RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI	5
4.	DIRITTO DI INFORMAZIONE E STRUMENTI IN USO	5
5.	TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO	6
5.1	Norme igieniche e comportamentali	6
6.	MERCATO DEL LAVORO	7
6.1	Internalizzazioni	7
7.	RETRIBUZIONE	7
7.1	Mensilità supplementari	7
7.2	Indennità di reperibilità	8
7.3	Indennità turni disagiati TVR	8
7.4	Buoni Pasto	9
7.5	Indennità di disponibilità	10
8.	DISCIPLINA DEL PERSONALE	10
8.1	Orario di lavoro	10
8.2	Lavoro straordinario	11
8.3	Programmazione ferie	11
8.4	Malattie di breve durata	12
8.5	Formazione	12
8.6	Minimi di sciopero	12
8.6	GPS e video sorveglianza	14
8.7	Videosorveglianza	14
8.8	GPS	15
8.9	Fornitura indumenti di lavoro	16
9.	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	17
9.1	Prestazioni lavorative nei giorni festivi dei reparti SO e servizi ausiliari.	17
9.2	Lavoro domenicale aziendale	18
9.3	Addetti termovalorizzatore	18
9.4	Reperibilità Area Manutenzione e impianti	19
9.5	Reperibilità addetti multidisciplinari.	20
9.6	Reperibilità addetti servizi informatici	20
9.7	Addetti QAS – STER-	21
9.8	Addetti DDD	21
9.9	Reperibilità addetti Servizi Operativi	21

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)

Rom Roll

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

9.10	Addetti multidisciplinari e impianti di stoccaggio MML – Organico – Sfalci	22
9.11	Addetti Centri di raccolta e servizi a pagamento	23
9.12	Addetti impianti di pesatura	23
9.13	Personale operativo SO	23
9.13.1	Disponibilità addetti SO	24
9.14	Addetti Portineria via dell'Artigianato	24
9.15	Impiegati Amministrativi e Tecnici	25
10.	PREMIO XXV DI ANZIANITÀ	25
11.	DONAZIONI SANGUE	25
12.	PERMESSI SINDACALI	26
13.	REGOLAMENTAZIONE ASSEMBLEA	26
14.	CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ	26
15.	PRODUTTIVITÀ DI CONDIVISIONE RISULTATI AZIENDALI.	29

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)

Un

Raphael Rossi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 4 del mese di giugno 2020 in Livorno, presso i locali della sede dell'Azienda Ambientale di Pubblico Servizio S.p.A. (di seguito AAMPS) in Via dell'Artigianato 32,

tra

A.A.M.P.S. in persona della Responsabile delle Relazioni Sindacali Luisa Baldeschi, del Responsabile Area Impianti, della Responsabile Area Servizi di Raccolta, e del Responsabile Area QAS

e

RSU in persona del coordinatore Mauro Basile, di Catia Mazzanti, di Stefano Venturini,

con l'assistenza delle OOSS territoriali stipulanti il CCNL ; UIL Trasporti in persona del Segretario Regionale Massimo Marino; CGIL in persona del Segretario Giovanni Golino

è stato raggiunto il seguente accordo sindacale aziendale.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)



AAMPS è in procedura di concordato in continuità;

Le parti, consapevoli del perdurare della necessità di gestire i rapporti sindacali con una particolare attenzione all'andamento economico finanziario della società ancora in procedura di concordato hanno deciso di gestire gli stessi sul piano consensuale;

All'interno di questo percorso la politica retributiva del personale assume importanza strategica;

Le parti hanno, conseguentemente, svolto una disamina sul costo del lavoro al fine di individuare misure che, nel rispetto degli interessi dei lavoratori, favoriscano azioni mirate al contenimento dello stesso senza pregiudicare l'efficienza e la soddisfazione degli utenti dei servizi aziendali e del socio unico Comune di Livorno;

I componenti delle RSU firmatarie del presente accordo hanno la maggioranza assoluta di tale rappresentanza sindacale;

In data 31 marzo 2016 sono decaduti tutti gli accordi aziendali di II livello.

Le parti convengono di procedere alla sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale (di seguito "CIA").



4

AAMPS

per ratifica
A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)
Rom Roll



Le Parti, confermati i distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le OO.SS. e la Società, convengono di articolare il reciproco scambio di informazioni nei tempi e nei contenuti conformi con quanto previsto in materia dal vigente CCNL. In tal senso, tutte le specifiche argomentazioni affrontate sono soggette a criteri di assoluta confidenzialità e riservatezza.

La RSU ha la disponibilità di locali idonei inerenti le specifiche attività, di un accesso online esterno/interno utilizzabile attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda (PC e account di posta elettronica) per la fruizione di internet, l'utilizzo delle e-mail e l'accesso all'intranet assoggettati a tutte le previsioni in materia di sicurezza e controllo dei dati e della posta elettronica di cui alle policy aziendali vigenti. Detti strumenti possono essere utilizzati esclusivamente per informative sulle scadenze sindacali e/o appuntamenti e non per attività di proselitismo. In ogni caso le comunicazioni trasmesse al Cda o a funzioni di AAMPS devono essere indirizzate esclusivamente ai destinatari per il tramite di canali istituzionali.

5. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Ferma l'applicazione delle norme vigenti in materia di sicurezza sul lavoro e dell'art. 63 del vigente CCNL, le parti sostengono la fondamentale funzione delle iniziative di prevenzione in materia di salute e sicurezza e l'Azienda conferma il suo impegno ad intervenire necessario per migliorare le condizioni ambientali, igieniche e di sicurezza, con periodiche informazioni alle RLS sull'andamento dei programmi di intervento e con informazioni preventive. In tal senso, la Società è attiva nello sviluppare una cultura della sicurezza e s'impegna a promuovere, insieme alle RLS, iniziative rivolte alla tutela della salute dei dipendenti, di seguito alcuni esempi:

- iniziative rivolte all'approfondimento di aspetti legati alla salute psico-fisica dei dipendenti;
- misurazione di parametri ambientali nei luoghi di lavoro;
- miglioramento dell'informazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- analisi periodiche almeno bimestrali dei ritmi e dei carichi di lavoro per l'individuazione delle misure organizzative di protezione (es. rotazione incarichi di lavoro, ecc.) al fine di minimizzare l'esposizione ai rischi;
- monitoraggio continuo;
- miglioramento dei presidi di prevenzione incendio e pronto soccorso.

5.1 Norme igieniche e comportamentali

Vista la natura del lavoro svolto si ritiene necessario un incremento della vigilanza per quanto riguarda le norme igieniche sanitarie.

Saranno eseguiti audit periodici su:

- maggior attenzione alla sanificazione di tutti quei luoghi di lavori esposti direttamente o indirettamente a possibilità di contaminazione;

[Handwritten signatures and initials in green and black ink]

- vigilanza sui comportamenti dei lavoratori sul territorio.

6. MERCATO DEL LAVORO

La Società, per quanto possibile, nei limiti di legge e di budget e tenendo conto delle professionalità ricercate, prioritariamente prediligerà l'occupazione diretta e, sulla base delle esigenze tecnico-organizzative, stabile, utilizzando le tipologie di assunzione più idonee e sempre garantendo il rispetto dei principi normativi inerenti il reclutamento del personale nelle società a partecipazione pubblica così come indicato dal CCNL.

Il ricorso a istituti diversi sarà limitato alle esigenze tecnico-organizzative e sarà preceduto da verifiche sulla forza lavoro rispetto a richieste di incremento dell'orario. Tali verifiche verranno espletate nell'ambito di profili professionali e/o attività omogenee.

A.A.M.P.S. stabilisce che nelle procedure di reclutamento per operatori e autisti il titolo di studio richiesto deve essere la licenza media inferiore e potrà essere riconosciuto un punteggio aggiuntivo in sede di valutazione dei titoli richiesti al personale con cui ha avuto precedentemente rapporti di lavoro con mansioni analoghe a quelle oggetto di eventuali procedure di reclutamento al momento limitato al tempo indeterminato salvo eventuali modifiche normative.

Resta inteso che l'azienda, non appena si presenta l'esigenza di nuovo personale in qualsiasi settore, come previsto dal regolamento interno, è tenuta a verificare in via prioritaria se nel proprio organigramma esistono le figure idonee per ricoprire il ruolo scoperto, tenendo conto dei requisiti tecnici necessari, dell'esperienza acquisita e dell'anzianità di mansione dei lavoratori. Punteggi aggiuntivi per gli interni a parità di requisiti e punteggio.

L'Azienda promuoverà la formazione di graduatorie interne per la copertura di posizioni vacanti derivanti da nuovi lavori o sostituzioni, da effettuare tra personale a tempo indeterminato.

Dovranno, inoltre, essere prese in considerazione tutte le normative che facilitano l'uscita anticipata dal percorso lavorativo.

6.1 Internalizzazioni

Nell'ottica di un miglioramento e di una espansione dei servizi offerti alla cittadinanza, la società tenendo conto dei fabbisogni tecnico organizzativi e dell'andamento economico, valuterà ipotesi di internalizzazione di alcune tipologie di servizi che possono aumentare la soddisfazione del cittadino, il decoro urbano e la redditività aziendale. Nella valutazione si terrà conto di possibili rotazioni del personale impiegato nei vari servizi aziendali e del personale con inabilità tenendo anche conto dell'anzianità di servizio.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)

7. RETRIBUZIONE

7.1 Mensilità supplementari

La quattordicesima mensilità è corrisposta a tutto il personale il 15 giugno (o il giorno feriale immediatamente precedente nel caso in cui il 15 cada di giorno festivo o di sabato). Per coloro che



saranno assegnati al periodo di ferie estive antecedente il 1 giugno su richiesta dei lavoratori potrà essere anticipato l'80% della quattordicesima mensilità con la retribuzione del mese di maggio.

La tredicesima mensilità è corrisposta a tutto il personale il 15 dicembre di ogni anno (o il giorno feriale immediatamente precedente nel caso che il 15 cada di giorno festivo o di sabato). Non sono ammessi acconti sulla tredicesima mensilità.

7.2 Indennità di reperibilità

Richiamato quanto previsto dall' art. 31 comma 1 lettera g) del CCNL le parti convengono che l'indennità giornaliera da corrispondere al personale aziendale è fissata in 10 euro per reperibilità in giorno feriale e 15 euro in giorno festivo. Tale indennità va a sostituire quella di contratto.

In caso di intervento verrà corrisposto al lavoratore una indennità di intervento pari al valore di un'ora e mezzo di retribuzione individuale, maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale o festivo.

Il personale chiamato in reperibilità deve intervenire entro 30 minuti dalla chiamata salvo dipendenti con residenza fuori comune dove si prenderà a riferimento i tempi standard di percorrenza.

Qualora l'intervento non richieda l'entrata in servizio e la problematica sia risolvibile (ad esempio: mediante intervento telefonico "da casa") l'indennità corrisposta sarà di un'ora di retribuzione individuale senza lo straordinario per ogni comprovato intervento telefonico.

Nel caso in cui le richieste di intervento siano più di una nell'arco dell'ora e mezzo nel caso di intervento telefonico, verrà comunque corrisposta una sola indennità di chiamata.

Vista la necessità di un adeguato recupero psicofisico del lavoratore coinvolto nella reperibilità, la turnazione dei servizi operativi, di norma, dovrà essere svolta durante l'espletamento del servizio ordinario pomeridiano.

7.3 Indennità turni disagiati TVR

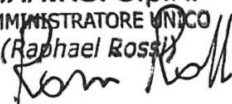
Le parti, al fine di assicurare la continuità di funzionamento dell'impianto in ipotesi di assenze imprevedibili concordano nel riconoscere una indennità mensile al personale ivi impiegato.

Il personale interessato all'indennità è costituito dalle seguenti unità:

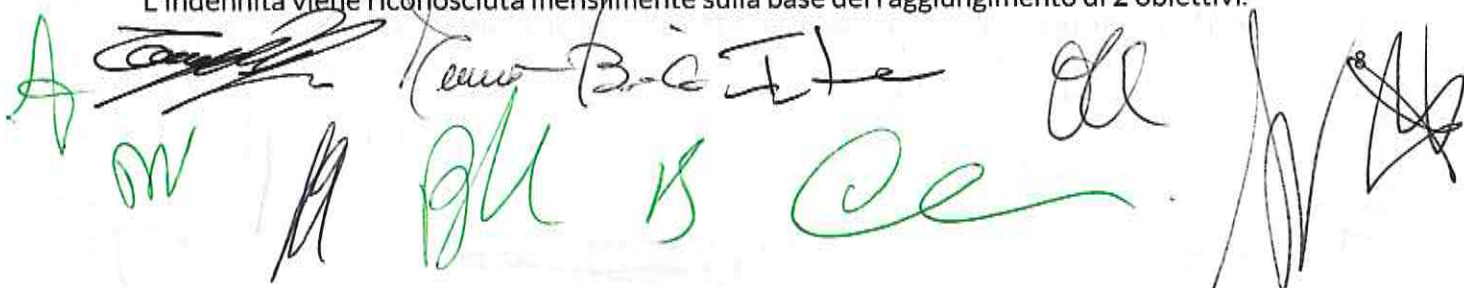
- n. 6 capituono;
- n. 6 conduttori;
- n. 11 operatori esterni;
- n. 4 manutentori/capo impianto

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)



L'indennità viene riconosciuta mensilmente sulla base del raggiungimento di 2 obiettivi.



- 1) Quantità mensile di RUR incenerito calcolato sulla base della quantità totale inceneribile e dei giorni di funzionamento continuo nel mese di riferimento, al netto delle fermate programmate. (Per quantità complessiva si intende tutto ciò che è stato incenerito: RUR di Livorno, FS da terzi, sovrallo.) L'obiettivo è basato sulla quantità giornaliera di 205tn/g indice di funzionamento del 96% e sono esclusi i giorni di fermata programmata.
- 2) Assenze per malattie o infortuni che impongono la modifica della normale copertura del turno garantita dal personale in organico.

In particolare l'indennità verrà riconosciuta mensilmente con la retribuzione del mese successivo, previa verifica da effettuarsi entro il giorno 10 del mese successivo del raggiungimento del primo obiettivo 1 (quantità di rifiuti incenerita).

In caso di raggiungimento dell'obiettivo 1 l'indennità verrà erogata a coloro che nel mese non hanno fatto assenze per malattia o infortuni e hanno modificato la loro turnazione per risolvere un problema di copertura turno.

Il corrispettivo mensile da corrispondere ai lavoratori, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo 1 verrà recuperato interamente dall'azienda;

Le quote individuali non corrisposte a ciascun dipendente turnista per mancato raggiungimento dell'obiettivo 2 verranno accumulate per essere redistribuite alla fine dell'anno al personale che ha garantito la copertura del turno disagiato e ha evitato la messa in veglia dell'impianto, secondo la seguente formula:

Q spettante al lavoratore = $\frac{\sum \text{quote non corrisposte}}{\sum \text{turni disagiati coperti}} \cdot \text{numero turni coperti da ciascun lavoratore}$

Con questo criterio il lavoratore che perde la quota del mese potrà recuperarne una parte nei mesi successivi garantendo la copertura dei turni "critici".

Ai fini dall'attribuzione dell'indennità il personale viene accorpato in gruppi secondo le maggiori necessità sostitutive come riportato nello schema seguente:

- Gruppo A - Capiturno e Quadristi
- Gruppo B - Operatori esterni;
- Gruppo C - Capo turno manutenzione e Capo Impianto.

L'indennità mensile individuale viene fissata in:

- € 100 per i lavoratori del Gruppo A Capi Turno
- € 80 per i lavoratori del Gruppo A Quadristi
- € 50 per gli Operatori Esterni
- € 100 per Capi Turno manutenzione e Capo impianto

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.

L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)

Raphael Rossi

Al

7.4 Buoni Pasto

[Handwritten signatures and initials in black and green ink]

Il valore del buono pasto è fissato in € 10,00, eventualmente adeguabile a seguito di diversa previsione normativa e verrà erogato alle seguenti condizioni:

- il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata;
- deve prestare attività lavorativa al mattino, effettuare la pausa pranzo non inferiore a trenta minuti e non superiore a 1 ora e 1/2 nell'ambito della fascia pausa pranzo e proseguire l'attività lavorativa al pomeriggio per almeno altre due ore;
- deve prestare attività lavorativa nella giornata per almeno otto ore complessive, 2 ore oltre all'orario normale giornaliero escluso il tempo della pausa pranzo;
- la consumazione del pasto deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro, entro la fascia pausa pranzo stabilita tra le ore 12:00 e le ore 14:30, per la generalità dei dipendenti fatto salvo disposizioni individuali diverse; al di fuori di tale fascia oraria, pur nel rispetto tempo minimo/massimo della pausa pranzo, il buono pasto non potrà essere assegnato.
- anche ai lavoratori turnisti sarà riconosciuto il buono pasto in sostituzione del servizio mensa (a decorrere dalla risoluzione contrattuale sella stessa); per quelli impegnati nel turno notturno verrà erogato un buono pasto ogni due turni;
- i lavoratori impiegati nel servizio di raccolta serale presso il "Pentagono" sarà riconosciuto n° 1 buono pasto per turno.

E' altresì esclusa l'erogazione del buono pasto quando il dipendente si trovi in trasferta. Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, **certificata dai sistemi di rilevazione.**

7.5 Indennità di disponibilità

Viene istituito l'istituto della disponibilità per sostituzione di lavoratori in assenza improvvisa. L'impiego del lavoratore disponibile non può essere utilizzato per altri scopi. Il lavoratore in disponibilità deve assicurare la propria reperibilità telefonica.

Le parti convengono che per tale istituto l'indennità giornaliera da corrispondere al personale aziendale è fissata in 8 euro per disponibilità in giorno ferial e 13 euro in giorno festivo e beneficia del buono pasto anche nel caso di disponibilità antimeridiana.

per ratifica

8. DISCIPLINA DEL PERSONALE

8.1 Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali (per le durate massime settimanali e giornaliere si rimanda al vigente CCNL).

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)

Raphael Rossi

[Handwritten signatures and initials in green ink]

A.M.P.S.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)
Raphael Rossi



E' consentita una pausa di 10 minuti nell'arco del turno di lavoro.

L'articolazione delle 38 ore di lavoro dovrà passare attraverso un esame congiunto con le RSU.

Per i Servizi di raccolta l'Azienda predisporrà in tempi congrui la programmazione giornaliera dei turni tramite la APP in modo che il lavoratore sia sempre aggiornato.

Le parti si impegnano ad incontrarsi attraverso tavoli congiunti per la discussione delle variazioni degli orari di lavoro.

8.2 Lavoro straordinario

Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale.

Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari anche imprevedibili esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 150 ore annue pro-capite non cumulabili.

Qualora si rendesse necessario andare oltre il normale orario di lavoro, il lavoratore potrà effettuare una pausa di minimo trenta minuti fino ad un massimo un'ora e mezzo.

Le prestazioni di lavoro straordinarie sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata come da CCNL.

8.3 Programmazione ferie

Così come stabilito dalla Circolare n. 15/2013 del Ministero del Lavoro, con il presente CIA è introdotta la distribuzione flessibile delle ferie mediante programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane. Resta fermo il diritto per il dipendente di usufruire in maniera continuativa di altre due settimane di ferie.

Ciascun lavoratore fruisce delle ferie spettanti in riferimento ad ogni anno solare o al minor periodo lavorato nell'anno, fermo restando che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del 31 dicembre le ferie eventualmente godute e non maturate sono considerate, all'atto della liquidazione delle competenze di fine lavoro, come permessi non retribuiti.

Le ferie spettanti sono godute secondo le seguenti modalità:

- una parte, in un percorso continuativo di 2 settimane compreso tra il 1 giugno e il 30 settembre a rotazione;
- anche per il periodo di ferie "15 dicembre-6 gennaio"(periodo atipico) sarà adottato il criterio della rotazione;
- l'assegnazione di ciascun lavoratore ad uno dei turni continuativi di ferie avviene sulla base dei turni già esistenti, con lo spostamento di anno in anno al turno immediatamente successivo;
- il resto, in maniera frazionata da richiedere di volta in volta al preposto, che accoglierà le richieste stesse nei limiti della disponibilità e subordinatamente alle esigenze di servizio;

[Handwritten signatures and initials in green and black ink]

A.M.P.S.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)
Rom Roll



Certificazione
sistema di gestione
ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambiente
BS OHSAS 18001
Per la salute e sicurezza sul lavoro



- e) la modalità di richiesta delle ferie dovrà essere disposta attraverso l'utilizzo di una APP aziendale che determini tempi di risposta tra lavoratore e azienda entro 7 giorni dalla richiesta (salvo richieste impreviste per motivi urgenti) e in attesa della costituzione della APP verrà appiccato un sistema cartaceo con ricevuta di avvenuta richiesta ed eventuale conferma;
- f) gli elenchi con i nominativi dei lavoratori inseriti nei vari turni sono pubblicati ogni anno mediante affissione all'albo aziendale: è consentito a ciascun lavoratore di cambiare il proprio turno con quello di altro lavoratore avente le stesse mansioni, purché la relativa richiesta sia fatta congiuntamente da entrambi i lavoratori interessati almeno una settimana prima dell'inizio del primo dei due turni originariamente previsti. I lavoratori, comunque, hanno la facoltà di chiedere il proprio periodo continuativo di ferie anche prima del 1 giugno e dopo il 30 settembre; a tale scopo, anche al fine della necessaria programmazione, la richiesta deve pervenire entro il 28 febbraio di ogni anno; l'azienda entro il 30 aprile esporrà nella bacheca aziendale il programma approvato;
- g) ad ogni turno continuativo di ferie compreso tra il 1 giugno ed il 30 di settembre è assegnato un numero massimo di lavoratori non superiore al 15% del personale effettivamente addetto a ciascun servizio; resta salva la facoltà della Direzione di derogare a detti limiti nel caso e nelle misure in cui ciò non incida sulla funzionalità dei vari servizi.

8.4 Malattie di breve durata

Per quanto riguarda le malattie di breve durata verrà rispettato quanto prescritto nell'art. 42 comma G del CCNL.

8.5 Formazione

In attuazione a quanto indicato dall'art. 6 della legge n. 53/2000 in materia di formazione continua, la Società favorisce ed incrementa le offerte formative rivolte a tutto il personale dipendente per rispondere con efficacia alle esigenze di tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, migliorare la qualità dei servizi erogati, incrementare la produttività del lavoro, sviluppare i percorsi professionali e accrescere le competenze di ogni lavoratore.

In virtù di quanto sopra espresso, la Società si impegna a realizzare un Piano di Formazione annuale i cui contenuti saranno presentati e condivisi due volte l'anno in fase preventiva e consuntiva con le RSU/OO.SS.

A.A.M.P.S. è attiva, altresì, ad individuare strumenti idonei a cui fare riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua, compreso l'utilizzo dei fondi interprofessionali.

8.6 Minimi di sciopero

Nella seguente tabella si riporta il piano dei servizi e delle prestazioni indispensabili per la regolamentazione della modalità di esercizio del diritto di sciopero:

A *m* *AM* *15* *12*

u

ole + 1e

Leone B. G.

12



per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)

Raphael Rossi



Certificazione
sistema di gestione
ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambientale
BS OHSAS 18001
Per la salute e sicurezza sul lavoro



SERVIZI DI RACCOLTA	
Responsabili:	n. 2 capi reparto (1 mattina e 1 pomeriggio)
Raccolta rifiuti per le seguenti categorie di servizio: 1. Case di cura 2. Ospedali 3. Caserme 4. Scuole	<i>Mattina</i> n.2 autista laterali (raccolta indifferenziato e organico, 1 mattina e 1 pomeriggio) n.3 operatore abilitato n.1 autista multibenne e scarrabili
Mercato Piazza Cavallotti e Mercato Centrale	<i>Mattina</i> n.1 operatore abilitato Scali Saffi n.1 operatore semplice piazza Cavallotti <i>Pomeriggio</i> n.1 autista spazzatrice n.2 operatori semplici per pulizia piazza Cavallotti n.1 operatore abilitato Scali Saffi (per raccolta cassette)
Mercato del Venerdì	n.1 autista spazzatrice, n.1 operatore abilitato (raccolta), n. 2 operatori semplici (ai cartelli stradali), n. 1 operatore semplice (raccolta).
QAS, PROGETTAZIONE E SERVIZI	
Servizio Pesa	n.1 addetto mattina n.1 addetto pomeriggio
Portineria	n.1 addetto mattina n.1 addetto pomeriggio n.1 addetto sera
Responsabili	n. 1 capo reparto/controllore (mattina)
DDD	n.1 addetto
AREA MANUTENZIONE E IMPIANTI	
Responsabile tecnico	n.1 addetto in qualità di coordinatore delle attività
Conduzione TVR	turno completo composto da massimo 4 persone
Stoccaggio mml (ex PSZ)	Chiuso

Autisti multidisciplinari/ impianto stoccaggio/TVR	n. 1 mattina n. 1 pomeriggio
Stazioni Ecologiche nord e sud	Chiuso
Manutenzione automezzi	n. 1 mattina
Manutenzione impianti	n. 1 mattina
CED	n.1 operatore reperibile

L'Azienda individua n° 2 addetti riservati per i servizi minimi essenziali di raccolta in caso di assenza del personale comandato.

Il personale individuato nella tabella precedente è il personale strettamente necessario per l'effettuazione delle prestazioni indispensabili individuate nell'art. 8 del codice di regolamentazione della modalità di esercizio del diritto di sciopero.

8.6 GPS e video sorveglianza

Le parti ravvisano la necessità di normare nuovi accordi su GPS e videosorveglianza che verranno trattati in separata sede e faranno parte integrante del presente documento.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
 L'AMMINISTRATORE UNICO
 (Raphael Rossi)

8.7 Videosorveglianza

AAMPS e RSU concordano che:

1. per la loro individuazione sono apposti opportuni cartelli, al fine di informare i lavoratori e gli eventuali visitatori;
2. le immagini sono rilevate per perseguire un interesse legittimo a fini di tutela di persone e beni rispetto a possibili danneggiamenti, atti di vandalismo, prevenzione incendi e sicurezza del lavoro;
3. la registrazione delle immagini è limitata esclusivamente agli scopi di cui al punto 3;
4. le immagini non possono essere utilizzate a fini disciplinari, salvo i casi previsti al punto 3;
5. la visione delle registrazioni è consentita ai vertici aziendali (Direttore generale, Direttore tecnico, Capo del personale)e, per gli aspetti di pertinenza tecnica, al Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e al Responsabile Servizi Informatici, oltre agli ufficiali di Polizia Giudiziaria;
6. le immagini in diretta, opportunamente offuscate(verificare), sono visualizzate in monitor situati nella portineria di via dell'Artigianato 32, con accesso consentito ai portieri addetti a tale ingresso e alle guardie giurate;

7. l'eventuale accesso di persone non autorizzate in base al punto 7 comporterà, nei confronti di queste, l'apertura di procedimenti disciplinari;
8. la banca dati di conservazione delle immagini è cancellata automaticamente entro un massimo di tre giorni, salvo la necessità del loro mantenimento nel caso si siano verificate situazioni comportanti indagini da parte degli organismi di vigilanza e controllo di cui al punto 6;
9. la localizzazione delle telecamere e le modalità di ripresa sono conformi alle norme previste dal D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 106 e successive modificazioni ed integrazioni. I dati personali sono quindi:
 - trattati in modo lecito e secondo correttezza;
 - raccolti e registrati per scopi determinati ed utilizzati in termini non incompatibili con tali scopi;
 - pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per i quali sono raccolti o successivamente trattati;
 - conservati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato, per un periodo di tempo, non superiore a quello necessario agli scopi per i quali sono stati raccolti o successivamente trattati.

La RSU ha il compito di vigilare affinché i dati siano cancellati alla giusta scadenza.

8.8 GPS

Sugli automezzi operativi adibiti a raccolta, spazzamento e controllo del territorio, è installato un sistema di rilevazione GPS che, interfacciato con altri applicativi aziendali, permetterà la programmazione e pianificazione cartografica delle attività di igiene urbana;

I dati gestiti saranno i seguenti:

- vie percorse (in modalità grafica);
- km percorsi, velocità media ed istantanea in tempo reale;
- km e tempi in cui è stato effettuato lo spazzamento meccanizzato;
- numero vuotature o numero delle prese;
- tempi di sosta a motore acceso e a motore spento;
- l'installazione del sistema GPS verrà mantenuto su tutti i mezzi operativi, compresi i successivi acquisti o noleggi;

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO

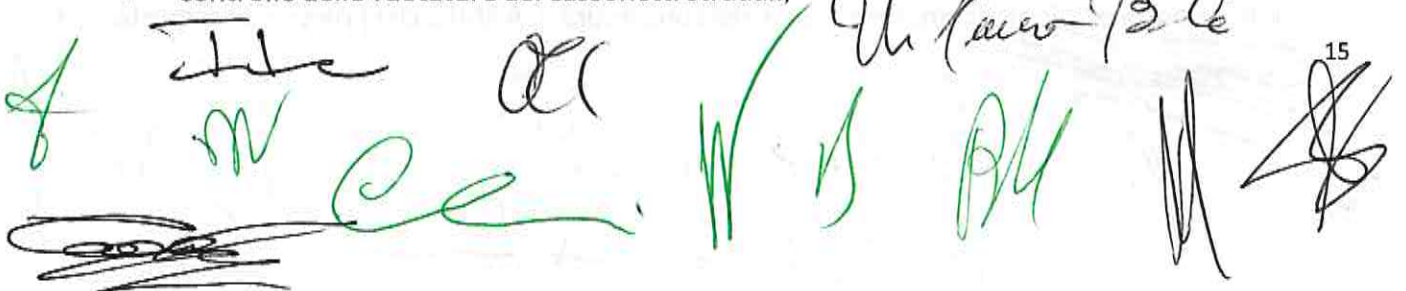
(Raphael Rossi)



I dati suddetti saranno visualizzabili esclusivamente in forma anonima; l'associazione degli stessi dati con quelli dei singoli conducenti dei mezzi sarà effettuata dagli incaricati dell'area SO (Capo Area, Capo Settore, Capi Reparto) con password di accesso personale;

I dati saranno registrati e trattati per le finalità seguenti:

- controllo delle vuotature dei cassonetti stradali;



- controllo delle vuotature dei contenitori domiciliari,
- controllo della raccolta porta a porta con esposizione del sacco, compresa la raccolta dei cartoni;
- ottimizzazione degli itinerari di raccolta e spazzamento meccanizzato;
- tempestività di intervento per coprire i disservizi;
- analisi dei sinistri;
- analisi di dettaglio per eventuali contenzioso;
- verifica della posizione del mezzo (furto);

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.

L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)



I dati personali rilevati, in conformità al GDPR/18, saranno trattati in modo lecito e corretto; raccolti e registrati esclusivamente per gli scopi indicati ai punti precedenti pertinenti, completi e non eccedenti rispetto le finalità per le quali sono stati raccolti e trattati; i dati non saranno oggetto di diffusione ma saranno utilizzati in forma anonima per gli scopi di cui ai punti precedenti; i dati rilevati non potranno essere utilizzati ai fini disciplinari;

L'Azienda ha provveduto alla notifica al Garante per il "Trattamento dei dati che indicano la posizione geografica di persone o oggetti mediante una rete di comunicazione elettronica", secondo quanto disposto agli artt. 37 e ss. Del Titolo VI del D.Lgs. 196/03 e s.m.i.;

L'utilizzo improprio di tale strumento da parte di personale non autorizzato alla visualizzazione delle immagini verrà sanzionato.

L'azienda disporrà per scritto e integrando ai termini di questo accordo i nominativi del personale autorizzato alla visione della telecamere di videosorveglianza e rilevazione GPS (satellitare).

Il Responsabile dell'Area SO dovrà provvedere:

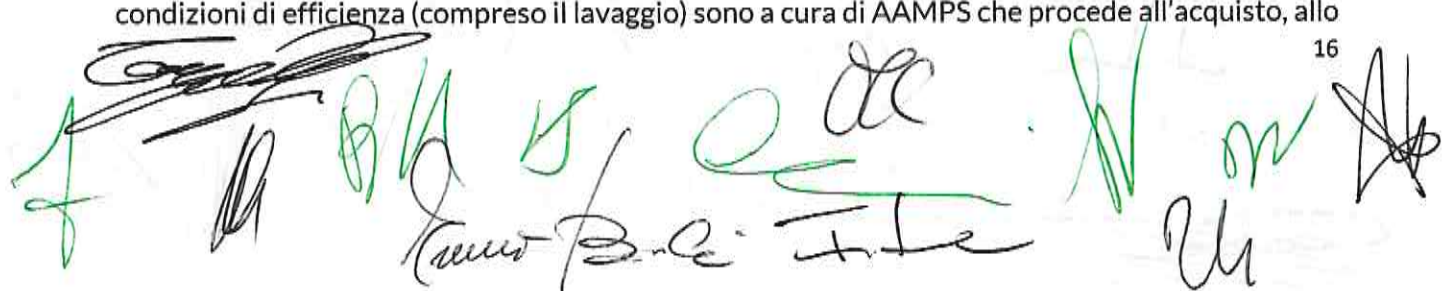
- a una corretta e completa informativa ai lavoratori interessati, nella quale saranno riportate le finalità del trattamento dei dati;
- a designare gli incaricati del trattamento dei dati acquisiti per il tramite dei dispositivi di localizzatore satellitare;

Nel caso di acquisto di nuovi mezzi si procederà all'installazione ed all'uso del sistema GPS secondo quanto sopra descritto.

Nel caso di nuove installazioni diverse, per finalità, da quelle sopraindicate la società informerà preventivamente le organizzazioni sindacali aziendali, per le opportune valutazioni e considerazioni di competenza; in mancanza di osservazioni e/o chiarimenti, trascorsi 15 giorni dalla data dell'informativa, la società procederà all'installazione delle apparecchiature.

8.9 Fornitura indumenti di lavoro

La scelta della fornitura degli indumenti di lavoro e dei D.P.I. è effettuata tramite la convocazione di una commissione vestiario composta da AAMPS, 1 RLSSA e 1 RSU. Il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) sono a cura di AAMPS che procede all'acquisto, allo



stoccaggio e alla distribuzione degli stessi avvalendosi del Magazzino aziendale (Area Manutenzione impianti).

La scelta dei materiali, dei colori e delle taglie è improntata a garantire i massimi standard di sicurezza e salute e la migliore fruibilità in funzione delle mansioni che il lavoratore deve svolgere e del periodo stagionale individuato (estivo – invernale).

Il Magazzino si attiva per fornire ai dipendenti la completa dotazione riconducibile all'effettiva mansione svolta, avvalendosi delle indicazioni della Direzione e delle disposizioni impartite dai Capi Area.

Per il giaccone invernale, vista la particolarità del lavoro e il rispetto delle norme igieniche, non è sufficiente una sola fornitura. Pertanto l'Azienda si impegna ad integrare un secondo capo.

Successivamente, la consegna degli indumenti potrà avvenire solo in seguito a deterioramento del vestiario.

Per rendere l'immagine aziendale riconoscibile all'esterno si rende necessario uniformare la divisa ogni 2 anni a tutto il personale operativo e tecnico operativo.

Il lavoratore è obbligato ad indossare il vestiario indicatogli esclusivamente durante il servizio ed è tenuto a curarne la buona conservazione, nonché a preservarlo da furti o smarrimenti.

Per ottenere l'eventuale sostituzione, il lavoratore è obbligato a presentare la richiesta al Capo Area, a cui spetta l'eventuale inoltro della stessa via e-mail al Magazzino, specificando la tipologia dell'indumento, il quantitativo e le motivazioni che sottostanno alla richiesta.

Nel caso in cui l'indumento risulti deteriorato, lo stesso è visionato dai magazzinieri che procedono all'eventuale sostituzione.

Se venisse individuata incuria o negligenza nella gestione del vestiario, con conseguente danneggiamento, smarrimento o furto, il costo per un nuovo acquisto sarà addebitato al lavoratore.

I DPI devono essere sostituiti alla scadenza o anticipatamente in caso di usura.

Il Magazzino mette a disposizione della Direzione un report semestrale per monitorare costantemente l'andamento delle operazioni descritte nell'Accordo.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO

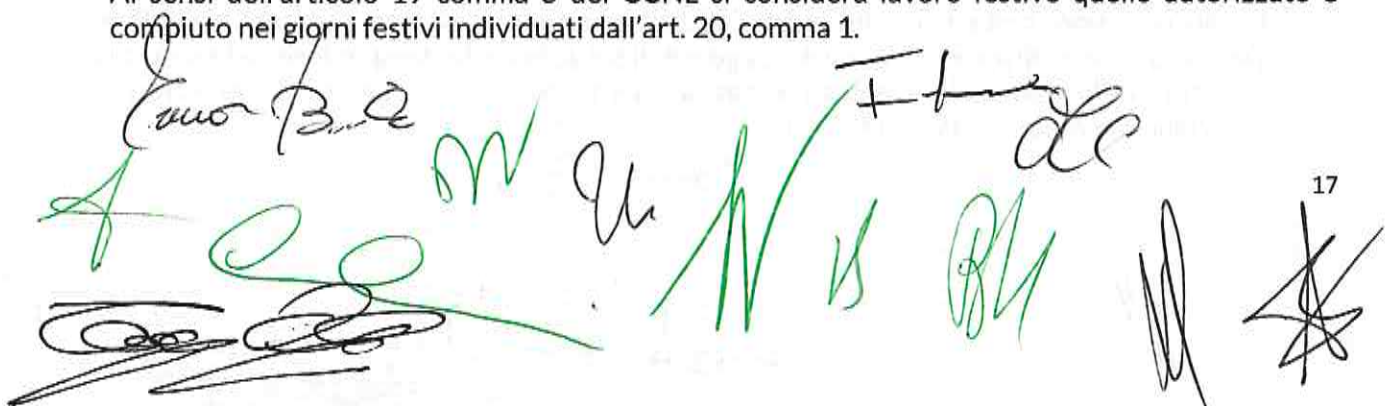
(Raphael Rossi)



9. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

9.1 Prestazioni lavorative nei giorni festivi dei reparti SO e servizi ausiliari.

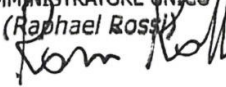
Ai sensi dell'articolo 19 comma 5 del CCNL si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1.



MAMPS

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)



Fermo restando il principio della volontarietà alla prestazione lavorativa nelle festività nazionali ed infrasettimanali previste dal CCNL, si conviene che non verranno lavorate le n° 11 festività contrattuali ad eccezione del 25 dicembre che avrà un servizio come un giorno feriale.

Durante le 11 festività dovrà essere comunque assicurato un presidio di lavoratori che consenta la raccolta delle frazioni più sensibili e il presidio del decoro cittadino stimato in massimo tra le n° 10 e le n° 20 unità complessive medie.

Le parti convengono pertanto sulla necessità di garantire lo svolgimento del presidio sopra indicato individuato sulla base delle esigenze aziendali attraverso:

- turnazione dei lavoratori che si sono resi disponibili volontariamente al lavoro in festività;
- scelta dei lavoratori sulla base della piena idoneità al servizio.

Per le prestazioni rese nei n° 11 giorni festivi sarà corrisposta un'indennità aggiuntiva di 30 €, mentre per la festività del 25 dicembre sarà riconosciuta un'indennità aggiuntiva di € 50.

Il numero dei lavoratori avviati al lavoro nella festività del 25 dicembre rimanendo la volontarietà della prestazione è auspicabile che non sia inferiore a 100 per i servizi di raccolta.

Per il giorno 25 dicembre l'orario di lavoro per il personale SO sarà svolto in periodo antimeridiano 06,00 ÷ 12,00.

Tutto il personale utile allo svolgimento dei servizi aziendali sarà tenuto a dare la propria disponibilità su richiesta aziendale, un mese prima della festività per consentire una ragionevole rotazione, con possibilità di intercambiabilità o sostituzione dei turni previo accordo tra singoli dipendenti.

Ai fini del presente accordo, le festività civili e religiose sono quelle previste dall'art. 20 del CCNL.

I lavoratori in servizio di reperibilità nelle suddette festività potranno, come di consueto, farsi sostituire concordatamente con un altro lavoratore.

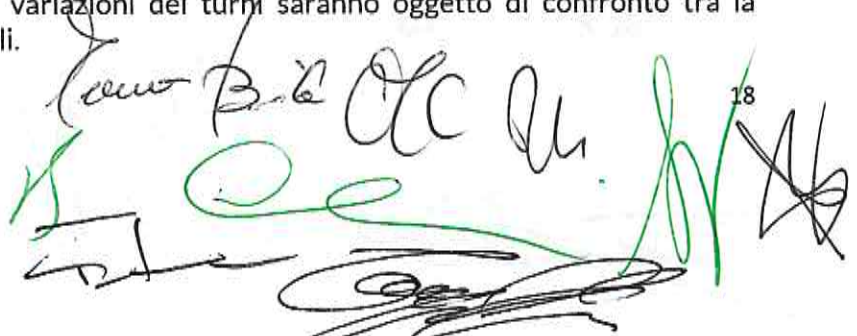
9.2 Lavoro domenicale aziendale

Le parti convengono che l'indennità da corrispondere ai sensi dell'articolo 22 comma 1 CCNL è modificata come segue (inserire il tempo minimo di servizio per corrispondere l'indennità):

- Indennità lavoro domenicale pari a € 30 lorde versato a coloro che lavorano la domenica come turno pieno ordinario.

9.3 Addetti termovalorizzatore

L'orario di lavoro resta articolato in turni ciclici, continui ed avvicendati di otto ore e 9 minuti giornaliere, salvo diverse comprovate esigenze di servizio anche temporanee (ad es. durante le fermate dell'impianto); le eventuali variazioni dei turni saranno oggetto di confronto tra la Direzione e le organizzazioni sindacali.





per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)



Certificazione
sistema di gestione
ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambiente
BS OHSAS 18001
Per la salute e sicurezza sul lavoro



Il personale necessario alla copertura dei turni di lavoro ciclici, continui ed avvicendati è di sei lavoratori di 6° livello professionale, sei lavoratori di 5° livello professionale e undici lavoratori di 4° livello professionale.

La turnazione quotidiana si articola sulla seguente striscia oraria: dalle 5.51 alle 14.00, dalle 13.51 alle 22.00 e dalle 21.51 alle 06.00 del mattino successivo.

Nei turni continui e avvicendati il personale non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito, fermo restando che la sostituzione deve avvenire, di norma, entro due ore dalla fine del turno fino ad un massimo di quattro ore. In caso di imprevista assenza in un turno montante la sostituzione è effettuata ricorrendo, in via prioritaria, all'utilizzo del personale disponibile che è tenuto a prolungare il proprio orario di lavoro. Il prolungamento di orario è normalmente retribuito secondo le norme contrattuali sul lavoro straordinario. Le sostituzioni sono disposte dal capo turno.

Il personale è tenuto in caso di necessità e su richiesta del Capo impianto, ai sensi delle vigenti norme contrattuali e di legge, a svolgere mansioni di livello inferiore o superiore. Fermo restando quanto previsto dall'art. 41 del vigente CCNL, in presenza di esigenze organizzative, tecnico-produttive o sostitutive, il lavoratore è tenuto a svolgere occasionalmente, saltuariamente e marginalmente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dalla qualifica di appartenenza dello stesso, senza che ciò comporti peggioramenti di natura economica o morale.

E' istituita la squadra "Jolly" per l'impianto di termovalorizzazione composta, di norma, da un lavoratore di 6° livello, un lavoratore di 5° livello e due lavoratori di 4° livello. Con periodicità mensile si procede alla modifica della composizione della stessa a rotazione con tutti i lavoratori dell'impianto.

La squadra osserva nell'arco del mese di propria competenza un turno di lavoro articolato su sei giorni/settimana dal lunedì al sabato, con i seguenti orari:

mattina: 6/12.20 o 7/13.20

pomeriggio: 13/19.20 o 14/20.20

I componenti della squadra entreranno nella normale turnazione in caso di assenze.

A livello economico vengono confermate le indennità attuali di € 16 per doppio turno; tale indennità viene sostituita con quella maggiore prevista in caso di entrata in turno (esempio al lavoratore che effettua il turno notturno per assenza in ferie di un altro lavoratore in normale turnazione, gli viene corrisposta la maggiorazione notturna ed assorbita quella di disponibilità).

9.4 Reperibilità Area Manutenzione e impianti

Il servizio di reperibilità prevede una squadra di intervento strutturata come di seguito indicato:

	Figura professionale	Orario/Giorni copertura servizio
1	Responsabile servizio reperibilità	Tutta la settimana dal lunedì al lunedì successivo - Tutta la giornata a partire dall'uscita del turno di lavoro fino all'entrata del turno di lavoro successivo
2	Operatore Impianti-Pronto intervento	
3	Operatore Officina-Pronto intervento	

Il Responsabile servizio reperibilità (figura 1) svolgerà i compiti di coordinamento generale ed organizzativi dei vari interventi a seguito dell'attivazione del servizio, individuando le figure operative necessarie tra quelle riportate ai punti seguenti.

Gli Operatori (figura 2-3) svolgeranno direttamente o in collaborazione con le ditte esterne i vari interventi a seguito della chiamata del Responsabile servizio reperibilità, in base alla professionalità e specializzazione.

Il calendario della reperibilità viene aggiornato ogni 6 mesi.

9.5 Reperibilità addetti multidisciplinari.

E' istituito il servizio di reperibilità organizzato con rotazione settimanale dal lunedì alla domenica secondo quanto segue:

- un addetto dal lunedì al lunedì successivo, compresi i festivi, (e nei giorni festivi infrasettimanali con turno antimeridiano e pomeridiano) tutta la giornata a partire dall'uscita dal turno di lavoro fino all'entrata nel turno successivo
- dal 1 giugno al 31 agosto: due addetti dal lunedì al lunedì successivo, compresi i festivi, (e nei giorni festivi infrasettimanali con turno antimeridiano e pomeridiano) tutta la giornata a partire dall'uscita dal turno di lavoro fino all'entrata nel turno successivo.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)
Raphael Rossi

9.6 Reperibilità addetti servizi informatici

Il servizio di reperibilità sarà come di seguito indicato:

- N° 1 addetto normalmente in riposo di sabato e di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali: il turno di reperibilità è attivo tutta la giornata.

Resta inteso che le richieste di intervento sono autorizzate dal responsabile del servizio richiedente, l'addetto potrà intervenire sia garantendo la presenza in Azienda che in tele-assistenza come previsto dalla disposizione sopra citata in materia di reperibilità.

Il calendario della reperibilità viene aggiornato ogni mese.

or A
BH
Luigi B. è OK
20

9.7 Addetti QAS - STER-

Il servizio di reperibilità sarà come di seguito indicato:

- 1 addetto dall'ultimo turno del venerdì al primo turno del lunedì successivo. Tutto il giorno nei giorni festivi.

9.8 Addetti DDD

Il servizio di reperibilità sarà come di seguito indicato:

- 1 addetto dall'ultimo turno del giorno al primo turno del giorno successivo dal lunedì al sabato (giorni feriali); tutto il giorno la domenica ed i giorni festivi.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Ross)
Raphael Ross

9.9 Reperibilità addetti Servizi Operativi

La squadra è composta da tre unità: n° 1 assistente tecnico, n° 1 autista 4° liv./op. abilitato 3° liv. e n° 1 operatore. La squadra ha l'obbligo di intervenire in sinergia.

Il personale coinvolto nella reperibilità deve essere in turnazione pomeridiana per consentire l'eventuale riposo. E' istituito il servizio di reperibilità con le seguenti modalità:

Modalità di attivazione e svolgimento del servizio

Il personale della squadra è reperibile oltre il proprio turno di lavoro, ed in caso di necessità deve prendere servizio entro 30 minuti salvo dipendenti con residenza fuori comune dove si prenderà a riferimento i tempi standard di percorrenza.

Gli orari sono dall'ultimo turno lavorato all'inizio del primo turno della mattina nei giorni dal lunedì al domenica

Nelle giornate delle festività non lavorate dall'ultimo turno lavorato all'inizio del primo turno della mattina del giorno successivo al giorno festivo.

Da tale esercizio possono essere esentati i dipendenti che non hanno l'idoneità alla mansione oppure, previa richiesta i lavoratori residenti fuori dal comune.

Il servizio di reperibilità è svolto dalla squadra degli addetti seguendo turnazioni settimanali;

Ogni lunedì viene predisposto il modulo settimanale del servizio che, consegnato e custodito presso la portineria di Via Dell'Artigianato, indica i nominativi dei componenti della squadra, gli orari della turnazione e i numeri di telefono (sia cellulari che fissi) necessari per la rintracciabilità.

Tale documento viene anche trasmesso per posta elettronica ai responsabili di settore e alle persone interessate.

Le fasi di attivazione e svolgimento del servizio prevedono i seguenti passaggi:

[Handwritten signatures in green ink]

MMP

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.

L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)



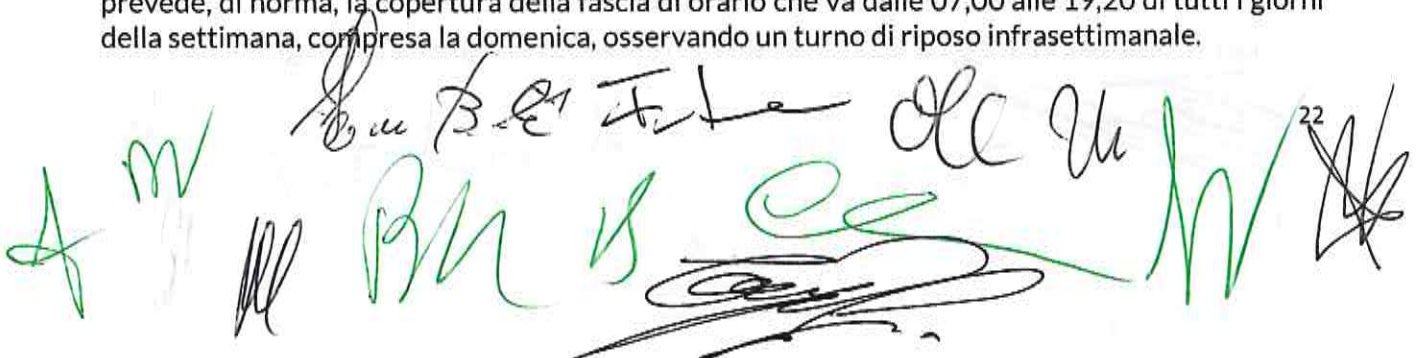
Certificazione
sistema di gestione
ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambiente
BS OHSAS 18001
Per la salute e sicurezza sul lavoro



1. Il servizio di reperibilità può essere attivato dagli addetti alla portineria dell'Area Picchianti (dipendenti o guardie giurate) o, in loro assenza, dal Capo Turno TVR (presente 24 ore su 24), sulla base di segnalazioni ricevute presso il presidio di Via Dell'Artigianato 32; questi contattano il Responsabile del servizio di reperibilità, descrivendogli il problema emerso o la segnalazione ricevuta;
2. Il Responsabile del servizio di reperibilità sulla base delle informazioni ricevute e di specifiche valutazioni, potrà:
 - a. Fornire indicazioni e/o disposizioni al personale già in turno;
 - b. Disporre la chiamata e l'intervento del personale operativo reperibile interno in funzione delle necessità e della tipologia di specializzazione;
 - c. Disporre l'intervento di personale operativo esterno (ditte convenzionate);coordinando, sino al termine delle attività e alla risoluzione della problematica, tutte le operazioni di ripristino, intervenendo anche direttamente se ritenuto necessario, assumendosi ogni responsabilità a riguardo;
3. L'Operatore reperibile, giunto sull'impianto o sul luogo dell'intervento, sempre previa diretta autorizzazione del responsabile operativo, si confronterà con il personale in turno per spiegazioni dettagliate sul problema emerso, utili per la diagnosi delle cause che lo hanno determinato e:
 - a. In caso di problematiche sull'impianto potrà chiedere direttamente collaborazione e sostegno al personale in turno;
 - b. Nel caso in cui rilevi l'effettiva necessità di altro personale operativo di supporto informerà immediatamente e direttamente, il Responsabile del servizio di reperibilità che deciderà per le operazioni conseguenti;
4. Al termine dell'intervento l'Operatore reperibile contatta sempre e direttamente il Responsabile del servizio di reperibilità relazionandolo sull'esito dell'intervento e sulle operazioni svolte;
5. All'entrata in turno al mattino il Responsabile del servizio di reperibilità operativo informa sempre il diretto superiore sugli eventuali servizi effettuati in reperibilità durante la giornata precedente e provvede a compilare l'apposito rapporto di servizio per la registrazione degli interventi in reperibilità.

9.10 Addetti multidisciplinari e impianti di stoccaggio MML - Organico - Sfalci

L'organizzazione del lavoro per il personale addetto ai servizi multidisciplinari ed agli stoccaggi prevede, di norma, la copertura della fascia di orario che va dalle 07,00 alle 19,20 di tutti i giorni della settimana, compresa la domenica, osservando un turno di riposo infrasettimanale.



I turni di lavoro osservati sono di norma di mattina dalle 07,00 alle 13,20 e di pomeriggio dalle 13,00 alle 19,20, così da garantire il passaggio di consegne tra un turno e l'altro.

Nel caso di necessità di scarico da parte degli operatori S.O. in orario diverso da quello indicato o per ritardato ritiro da parte dei trasportatori/smaltitori, l'azienda potrà chiedere al personale di effettuare un prolungamento di orario di almeno due ore per garantire la continuità del servizio.

9.11 Addetti Centri di raccolta e servizi a pagamento

L'organizzazione del lavoro per il personale addetto ai Centri di Raccolta prevede, di norma, la copertura della fascia di orario che va dalle 07,30 alle 19,30 di tutti i giorni della settimana dal Lunedì al Sabato esclusa la domenica.

I turni di lavoro osservati sono di norma di mattina dalle 07,30 alle 13,50 e di pomeriggio dalle 13,10 alle 19,30, così da garantire il passaggio di consegne tra un turno e l'altro.

L'organizzazione del lavoro per il personale addetto ai servizi a pagamento (Scarrabili-multibenne-mezzi d'opera) prevede, di norma, la copertura della fascia di orario che va dalle 07,00 alle 17,00 di tutti i giorni della settimana dal Lunedì al Sabato esclusa la domenica.

9.12 Addetti impianti di pesatura

L'orario di lavoro dei pesatori sarà su due turni giornalieri per sei giorni settimana. La domenica e i giorni festivi si effettuerà 1 turno antimeridiano. Verrà creata la figura del disponibile dal lunedì al sabato.

Il servizio di disponibilità sarà come di seguito indicato:

- N° 1 pesatore normalmente in turno di mattina: il turno di disponibilità è attivo dal lunedì al sabato con prolungamento del turno;
- N° 1 pesatore normalmente in turno di pomeriggio: il turno di disponibilità è attivo dal lunedì al sabato con anticipo del turno;

Il calendario della disponibilità viene aggiornato ogni mese.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)
Raphael Rossi

9.13 Personale operativo SO

L'orario di lavoro del personale operativo dell'area SO è articolato su turni giornalieri continuativi dentro la fascia di durata tra le sei o le sette ore con orario variabile secondo le esigenze di servizio.

E' oggetto di esame congiunto la riorganizzazione dei servizi e degli orari di lavoro.

Carri B-E
oll
U
W
BH
23

MAMPS

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.

L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)



Certificazione
sistema di gestione
ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambiente
BS OHSAS 18001
Per la salute e sicurezza sul lavoro



Il personale operativo dell'area SO è tenuto a compilare correttamente la modulistica inerente al servizio cui è assegnato, con particolare attenzione al controllo della documentazione riguardante il rifiuto trasportato (formulari).

9.13.1 Disponibilità addetti SO

Viene istituito l'istituto della disponibilità per sostituzione di lavoratori in assenza improvvisa. L'impiego del lavoratore disponibile non può essere utilizzato per altri scopi. Il lavoratore in disponibilità deve assicurare la propria reperibilità telefonica.

I lavoratori devono dare la disponibilità annuale e sulla base delle adesioni verrà programmata la turnazione tenendo conto dei servizi ordinari.

Turno antimeridiano

I lavoratori n. 3 (operatori abilitati o autisti) inseriti nel turno settimanale di disponibilità antimeridiano potranno essere contattati per l'ingresso in servizio dalle ore 5,30 alle ore 7.00. Al lavoratore chiamato in servizio verrà corrisposto il buono pasto.

Il lavoratore dovrà attivarsi prontamente per entrare in servizio tra le ore 7.30 e le ore 10.00, di norma fino al raggiungimento massimo delle 9 ore giornaliere, con interruzione dell'attività lavorativa, tra la fine dell'orario straordinario e l'effettuazione del proprio turno di lavoro pomeridiano non inferiore a trenta minuti.

Turno pomeridiano

Il lavoratore in turno di disponibilità pomeridiano n.2 (operatori abilitati o autisti) è informato nel più breve tempo possibile della necessità di svolgere l'attività straordinaria. Egli dovrà, pertanto, alla fine del turno giornaliero mattutino di lavoro, presentarsi al proprio Capo Reparto, per ricevere l'incarico formale.

Il lavoratore dovrà assicurare fino ad un massimo di 3 ore di lavoro straordinario, di norma fino al raggiungimento massimo delle 9 ore giornaliere, con interruzione dell'attività lavorativa, tra la fine del proprio turno di lavoro antimeridiano e l'inizio dell'orario straordinario, non inferiore a 30 minuti.

9.14 Addetti Portineria via dell'Artigianato

L'orario di lavoro degli addetti della portineria di Via dell'Artigianato si articola in turni ciclici, di 7 ore e 36 minuti con 2 giorni di riposo settimanale, salvo diverse comprovate esigenze di servizio anche temporanee. Agli addetti della portineria verrà riconosciuta l'indennità di turno come previsto dal CCNL e tutti gli accessori previsti per i lavoratori operativi.



AMPS

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)
Raphael Rossi



Certificazione
sistema di gestione
ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambiente
BS OHSAS 18001
Per la salute e sicurezza sul lavoro



9.15 Impiegati Amministrativi e Tecnici

L'orario degli uffici amministrativi e tecnici delle sedi aziendali, le cui attività non siano direttamente collegate al ciclo produttivo (Capi reparto, assistenti tecnici SO, etc) è regolato in conformità al presente accordo:

- Al fine di garantire l'apertura dell'azienda sia al mattino sia di pomeriggio almeno per due giorni la settimana, l'orario degli addetti agli uffici di cui sopra è articolato individualmente, di norma su tre giorni (lunedì, mercoledì e venerdì) di 6,40 ore su un unico turno mattutino e due giorni di 9 ore lavorative su due turni.
- Sugli orari degli impiegati amministrativi è ammessa una flessibilità complessiva di 60 minuti (30 minuti in anticipo e 30 minuti in posticipo). In ogni caso l'ingresso degli impiegati amministrativi non può essere anteriore alle 7.30.
- Il personale è tenuto ad individuare e conseguentemente ad osservare, all'interno della flessibilità di cui al punto c) il proprio orario di lavoro.
- E' consentita un'ulteriore flessibilità di 15 minuti in posticipo, rispetto all'orario prescelto, con la facoltà di recuperare a fine turno il minor tempo lavorato, senza alcuna specifica autorizzazione del diretto superiore: nel caso di superamento di tale flessibilità, il recupero dell'intero periodo di ritardo rispetto all'orario di entrata prescelto, deve essere autorizzato dal diretto superiore.
- Al personale è trattenuta la retribuzione corrispondente ai minuti non lavorati rispetto al profilo orario prescelto.
- Le assenze sono contabilizzate ad ore. I giorni di ferie, compresi i giorni di riposo compensativo, sono trasformati in ore e potranno essere concesse, su richiesta del dipendente, ad ore o a giornata intera o a mezza giornata; in ogni caso sono contabilizzate ad ore.
- La Direzione valuterà la possibilità di autorizzare orari diversi, in presenza di motivata richiesta degli interessati.
- Sono concesse 3 ore di permesso mensili da recuperare nel mese successivo.

10. PREMIO XXV DI ANZIANITÀ

Le parti convengono la corresponsione del premio al raggiungimento del XXV anno di anzianità nella misura pari al 50% della retribuzione mensile base decurtato del 25%. Il premio sarà corrisposto retroattivamente anche al personale in servizio, che ha maturato i 25 anni nel periodo 2016/2019.

11. DONAZIONI SANGUE

Ai dipendenti che effettuano donazione di sangue sarà riconosciuto un periodo di riposo di 24 ore (giorno della donazione).

[Handwritten signatures in green ink]

I dipendenti che nel corso dell'anno solare avranno effettuato almeno 3 donazioni di sangue avranno diritto al riconoscimento di un buono spesa pari a 50 euro per l'acquisto di beni di prima necessità e/o consumo.

I buoni acquisto saranno consegnati ai beneficiari entro la fine del mese di gennaio di ogni anno a consuntivo dell'anno precedente.

Per incentivare la donazione di sangue, dal valore umanitario importante e imprescindibile, l'Azienda si impegna a non contabilizzare tale assenze nel computo delle assenze per malattia per un massimo di 3 giorni l'anno.

12. PERMESSI SINDACALI

I permessi sindacali non rilevano nel computo delle assenze.

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.

L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)



13. REGOLAMENTAZIONE ASSEMBLEA

Come previsto dal CCNL, i lavoratori hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro nella misura di 10 ore pro-capite/anno.

Affinché questo sia possibile è necessario organizzare i servizi nella giornata di assemblea in modo tale da consentire la partecipazione a tutti i lavoratori nel medesimo periodo.

L'orario di assemblea sarà fissato di massima dalle ore 11:00 alle ore 13:00 della giornata prescelta.

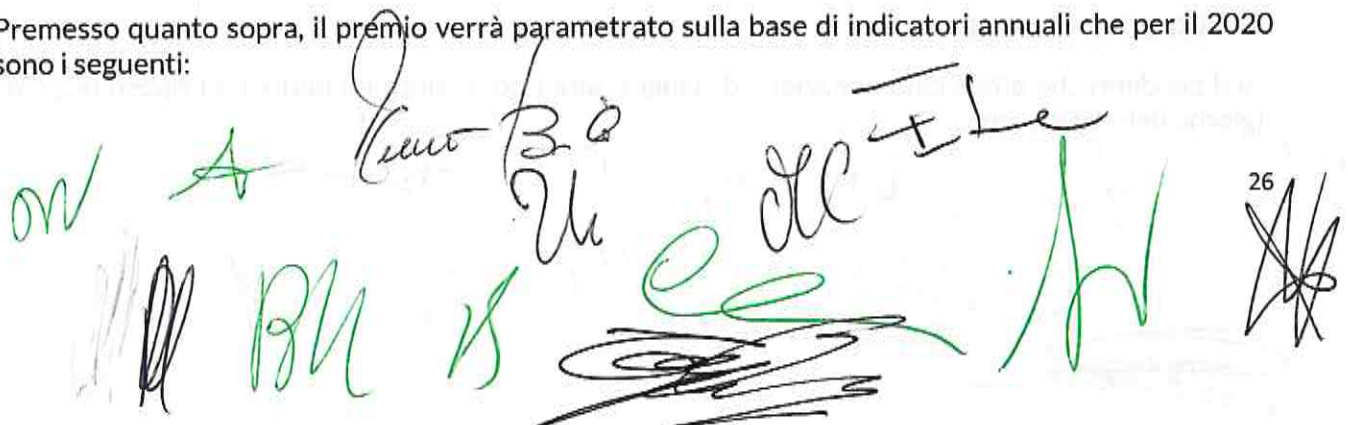
I lavoratori in turno antimeridiano entreranno tutti al medesimo orario per usufruire interamente delle ore di assemblea.

Per i lavoratori in turno pomeridiano le ore di assemblea saranno computate come ore di lavoro, dopo timbratura, e saranno autorizzati a recuperarle in uscita dal lavoro.

14. CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Viene condivisa la necessità di rivedere la contrattazione di natura premiale che tenga conto dei criteri sotto indicati e che verrà erogata esclusivamente alla chiusura positiva e capiente del bilancio di esercizio e al raggiungimento dell'obiettivo di budget dell'anno di riferimento (intendendosi per tale la corrispondenza del risultato di bilancio alla previsione di chiusura di budget). Il mancato raggiungimento dell'indicatore precluderà l'erogazione del premio. Il montante messo a disposizione è pari a 48.300 euro.

Premesso quanto sopra, il premio verrà parametrato sulla base di indicatori annuali che per il 2020 sono i seguenti:



Handwritten notes and signatures in green ink, including the word 'on' and various initials and signatures.

AAMPS

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)
Rom Roll



- a) Presenza (presenza ore lavorate su non lavorate per malattia o infortuni non sul lavoro, AVIS superiore ai 3 gg/anno) riguardando l'obiettivo del 4,75% come da nuovo accordo nazionale vedere tabella seguente.
- b) Indicatori di produttività determinato in funzione degli obiettivi di ciascuno dipendente come segue:

- TVR : Kg inceneriti = 205tn/g * indice di funzionamento del 95% al netto giorni di fermata programmata
- U.T.: raggiungimento di uno tra indice di funzionamento del 95% al netto giorni di fermata programmata TVR e Indice disponibilità mezzi > 95%
- Impianto di stoccaggio MML: continuità funzionamento carroponte >98 al netto delle fermate programmate o manutenzione per guasti accidentali non riconducibili a responsabilità del lavoratore.
- Addetti multidisciplinari: Disponibilità mezzi > 95% al netto della manutenzione programmata.
- Manutenzione impianti: Disponibilità impianto > 95% al netto della fermata programmata.
- Manutenzione mezzi: Indice disponibilità mezzi > 95%
- Servizi operativi: numero incidenti passivi < alla media aziendale del 2019.
- Smaltimenti/CdR : servizi programmati/ servizi effettuati > 97%
- Reparto cassonetti: tempo medio intervento /risposta da segnalazione <5 giorni
- Adempimenti ambientali/pese: n° movimenti effettuati/dipendente > xx anno
- Sicurezza: indice gravità < xxx giorni inabilità/milioni ore lavorate dato 2019
- Laboratorio: n° analisi effettuate / dipendente > 5000 anno
- Ced : Indice disponibilità server > 99%
- Call Center : risposte > 95 % chiamate.
- Appalti: contenimento tempi lavorazione pratiche rispetto all'anno precedente 1< anno precedente.
- Risorse Umane: rispetto delle scadenze di budget assunzioni personale dell'anno in corso.
- Paghe: chiusura tempi delle giornaliere < anno precedente
- Contabilità: tempi di registrazione fatture < rispetto all'anno precedente
- Portineria: tasso individuale di assenza < all'anno precedente

Caro B. C. de
Al
U
27

Il premio sarà corrisposto considerando i seguenti parametri: 80% Presenza e 20% Produttività

L'indice del 20% legato alla produttività non sarà erogato a coloro ai quali, nell'anno di riferimento sono state erogate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale.

Le parti concordano che il premio di produttività, come regolamentato dal presente accordo, verrà erogato ai dipendenti con la qualifica di impiegati e operai assunti a tempo indeterminato determinato di lungo periodo ad eccezione dei lavoratori assunti in sostituzione o per brevi periodi (stagionali). Per i dipendenti part time l'erogazione del premio verrà parametrata sulla base delle ore teoriche settimanali. Ai dipendenti nuovi assunti il premio sarà corrisposto in misura proporzionale al periodo di lavoro effettuato nel corso dell'anno. L'effettiva presenza del dipendente in servizio è condizione per l'erogazione del premio.

Il premio non erogato in una prima tranche verrà ripartito secondo lo stesso criterio tra i dipendenti aventi diritto sino ad esaurimento del plafond.

Con l'approvazione del bilancio di riferimento verrà trasmesso un report riassuntivo delle voci di spesa CIA.

Ai dipendenti inquadrati come Quadri e Ottavi destinatari di obiettivi personali, l'erogazione del Premio verrà corrisposta la condizione di rispetto del budget e del bilancio positivo e capiente, secondo obiettivi individuali, attribuiti entro il mese di marzo, discussi e accettati con il singolo lavoratore congiuntamente con la RSU e sulla base delle schede di valutazione riportanti la retribuzione incentivante massima erogabile. Pari al 10% della retribuzione individuale lorda (RAL).

Al premio verrà applicata l'eventuale detassazione della normativa di riferimento.

Tab a.

Parametro	Eligibilità	annualità
Assenza	personale	80%
Produttività/Qualità	reparto	20%

Impiegati amministrativi e tecnici/mansioni prevalentemente interne

Classe di assenza	Coeff. Maggiorazione
- da 0 a 4,5%	100
- da 4,51% a 4,75%	80
- da 4,76 a 7,00 %	40
- restanti classi di assenza	0

Addetti al servizio sul territorio/mansioni prevalentemente esterne

Classe di assenza	Coeff. Maggiorazione
- da 0 a 5%	100
- da 5.1% a 6%	80
- da 6 a 7%	40
- restanti classi di assenza	0

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.

L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)

Raphael Rossi

U

Per l'anno 2020, il riferimento al tasso di assenza verrà conteggiato dal 1 giugno 2020 e non verranno presi in considerazione le assenze per COVID 19 certificati.

on

[Signature]

[Signatures]

[Signatures]

[Signatures]

[Signature]

A titolo esemplificativo, fatto 100 l'ammontare previsto di premio di produttività per l'anno n, nella condizione di base che il bilancio sia positivo e capiente e sia stato rispettato l'obiettivo di budget,

- Esempio 1: anno 2020, lavoratore con mansioni prevalentemente esterne con un tasso di assenza del 5,3%, che abbia raggiunto l'obiettivo di produttività:

Premio base = 100 Premio erogato = 100×0.80 (Assenza) $\times 0.80$ (maggiorazione) + 100×0.20 (Produttività) = **84 premio erogato anno 2020**

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)
Raphael Rossi

15. PRODUTTIVITÀ DI CONDIVISIONE RISULTATI AZIENDALI.

Le parti condividono l'impostazione di distribuire una ulteriore premialità in funzione dei miglioramenti che l'azienda riuscirà a raggiungere su risultati di efficienza, risparmio e maggiori introiti.

Costi smaltimenti/trattamenti

	2017	2018	2019
Indifferenziati	7.461.728 €	6.536.660 €	4.867.298 €
Umido	856.295 €	1.247.878 €	1.761.618 €
Sfalci e potature	231.660 €	159.083 €	139.285 €
Materiali cellullosici	106.819 €	150.857 €	152.757 €
Vetro			57.968 €
Multimateriale pesante	272.660 €	234.072 €	26.989 €
Multimateriale aziende	55.792 €	38.308 €	11.745 €
Legno	144.900 €	143.530 €	148.982 €
Ingombranti	345.716 €	243.310 €	371.985 €
Inerti conferiti da cittadini	8.642 €	10.027 €	11.614 €
Pneumatici	1.508 €	2.630 €	4.373 €
terre da spazzamento a recupero	65.570 €	77.702 €	135.119 €
Rifiuti urbani pericolosi	3.719 €	8.743 €	15.396 €
Altri rifiuti RD	38.035 €	52.058 €	57.754 €
Totale	9.593.043 €	8.904.859 €	7.762.881 €

Ricavi da cessione materiali

	2017	2018	2019
Contrib. CONAI carta e cartoni	527.575 €	460.842 €	509.770 €
Contributo RAEE	49.982 €	53.637 €	66.725 €
Contributo RILEGNO	14.098 €	9.873 €	11.270 €
Vendita materiale ferroso	47.391 €	71.693 €	59.418 €
Vendita batterie esauste	12.794 €	15.215 €	9.949 €
Vendita Multimateriale	103.754 €	209.181 €	756.314 €
Vendite vetro	7.403 €	22.985 €	2.504 €
Vendite oli vegetali esausti	2.285 €	4.615 €	8.501 €
Vendite Tessili - Indumenti	45.000 €	45.000 €	45.000 €
Totale	810.283 €	893.040 €	1.469.450 €

Fonte: progetto di Bilancio AAMPS 2019.

Handwritten signatures and initials in black and green ink, including names like 'Raphael Rossi' and 'Tom Hall'.

Consumi di carburante autotrazione

Carburanti:		2017	2018	2019
Gasolio	Spesa	764.989 €	905.075 €	937.907 €
	Litri	721.455	786.047	833.350
Benzina	Spesa	37.258 €	31.460 €	31.828 €
	Litri	31.977	26.782	26.643
TOTALE	Spesa	802.247 €	936.535 €	969.735 €
	Litri	753.432	812.829	859.993

Costo interventi per uso improprio automezzi

Uso Improprio Mezzi	2017	2018	2019
COSTO	95.343 €	116.011 €	114.834 €
Nr. Eventi	566	805	663

I dati inseriti mostrano la forte diminuzione dei costi di smaltimento e il forte incremento dei ricavi da raccolta differenziata. Sono dati riferiti agli scorsi tre anni, in cui l'azienda e la città hanno introdotto una nuova modalità di raccolta. Vi sono significativi spazi di miglioramento per consolidare e migliorare tali risultati, impegnandoci non solo per le quantità ma soprattutto per migliorare la qualità di quanto raccolto. Occorre che gli operatori e tutti gli addetti, nel rispetto delle procedure aziendali e di sicurezza, sentano la missione ambientale dell'azienda così come il risultato economico che deriva da una corretta gestione delle materie raccolte.

L'importo, aggiuntivo rispetto al montante della contrattazione come precedentemente normata, viene determinato dal 50% dei:

- minori costi di smaltimento/selezione/trattamento
- i maggiori ricavi da vendita/recupero dei rifiuti
- i minori costi per consumi di carburante e minori quantità consumate
- spese per danni di uso improprio automezzi

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO
(Raphael Rossi)
Raphael Rossi

Faranno fede per gli indicatori (a, b,) le due tabelle riepilogative presenti nel bilancio 2019 e quelle analoghe che saranno inserite nei futuri bilanci. Il dato sarà erogato quantificando il totale delle tre voci a) b) c) e d) e solo se complessivamente positivo nella somma.

Nel caso in cui d) veda una diminuzione di quantitativi ma un aumento di costo complessivo, l'importo negativo potrà non essere contabilizzato nel totale.

L'indicatore avrà verifica e contabilizzazione secondo l'anno solare e sarà comunicato entro la data di approvazione del bilancio.

La suddivisione del montante validata sulla base del raggiungimento degli obiettivi avverrà:
1) tra tutti i lavoratori (per un importo massimo di 100€/annui)

[Handwritten signatures and initials in green ink]

- 2) tra i lavoratori direttamente dedicati ai trasporti, alla comunicazione, call center, centri di raccolta e piattaforme di smaltimento (per un importo massimo di 250€/annui)
- 3) tra i lavoratori direttamente dedicati alla raccolta (per un importo massimo di 500€/annui)

Tale premialità è totalmente condizionata a:

- α) il mantenimento di almeno il 65% di raccolta differenziata
- β) al bilancio in attivo della società considerata anche detta primalità così come approvato dall'assemblea dei soci

Tale premialità sarà erogata:

- Γ) solo alle persone che non hanno riportato contestazioni disciplinari superiori al rimprovero scritto
- Δ) alle persone assunte anche a tempo determinato per sostituzioni o brevi periodi, nel caso in cui abbiano lavorato piu' di 30 giorni nell'anno solare ed in quel caso in proporzione alla durata di lavoro. Il premio non sarà erogato nel caso di lavoro somministrato.

Gli obiettivi potranno essere annualmente rivisti.

Per AAMPS


Luisa Baldeschi


Fabio Cecchi


Alessandra Ceci


Davide Viola

per ratifica

A.A.M.P.S. S.p.A.
L'AMMINISTRATORE UNICO

(Raphael Rossi)



Per RSU

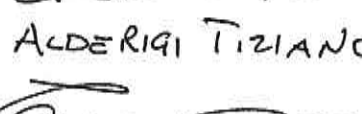

Mauro Basile


Catia Mazzanti


Venturini Stefano



FONTANA MARCO


ALDERIGI TIZIANO


ALDERIGI TIZIANO



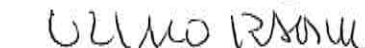
OOSS


Massimo Marino

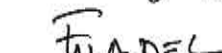

Giovanni Golino

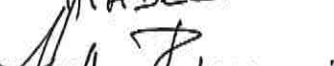



FIT CICI

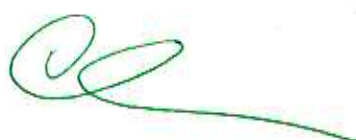

ULMO RANU




FIADDEL











Handwritten notes or signatures in the top left corner.

Handwritten notes or signatures in the top right corner.

Main body of faint, illegible text, possibly a list or report.

Second section of faint, illegible text.

A line of faint text, possibly a separator or sub-header.

Handwritten notes on the left side of the page.

Handwritten notes in the center of the page.

Handwritten notes on the right side of the page.

A large, stylized handwritten signature or mark in the bottom right corner.