

VERBALE DI ACCORDO
di modifica ed integrazione dell'articolo 15
del Contratto Integrativo Aziendale del 4 giugno 2020,
a copertura delle annualità 2020/2021
(di seguito ACCORDO)

TRA

A.Am.P.S. – Azienda Ambientale di Pubblico Servizio S.p.A. (di seguito anche AAMPS o PARTE DATORIALE) qui rappresentata da:

L'Amministratore Unico, Raphael ROSSI,

Il Direttore Generale, Raffaele ALESSANDRI

La Responsabile delle Relazioni sindacali Luisa BALDESCHI,

E

FP CGIL in persona di Giovanni GOLINO, Mauro BASILE, Catia MAZZANTI e Manuel MENICHETTI;

UIL TRASPORTI in persona di Massimo MARINO e Stefano VENTURINI;

FIADDEL in persona di Filippo FERRARI, Alessio BIANUCCI, Marco FONTANA e Piero PINESCHI;

FIT CISL in persona di Uliano BARDINI e Esteljano ZANAJ;

di seguito denominati individualmente come la "PARTE SINDACALE" e congiuntamente come le "PARTI",

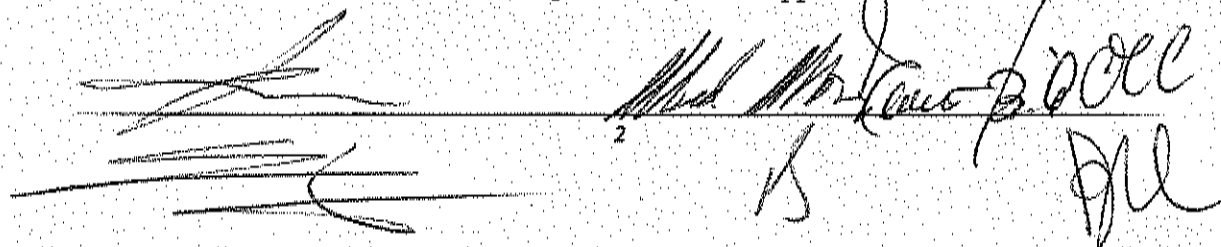
PREMESSO

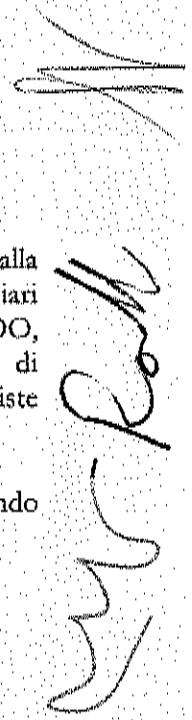
- CHE, con verbale di intesa sottoscritto in data 7 dicembre 2020, le organizzazioni datoriali e sindacali, firmatarie del CCNL dei servizi ambientali del 10 luglio 2016 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito CCNL), hanno convenuto che, a far data dal 1° gennaio 2021 e fino alla avvenuta conclusione dell'iter delle elezioni per il rinnovo delle RRSSUU, le prerogative sindacali attribuite dal contratto collettivo alle suddette RRSSUU vengano esercitate esclusivamente dalle strutture territorialmente competenti delle organizzazioni sindacali sottoscrittrici del citato CCNL;
- CHE in data 4 giugno 2020 è stato sottoscritto il Contratto Integrativo Aziendale (di seguito CIA), che ha validità triennale (1° febbraio 2020 – 31 maggio 2023), redatto nel rispetto di quanto indicato dal CCNL;

- CHE, nell'ambito dei tavoli di confronto sviluppatasi nel corso dell'anno 2020 e, in particolare, in ragione della evoluzione della pandemia da COVID19, le PARTI hanno dovuto soprassedere da un'approfondita disamina dei risultati connessi alla erogazione della produttività, come disciplinata dagli articoli 14 (*Corresponsione del premio di produttività*) e 15 (*Produttività di condivisione risultati aziendali*) del CIA;
- CHE, per il premio 2020, da erogare nel 2021, le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto di poter garantire, ai lavoratori inseriti nelle classi 1) e 2) del citato articolo 15 del CIA, tenuto conto della eccezionalità del periodo contrassegnato dall'emergenza sanitaria ancora in corso ed in questa dello sforzo compiuto nell'assicurare il raggiungimento degli obiettivi ivi indicati, garantendo il rispetto delle tempistiche contrattuali e di gara, delle scadenze normative, degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, delle verifiche e controlli di legge, propedeutici e a supporto delle attività, una integrazione perequativa della premialità;
- CHE le PARTI, dopo lunghe ed approfondite discussioni, hanno convenuto sulla possibilità di attribuire ai lavoratori inseriti nelle classi 1) e 2) del citato articolo 15 del CIA, in servizio nell'anno 2020, ed esclusivamente per il premio 2020, una specifica indennità che dia riconoscimento al lavoro dei dipendenti aziendali colà inseriti e, in particolare, di coloro non direttamente interessati dalla raccolta rifiuti, precisando e specificando che la riparametrazione stessa non riguarderà:
 - il personale già inquadrato nella classe 3) del citato articolo 15 del CIA, in relazione alla loro condizione di conseguimento del massimo raggiungimento della soglia premiale;
 - i dipendenti inquadrati nelle posizioni Q e 8°, stante la loro specifica condizione relativamente alla remunerazione accessoria;
 - il personale cessato nell'anno 2020;
- CHE la parte sindacale ha chiesto per l'art.15 del CIA:
 - un innalzamento dei massimali per ogni lavoratore;
 - che per le verifiche 2021 non sia tenuto in conto il parametro dell'anno 2020;
- CHE la PARTE DATORIALE si è dichiarata disponibile a discutere le questioni poste al tavolo dalla PARTE SINDACALE relativamente all'articolo 15, nel rispetto del riconoscimento di chiari meccanismi e delle tempistiche entro cui possano essere introdotte modifiche dell'ACCORDO, confermando la indispensabilità di un sistema di proporzionalità di ripartizione e, nel caso di significativo aumento degli importi massimi di premialità, l'applicazione delle schede previste dall'allegato 4 al CCNL, in materia di valutazione della prestazione individuale;
- rimangano chiare le proporzionalità di ripartizione, anche esemplificando meglio le stesse e chiarendo i meccanismi eventuali ed i tempi entro cui è modificabile l'accordo;

**TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO,
LE PARTI, COME SOPRA COSTITUITE, CONVENGONO**

1. le premesse formano parte integrante del presente ACCORDO;
2. l'ACCORDO sull'INDENNITA' PEREQUATIVA, non si applica:





- a. al personale già inquadrato nella classe 3) del citato articolo 15 del CIA, in relazione alla loro condizione di conseguimento del massimo raggiungimento della soglia premiale;
 - b. ai dipendenti inquadrati nelle posizioni Q e 8°, stante la loro specifica condizione relativamente alla remunerazione accessoria;
 - c. al personale cessato nell'anno 2020;
3. L'ACCORDO sull'INDENNITA' PEREQUATIVA, si applica al personale, in servizio nell'anno 2020, inserito nelle classi 1) e 2), come individuato (i) dall'articolo 15 del CIA con esclusione di quello di cui al precedente punto 2), al quale sarà assegnata tale indennità perequativa della premialità già prevista dal citato articolo 15 del CIA, come di seguito disciplinata:
- a. per i dipendenti inquadrati nella fascia 1) = euro 180,00 (centottanta/00);
 - b. per i dipendenti inquadrati in fascia 2) = euro 110,00 (centodieci/00);
4. PINDENNITÀ PEREQUATIVA:
- a. verrà accreditata in un'unica soluzione, con le competenze del mese di luglio 2021, ricadendo sul budget del 2021, ma restando esclusa dalla computazione del CIA 2021, trattandosi di elemento indennitario collegato, unicamente ed esclusivamente, all'annualità 2020, riconosciuto quale sopravvenienza passiva e non riproducibile in termini economici sulla somma destinata al premio come disciplinato all'articolo 14 del CIA;
 - b. non verrà computata nel Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi ai Fondi di previdenza complementare;
 - c. trattandosi di indennizzo collegato all'annualità 2020:
 - i. nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno 2020, competerà in proporzione ai mesi di servizio prestati nel corso del 2020, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
 - ii. verrà ridotta di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi interi di assenza; a tali fini le PARTI convengono di non considerare nel computo le eventuali assenze per COVID;
 - iii. per il personale con contratto individuale di lavoro a tempo parziale, sarà proporzionata alla durata dell'orario osservato;
5. i dipendenti interessati dalla distribuzione della INDENNITA' PEREQUATIVA potranno richiedere, entro il 15 luglio 2021, di accedere a forme di welfare con assegnazione di buoni pasto: in questi specifici casi sarà applicata la detassazione prevista dalla normativa; qualora il dipendente non opti per il conto welfare entro la scadenza indicata la sua quota sarà erogata in busta paga ed assoggettata alla tassazione prevista per legge;
6. la pattuizione relativa alla INDENNITA' PEREQUATIVA è totalmente straordinaria, non ripetibile e le parti concordano che non sarà base per alcun futuro accordo;
7. per la premialità dell'anno 2021 le PARTI, congiuntamente, concordano sulla validità di quanto contenuto, sia in termini normativi che economici, negli articoli da 1 a 15, compresi, del CIA sottoscritto il 4 giugno 2020, con le modifiche che seguono:

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are initials that appear to be 'MS'. On the right, there is a large, stylized signature that looks like 'C. B. M. O. C.' followed by 'O.C.'.

- a. che l'azienda, in una ottica di responsabilità reciproca e di valorizzazione del contributo dei lavoratori, è disponibile a presentare, alla PARTE SINDACALE, i budget previsionali ed i bilanci consuntivi non appena approvati dall'assemblea soci: in via anticipata è altresì disponibile a condividere con la citata PARTE SINDACALE eventuali bozze delle stesse, valutando le proposte formulate in merito; tali incontri non saranno in numero superiore ai due l'anno;
- b. che il meccanismo di eventuale revisione del CIA avvenga, di norma, prima dell'inizio dell'annualità cui si riferisce e l'erogazione del premio, disciplinato dall'articolo 15, come già riportato nel CIA sottoscritto il 4 giugno 2020, sia previsto dopo l'approvazione del bilancio consuntivo, cioè dopo la fine dell'anno di riferimento; eccezionalmente i temi potranno essere discussi nei primi mesi dell'annualità cui si riferisce (esempio: l'azienda approva il budget 2022 a novembre 2021 - le modifiche alla premialità 2022 vengono discusse e decise entro il 2021 affinché possano incidere sul budget 2022 - gli obiettivi connessi alle premialità si misurano nel 2022 e le somme vengono erogate dopo l'approvazione del bilancio 2022, a inizio 2023);
- c. gli importi massimi erogabili delle singole classi siano previsti in euro 1.250,00 (milleduecentocinquanta/00), per la classe 1), in euro 1.350,00 (milletrecentocinquanta/00), per la classe 2) e in euro 1.500,00 (millecinquecento/00) per la classe 3), garantendo, in tale modo, una similare proporzionalità come già prevista dal CIA sottoscritto il 4 giugno 2020;
8. per la premialità dell'anno 2021 le PARTI convengono, altresì:
- a. che gli obiettivi che si riconoscono come validi sono quelli dell'anno 2020, che di seguito nuovamente si riportano ed hanno come valore di riferimento le poste indicate nel budget 2021, approvato dall'Amministratore Unico, secondo quanto di seguito indicato:
- i. massimo 50% dei minori costi delle attività di smaltimento / avvio a trattamento / selezione dei rifiuti urbani;
 - ii. massimo 50% dei maggiori ricavi da cessione / valorizzazione di rifiuti differenziati a CONAI o altri soggetti;
 - iii. massimo 50% dei minori costi dei carburanti per i veicoli aziendali (benzine, gasolio, etc.);
 - iv. massimo 50% dei minori costi delle manutenzioni per danni causati a mezzi aziendali da usi impropri dei dipendenti;
- b. che sono confermati i limiti di applicazione delle premialità come indicati alle lettere α), β), γ), e δ), della pagina 31 del CIA;
- c. che in caso di importo del monte economico da distribuire, che non consenta il raggiungimento degli importi massimi indicati al precedente punto 7), lettera c), le somme saranno riparametrate sulla base della seguente tabella, che illustra un caso standard:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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

		VF
CLASSE 3	1.500,00 €	1,00
CLASSE 2	1.350,00 €	0,90
CLASSE 1	1.250,00 €	0,83

durata rapporto contrattuale	
1,00	anno intero
0,50	6 mesi
0,08	1 mese

CLASSE	dipendenti	durata rapporto contrattuale	VF	dipendenti rettificati	importo della sottofascia	importo distribuito del fondo
1	120	1	0,83	100,00	844,36	101.322,83 €
	2	0,5	0,83	0,83	422,18	844,36 €
2	45	1	0,90	40,50	911,91	41.035,74 €
	5	0,5	0,90	2,25	455,95	2.279,76 €
3	140	1	1,00	140,00	1.013,23	141.851,96 €
	25	0,5	1,00	12,50	506,61	12.665,35 €
	337			296,08		

FONDO DA DISTRIBUIRE	
IMPORTO PIENO FASCIA MASSIMA	1.013,23 € 67,549%

- d. premesso quanto sopra, l'erogazione del premio al singolo lavoratore avverrà, per 5/12 (cinque dodicesimi), tenendo conto dei risultati della scheda individuale elaborata sulla base delle indicazioni contenute nell'allegato 4 del CCNL, col limite minimo dei 7/12 (sette dodicesimi), richiamando l'individuazione dei 7 (sette) indicatori di valutazione con i rispettivi pesi ponderali, suddivisi per il personale dei servizi esterni e per il personale impiegatizio, secondo le schede allegate al presente ACCORDO;
- e. la determinazione del premio complessivo, assegnato al singolo lavoratore, sarà pertanto definita secondo il seguente criterio:

QUOTA CORRELATA ALLA PREMIALITA' QUANTITATIVA
(punto 8, lettera a), valutata per 12/12 (dodici dodicesimi)

QUOTA CORRELATA ALLA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE, valutata per 5/12 (cinque dodicesimi)

A = IMPORTO CORRELATO ALLA PREMIALITA' QUANTITATIVA
= valore del premio di fascia (punto 8, lettera c) / 17 * 12

B = IMPORTO CORRELATO ALLA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
= valore del premio di fascia (punto 8, lettera c) / 17 * 5 * percentuale di valutazione della scheda individuale

IMPORTO ASSEGNATO = A + B

- f. eventuali residui di premialità non assegnati, saranno redistribuiti, proporzionalmente, ai dipendenti che abbiano raggiunto una percentuale di valutazione di almeno l'80% (ottanta per cento);
- g. le schede individuali infrannuali, correlate alla valutazione della prestazione individuale, saranno trasmesse ai lavoratori entro il 15 ottobre 2021;

[Handwritten signatures and scribbles]

[Vertical handwritten signature]

- h. avverso i giudizi inclusi nelle schede di valutazione della prestazione individuale, è ammesso il ricorso nelle forme e con le modalità previste dal CCNL per i procedimenti disciplinari;
- i. a maggior chiarimento si riporta una schematizzazione dell'applicazione della procedura di calcolo del premio (la prima con redistribuzione dei residui, la seconda senza risuddivisione):

		VF		durata rapporto contrattuale	
CLASSE 3	1.500,00 €	1,00		1,00	anno intero
CLASSE 2	1.350,00 €	0,90		0,50	6 mesi
CLASSE 1	1.250,00 €	0,83		0,08	1 mese

CLASSE	dipendenti	durata rapporto contrattuale	VF	dipendenti rettificati	importo della sottofascia	importo distribuito del fondo
1	120	1	0,83	100,00	844,36	101.322,83 €
	2	0,5	0,83	0,83	422,18	844,36 €
2	45	1	0,90	40,50	911,91	41.035,74 €
	5	0,5	0,90	2,25	455,95	2.279,76 €
3	140	1	1,00	140,00	1.013,23	141.851,96 €
	25	0,5	1,00	12,50	506,61	12.665,35 €
	337			296,08		101.000,00 €

FONDO DA DISTRIBUIRE		
IMPORTO PIENO FASCIA MASSIMA	1.013,23 €	67,549%

CLASSE DI APPARTENENZA DEL LAVORATORE	3/1
---------------------------------------	-----

QUOTA CORRELATA ALLA PREMIALITA' QUANTITATIVA	12/17	705,22 €
QUOTA CORRELATA ALLA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	5/17	298,01 €
importo della fascia corrispondente	17/17	1.013,23 €

IMPORTO CORRELATO ALLA PREMIALITA' QUANTITATIVA	705,22 €
PERCENTUALE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE	80%
IMPORTO CORRELATO ALLA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	238,41 €
importo del premio prima della risuddivisione dei residui	953,63 €
importo del premio dopo la risuddivisione	75,29 €

RIASUDDIVISIONE DEL FONDO DI RISUDDIVISIONE

simulazione del totale del FONDO DI RISUDDIVISIONE	12.000,00 €
punteggio di risuddivisione = percentuale di valutazione	80,00
simulazione della sommatoria dei punteggi di risuddivisione (>80%)	12.750,00
percentuale di attribuzione	0,63%
importo riassegnato	75,29 €
IMPORTO FINALE DEL PREMIO	1.028,92 €

in questo caso il lavoratore, avendo ottenuto una valutazione uguale o superiore all'80% della sua prestazione individuale, si vede riassegnata una somma pari a 75,29 euro, che porta il premio a 1.028,92 euro, superiore al valore stimato iniziale di 1.013,23 euro.

[Handwritten signatures and initials]

		VF
CLASSE 3	1.500,00 €	1,00
CLASSE 2	1.350,00 €	0,90
CLASSE 1	1.250,00 €	0,83

durata rapporto contrattuale	
1,00	anno intero
0,50	6 mesi
0,08	1 mese

CLASSE	dipendenti	durata rapporto contrattuale	VF	dipendenti rettificati	importo della sottofascia	importo distribuito del fondo
1	120	1	0,83	100,00	844,36	101.322,83 €
	2	0,5	0,83	0,83	422,18	844,36 €
2	45	1	0,90	40,50	911,91	41.035,74 €
	5	0,5	0,90	2,25	455,95	2.279,76 €
3	140	1	1,00	140,00	1.013,23	141.851,96 €
	25	0,5	1,00	12,50	506,61	12.665,35 €
	337			296,08		141.851,96 €

FONDO DA DISTRIBUIRE	541.000,00 €
IMPORTO PIENO FASCIA MASSIMA	1.013,23 € 67,549%

CLASSE DI APPARTENENZA DEL LAVORATORE	2/1
---------------------------------------	-----

QUOTA CORRELATA ALLA PREMIALITA' QUANTITATIVA	12/17	643,70 €
QUOTA CORRELATA ALLA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	5/17	268,21 €
importo della fascia corrispondente	17/17	911,91 €

IMPORTO CORRELATO ALLA PREMIALITA' QUANTITATIVA	643,70 €
PERCENTUALE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE	60%
IMPORTO CORRELATO ALLA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	160,92 €
importo del premio prima della risuddivisione dei residui	804,62 €
appartenenza FONDO DI RISUDDIVISIONE	0,00%

REPERIZIONE DEI PUNTI E SOMME DEL FONDO DI RISUDDIVISIONE

simulazione del totale del FONDO DI RISUDDIVISIONE	12.000,00 €
punteggio di risuddivisione = percentuale di valutazione	-
simulazione della sommatoria dei punteggi di risuddivisione (>80%)	12.750,00
percentuale di attribuzione	0,00%
importo riassegnato	- €
IMPORTO FINALE DEL PREMIO	804,62 €

in questo caso il lavoratore, avendo ottenuto una valutazione inferiore all'80% della sua prestazione individuale, non si vede riassegnata alcuna somma - il premio finale si conferma a 804,62 euro.

Carroll

Med. Mod. Euro B à CC

Letto, confermato e sottoscritto il 7 luglio 2021.

Per la PARTE DATORIALE
A.Am.P.S. S.p.A.

L'Amministratore Unico
Raphael ROSSI

Il Direttore, Generale
Raffaele ALESSANDRI

La Responsabile
delle Relazioni Sindacali
Luisa BALDESCHI

Per la PARTE SINDACALE

I rappresentanti territoriali delle OO. SS.
sottoscrittrici del CCNL dei servizi
ambientali del 10 luglio 2016 e successive
modifiche ed integrazioni:

FP CGIL

Giovanni GOLINO

Mauro BASILE

Catia MAZZANTI

Manuel MENICHETTI

UIL TRASPORTI

Massimo MARINO

Stefano VENTURINI

FIADDEL

Filippo FERRARI

Alessio BIANUCCI

Marco FONTANA

Piero PINESCHI

FIT CISL

Uliano BARDINI

Esteliano ZANAJ

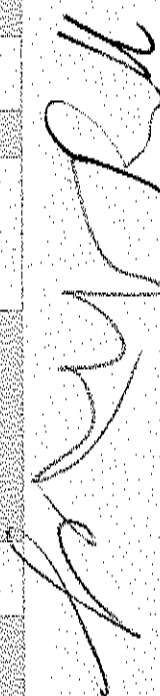
ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO

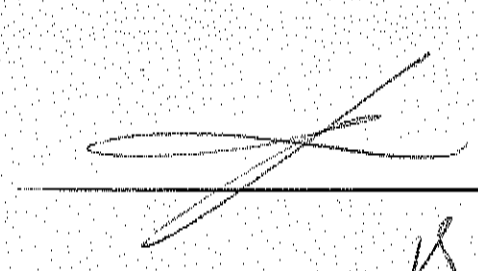
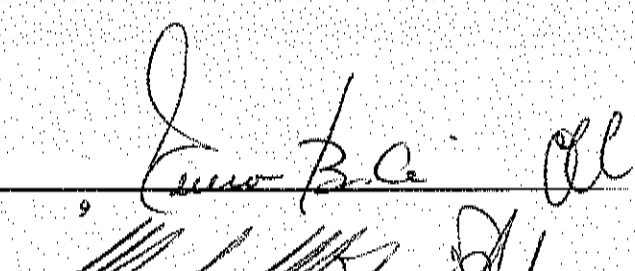
TABELLE PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

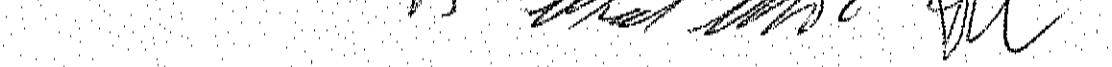
Servizi esposti (calce, spazzamento, ecc.)		Peso %
Indicatore 1	Rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi della società (qualità, sicurezza)	20
Indicatore 2	Rispetto norme di sicurezza	15
Indicatore 3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15
Indicatore 4	Cura del mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10
Indicatore 5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	10
Indicatore 6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	15
Indicatore 7	Saturazione dell'orario di lavoro	15
TOTALE		100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascun degli indicatori della tabella precedente:

Servizi esposti (calce, spazzamento, ecc.)	
1	<ul style="list-style-type: none"> Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata
2	<ul style="list-style-type: none"> Operare nel rispetto delle norme di sicurezza della società e nel rispetto del codice della strada
3	<ul style="list-style-type: none"> Approccio positivo alle imprevedibilità del servizio anche il riferimento al territorio
4	<ul style="list-style-type: none"> Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti), attrezzature e strumenti di lavoro Tenuta della cabina
5	<ul style="list-style-type: none"> Conoscere il mezzo assegnato ai colleghi Rispettare il punto di partenza del settore assegnato In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente la squadra Confrontarsi con i propri colleghi per far fronte a problemi imprevisti Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo
6	<ul style="list-style-type: none"> Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro
7	<ul style="list-style-type: none"> Puntualità in ingresso Evitare pause prolungate e non autorizzate Evitare rientri anticipati o non giustificati



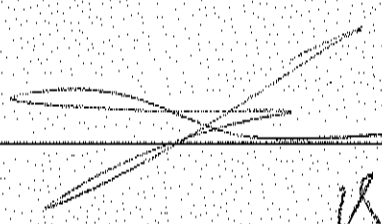
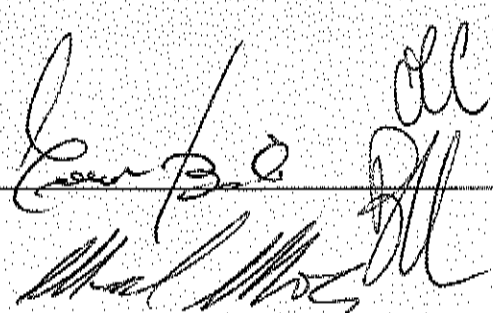


Impiegati esecutivi		Peso %
Indicatore 1	Capacità organizzative	30
Indicatore 2	Capacità di relazione con clienti interni/esterni	15
Indicatore 3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	10
Indicatore 4	Flessibilità operativa	10
Indicatore 5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10
Indicatore 6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10
Indicatore 7	Capacità di elaborare proposte	15
TOTALE		100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascun degli indicatori della tabella precedente:

Impiegati esecutivi	
1	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato • Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato • Rispetto dei tempi di scadenza • Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione • Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità • Discrezione
2	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo • Capacità di confronto • Rispetto/riconoscimento ruoli
3	<ul style="list-style-type: none"> • Condivisione obiettivi comuni • Capacità di integrazione • Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio
4	<ul style="list-style-type: none"> • Approccio costruttivo a: <ul style="list-style-type: none"> ○ modifiche organizzative ○ formazione ○ nuovi strumenti di lavoro ○ nuove procedure
5	<ul style="list-style-type: none"> • Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (pro positività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)
6	<ul style="list-style-type: none"> • Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro • Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni
7	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento

MURRA

Per approvazione dell'allegato
Letto, confermato e sottoscritto il 7 luglio 2021.

Per la PARTE DATORIALE
A.Am.P.S. S.p.A.

L'Amministratore Unico
Raphael ROSSI

Il Direttore, Generale
Raffaele ALESSANDRI

La Responsabile
delle Relazioni Sindacali
Luisa BALDESCHI

Per la PARTE SINDACALE

I rappresentanti territoriali delle OO. SS.
sottoscrittrici del CCNL dei servizi
ambientali del 10 luglio 2016 e successive
modifiche ed integrazioni:

FP CGIL

Giovanni GOLINO

Mauro BASILE

Caia MAZZANTI

Manuel MENICHETTI

UIL TRASPORTI

Massimo MARINO

Stefano VENTURINI

FIADEL

Filippo FERRARI

Alessio BIANUCCI

Marco FONTANA

Piero PINESCHI

FIT CISL

Uliano BARDINI

Esteljano ZANAJ

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 01168310496
Ragione Sociale: A.A.M.P.S. - AZIENDA AMBIENTALE DI PUBBLICO SERVIZIO SPA
Tipologia Soggetto: Azienda

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 07/07/2021
Tipologia Contratto: Aziendale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 1/2020
A (Mese/Anno) 12/2021
ITL dove è depositato il contratto Livorno

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: INDENNITA' PEREQUATIVA

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 22/07/2021
Codice contratto 20210722151754344