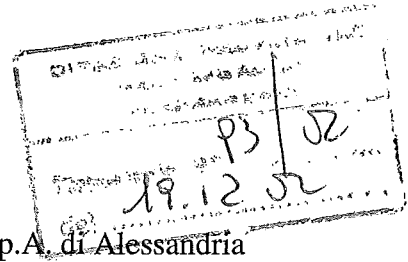


AVAK

VERBALE DI ACCORDO



Addì 05/12/02 alle ore 15,00 presso la sede dell'A.M.A.G. S.p.A. di Alessandria

tra

l'A.M.A.G. S.p.A. di Alessandria rappresentata dal Direttore Generale ing. Luigi Inverso

e

le R.S.U. del A.M.A.G. S.p.A. di Alessandria rappresentate dai Sigg.

TUNLETTI Rog. PIENAANGELO, BANI Geom. MARIO, MANGANIA FRANCESCO
Premesso che

L'art. 25 del previgente CCNL prevedeva, per quanto concerne il riposo fisiologico dei lavoratori chiamati a prestare lavoro straordinario fra le ore 00.00 e le ore 6.00 a.m., l'applicazione dei seguenti criteri:

1. per interventi inferiori a quattro ore: posticipo per una conseguente durata dell'inizio del lavoro nel mattino dello stesso giorno.
2. per interventi compresi tra le quattro e le sei ore: ripresa del lavoro nel pomeriggio dello stesso giorno dopo l'intervallo per il pasto.

Tali riposi si consideravano a tutti gli effetti retribuiti.

Il nuovo CCNL prevede che il lavoratore che presta lavoro straordinario notturno fra le 00.00 e le 06.00 a.m. ha diritto a posticipare l'inizio del lavoro ordinario della giornata per un numero di ore pari alla durata della prestazione straordinaria, con il pagamento della sola maggiorazione.

Tutto ciò premesso e tenuto conto delle ragioni organizzative inerenti il servizio di reperibilità e delle esigenze per la salvaguardia della sicurezza del lavoratore

Si conviene che

Il personale aziendale che presta lavoro straordinario notturno tra le ore 00.00 e le ore 06.00 a.m. dovrà in caso di interventi inferiori a quattro ore, posticipare per una conseguente durata l'entrata del mattino della stessa giornata;

Per interventi superiori a quattro ore il lavoratore dovrà riprendere il lavoro nel pomeriggio dello stesso giorno garantendo il servizio di reperibilità a partire dalle ore 12.30.

L'azienda dovrà organizzare il conseguente riposo fisiologico sostituendo i dipendenti interessati durante lo stesso.

I lavoratori in riposo fisiologico si considerano a tutti gli effetti retribuiti.

Le parti concordano inoltre che per eventi di carattere eccezionale e comportanti impegni improrogabili, sarà esaminata la possibilità di deroghe a quanto previsto dal presente Accordo.

Letto, firmato e sottoscritto

Luigi Inverso

Bani Mario
Bani Mario

VERBALE DI ACCORDO

Ref. 76.04
del 28.1.04

Addi 17/3/04, presso la sede dell'A.M.A.G. S.P.A. di Alessandria

tra

l'A.M.A.G. S.P.A. di Alessandria rappresentata dal Direttore Generale ing. Luigi Inverso

e

le R.S.U. dell'A.M.A.G. S.P.A. di Alessandria rappresentate dai Sigg. TURLETTI PIERANGELO,
STEFANI IVANA, PICCOTTI GIANCARLO, BADI MARIO

premesso

- che attualmente vige un Accordo Sindacale sul vestiario datato 10/11/1976;
- che, alla luce dell'estensione dell'attività aziendale il personale opera presso numerosi Comuni, anche in zone disagiate;
- che per questo motivo si rende necessario provvedere all'equipaggiamento del personale Aziendale con vestiario idoneo ad operare nel territorio servito dall'Azienda;
- che tale operazione viene anche ritenuta importante dal punto di vista del rafforzamento dell'immagine Aziendale a tutela della chiarezza dei rapporti del personale stesso con gli utenti;

si conviene e si stipula quanto segue

Ai lavoratori del reparto operativo verranno distribuiti i seguenti capi di vestiario, di seguito distinti in dotazione invernale e dotazione estiva:

a) DOTAZIONE INVERNALE:

Personale operativo :

- N.1 giaccone in Goretex, colore nero e grigio;
- N.1 berretto in pile, di colore blu;
- N.2 paia di pantaloni, di colore blu;
- N.1 maglione in pile, di colore blu;
- N.2 camicie, di colore blu;
- N.1 paio di ginocchiere.

Assistenti e letturisti:

- N. 1 giaccone in Goretex, colore nero e grigio;
- N. 1 maglione in pile, di colore blu;
- N. 1 berretto in pile, di colore blu.

Handwritten signatures of the representatives of the company and the R.S.U. members.

Agli assistenti ed ai lettori verranno consegnati capi invernali su espressa richiesta.

Altri capi verranno consegnati su espressa richiesta e valutata la necessità, previa le opportune valutazioni da parte dell'Azienda.

b) DOTAZIONE ESTIVA:

Personale operativo :

- N. 1 gilet multitasche di colore blu;
- N. 1 cappellino estivo di colore blu;
- N. 2 T-shirts di colore blu;
- N. 2 camicie di colore blu;
- N. 2 paia di pantaloni di colore blu.

Agli assistenti ed ai lettori verranno consegnati capi estivi su espressa richiesta.

Il vestiario in questione verrà sostituito al momento del consumo.

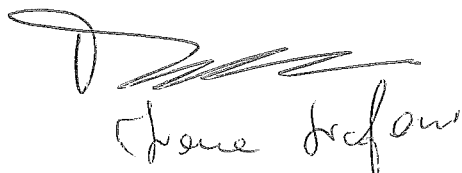

La distribuzione avverrà a cura del Magazzino Aziendale con lettera di consegna individuale e la cura dei capi sarà di personale responsabilità dell'assegnatario.

Qualora venga restituito al Magazzino Aziendale uno dei capi di maggior valore (nella fattispecie: giaccone invernale) danneggiato, sgualcito o usurato, questo verrà sostituito dal Magazzino stesso.

Qualora non venga riconsegnato il capo suddetto al Magazzino Aziendale, la prima volta l'assegnatario dovrà rimborsare all'Azienda una cifra pari alla metà del valore di costo del capo in questione, a titolo di penale.

Successivamente l'assegnatario sarà tenuto al pagamento di una penale pari all'intero valore di costo del capo non riconsegnato.

Letto, confermato e sottoscritto


Bonifazi


Addi 48/07/2007 alle ore 15,00 presso la Sede dell'A.M.A.G. S.p.A. di
Alessandria

Tra

Rep. 41/07
del 20.7.07

L'A.M.A.G. S.p.A. di Alessandria rappresentata dal Direttore Generale ing. Luigi Inverso

E

Le R.S.U. dell'A.M.A.G. S.p.A. di Alessandria rappresentate dai Sigg.ri
GANDINI ADOLFO PAOLO, STEFANI IVANA, CAPELLA GIULIANA, IERACITANO GIUSEPPE
FOSETTO CHRLOS

Richiamato il verbale del 04/12/2003 si conviene e si stipula quanto segue per l'anno 2007:

- oltre alle semifestività già godute in data 20/02/2007 e 13/04/2007 vengono confermate le semifestività dei giorni 24 e 31/12/2007;
- le Parti confermano altresì la conversione in un giorno di ferie aggiuntivo della festività del Santo Patrono (relativamente a tutte le Unità Locali).

Si confermano inoltre anche per gli anni successivi:

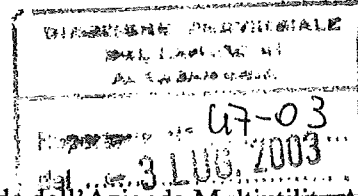
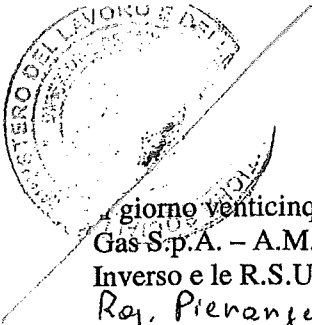
- le semifestività della Vigilia di Natale e della Vigilia di Capodanno;
- la conversione in giorno di ferie aggiuntivo della festività del Santo Patrono;
- la conversione in giorno di ferie aggiuntivo delle altre due semifestività (Carnevale e Pasqua)

Il personale con contratto di lavoro part-time durante le semifestività della Vigilia di Natale e della Vigilia di Capodanno rispetterà il normale orario di lavoro fino alle ore 11,48 e/o 11,51, compensando il maggior orario svolto rispetto alla riduzione spettante con equivalente periodo feriale aggiuntivo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Luigi Inverso

Gandini Adolfo
Stefani Ivana
Capella Giuliana
Ieracitano Giuseppe
Fosetto Chris



giorno venticinque del mese di giugno anno 2003 presso la Sede dell'Azienda Multiutility Acqua Gas S.p.A. - A.M.A.G. S.p.A. tra l'A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale ing Luigi Inverso e le R.S.U. A.M.A.G. S.p.a. nelle persone di

Raj. Pierangelo TUNLETTI, Geom. Mario BARI, Geom. Giancarlo PICCOTTI, Rjve Ivano STEFANE, Rj. Niccolò FERRACANE

Premesso che

il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Gas-Acqua Unico del 01/03/2002 prevede che a compensazione ed in luogo delle altre festività sopresse vengano riconosciuti tre giorni di permesso retribuito all'anno;

tenuto conto che la soppressione della festività del 04/11 viene ugualmente compensata con una giornata di permesso retribuito;

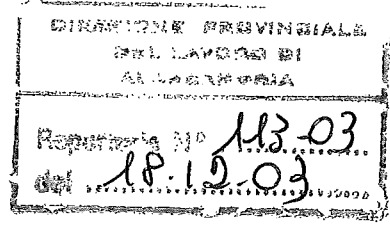
le Parti concordano

che le quattro giornate di permesso retribuito sopra indicate possano essere anche fruito mediante permessi orari frazionati con un minimo di TRENTA MINUTI;

che le ore di permesso retribuito non fruito al 31/12 di ogni anno, possano essere retribuite su richiesta del lavoratore con le competenze relative al mese di gennaio dell'anno successivo.

*Bari Mario
Ferracane Niccolò*

*Iverso
Piccotti
Stefane Ivano*



VERBALE DI ACCORDO

Addì 02/12/03 alle ore 15,00 presso la sede dell'A.M.A.G. S.p.A. di Alessandria

tra

l'A.M.A.G. S.p.A. di Alessandria rappresentata dal Direttore Generale ing. Luigi Inverso

e

le R.S.U. dell'A.M.A.G. S.p.A. di Alessandria rappresentate dai Sigg.

TUNICETTI *Raj. Pierangelo*, STEFANI *Rogro Ivano*, FERRICANE *Miccio*;
PICCOTTI *Geon. Gian Carlo*, BARI *Geon. Mario*

premesso che

la vigente normativa stabilisce le condizioni e le modalità di concessione al personale dipendente di periodi di malattia per l'effettuazione di cicli di cure termali;

si stipula e si conviene quanto segue

1. qualora, pur sussistendone le condizioni, personale dipendente non intenda usufruire di periodi di malattia, ma richieda esclusivamente permessi orari per lo svolgimento di cicli di cure termali, il 50% delle ore di assenza verrà considerata permesso retribuito, mentre il restante 50% delle ore di assenza andrà a decurtare il monte-ferie del dipendente;
2. la documentazione richiesta consiste in una certificazione medica preventiva ed in una certificazione a posteriori di avvenuta effettuazione del ciclo di cure termali.

Letto, confermato e sottoscritto

M. Inverso
Bari *Mario*

Addì 02 del mese di luglio dell'anno 2008
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.

tra

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dal Presidente Lorenzo Repetto dai Sigg.ri Pasero Dott. Marco,
Chiappino Dott. Gian Piero e Peola Geom. Renato

e

Le R.S.U. aziendali nelle persone della Dott.ssa Ivana Stefani, dell'Ing. Giuseppe Ieracitano, del
Sig. Adolfo Gandini, del Sig. Chrios Fusetto e della Sig.ra Giuliana Cabella

Richiamato il precedente accordo del 12/04/2006 di adeguamento del valore facciale del buono
pasto a euro 4,00;
ritenuto opportuno un ulteriore adeguamento del valore facciale del Buono Pasto,

si conviene e si stipula

un aumento sul valore facciale di Euro 1,29 con decorrenza 01/08/2008 per un importo complessivo
del Buono Pasto di Euro 5,29.

Letto, confermato e sottoscritto

Rep. 35/08
LUGLIO 2008

VERBALE DI ACCORDO

Addì 15/12/2008 del mese di dicembre dell'anno 2008
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.

tra

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dal Presidente Lorenzo Repetto e assistito dai Sigg.ri Pasero Dott. Marco, Chiappino Dott. Gian Piero e Peola Geom. Renato

e

Le R.S.U. aziendali nelle persone delle Sig.ra Ivana Stefani, Giuliana Cabella e del Sig. Adolfo Paolo Gandini e le Segreterie Provinciali nelle persone dei Sigg.ri Dino Bianchi, Michele Muliere e Elio Bricola

Premesso che

- A.M.A.G. S.p.A. ha manifestato la necessità di adottare, nell'area delle sede di Via D. Chiesa – Alessandria, un sistema di controllo degli accessi che implica, tra l'altro, l'impiego di impianti di videosorveglianza;
- Tale necessità si giustifica in funzione di esigenze di sicurezza, nonché in relazione alla necessità di tutela del patrimonio. A.M.A.G. è infatti azienda pubblica che gestisce servizi pubblici essenziali e rappresenta obiettivo sensibile. All'interno dell'azienda sono presenti, in particolare, l'impianto di telecontrollo degli impianti e delle reti di tutte le aree gestite, il centro elaborazione dati con tutte le dotazioni informatiche e con tutti gli archivi gestionali, compresi quelli contenenti i dati dei cittadini utenti, il laboratorio analisi con tutte le apparecchiature ed i reagenti necessari per lo svolgimento delle analisi, n. 3 pozzi ed un impianto di trattamento acque a carboni attivi, il magazzino aziendale, il parco automezzi della sede, il centralino aziendale.
Il venir meno della presenza fisica di custodi rende necessario provvedere alla sorveglianza in maniera adeguata e continuativa, ostacolando il possibile perpetrarsi di atti criminosi;
- Le RSU concordano sull'esistenza di tali esigenze, esistendo per il tipo di attività pericoli concreti e sull'opportunità di adottare sistemi di videosorveglianza e controllo accessi;
- Le Parti convengono che per il controllo a distanza dei lavoratori rimangono comunque validi i divieti e le garanzie previsti dallo Statuto dei lavoratori, nonché gli obblighi che la legge al riguardo impone e che, di conseguenza, i dati raccolti non saranno utilizzati per finalità diverse o ulteriori rispetto a quelle enunciate;


si conviene e si stipula

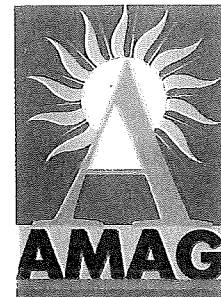
1. le premesse sono confermate e costituiscono parte integrante dell'accordo;
2. a partire dal 1° gennaio 2009 (l'eventuale avvio anticipato del servizio verrà comunicato tempestivamente) saranno poste in funzione numero tre telecamere motorizzate e controllabili da remoto o in locale tramite Joystick USB o tramite mouse e numero quattro telecamere fisse Day and Night, collocate in prossimità degli accessi alla sede ed agli uffici e reparti aziendali e nei piazzali esterni ai locali ove si svolge l'attività aziendale;
3. la collocazione delle apparecchiature è più analiticamente descritta nella planimetria illustrata;

gabell

4. Tutte le telecamere saranno in funzione tutti i giorni fuori dall'orario di lavoro;
5. Il controllo remoto sarà collocato presso gli uffici del servizio vigilanza Cestel; le immagini riprese dalle telecamere saranno registrate su supporto magnetico e conservate per un termine di 24 ore; eventuali ulteriori installazioni saranno concordate con le R.S.U.
6. Le telecamere non saranno utilizzate in modo che possano riprendere e registrare immagini dei lavoratori nel momento in cui si trovano nelle rispettive postazioni di lavoro, intenti a svolgere le proprie mansioni, fatta eccezione per eventuali attività che dovessero svolgersi all'aperto, nel cortile aziendale, relativamente agli impianti ed alle apparecchiature ivi presenti, se nel raggio di azione delle telecamere;
7. trattandosi di videosorveglianza in aree esterne, ai fini della normativa sulla privacy è sufficiente una forma di informativa semplificata consistente in apposita cartellonistica chiara ed inequivocabile.

Letto, confermato e sottoscritto





VERBALE DI ACCORDO

Addì 07 del mese di novembre dell'anno 2011
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.

tra

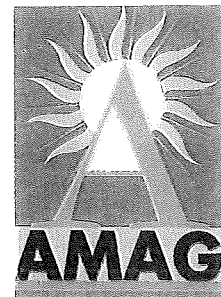
A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dal Presidente Lorenzo Repetto e assistito dai Sigg.ri Chiappino
Dott. Gian Piero, Peola Geom. Renato e Pasero Dott. Marco, Dirigenti

e

Le R.S.U. aziendali nelle persone della Sig.ra Ivana Stefani, e i Sigg., ~~Devecchi Marino~~, Valle
Enrico, ~~Buzzi Franco~~ e Tagliafico Giovanni.

Premesso che

- L'A.M.A.G. S.p.A. ha manifestato la necessità di adottare per l'area della sede di Via Capitan Verrini Ang. Via Cassarogna.- Acqui Terme, un sistema di controllo degli accessi che implica, tra l'altro, l'impiego di impianti di videosorveglianza;
- Tale necessità si giustifica in funzione di esigenze di sicurezza, nonché in relazione alla necessità di tutela del patrimonio. A.M.A.G. è infatti azienda pubblica che gestisce servizi pubblici essenziali e rappresenta obiettivo sensibile. All'interno dell'azienda sono presenti, in particolare, l'impianto di telecontrollo degli impianti, i personal computer con tutte le dotazioni informatiche e con tutti gli accessi e collegamenti agli archivi gestionali conservati nel server centrale della sede di Alessandria, compresi quelli contenenti i dati dei cittadini utenti, il magazzino aziendale, il parco automezzi della sede.
- Il venir meno della presenza fisica di custodi rende necessario provvedere alla sorveglianza in maniera adeguata e continuativa, ostacolando il possibile perpetrarsi di atti criminali;
- Le RSU concordano sull'esistenza di tali esigenze, esistendo per il tipo di attività pericoli concreti e sull'opportunità di adottare sistemi di videosorveglianza e controllo accessi;
- Le Parti convengono che per il controllo a distanza dei lavoratori rimangono comunque validi i divieti e le garanzie previsti dallo Statuto dei lavoratori, nonché gli obblighi che la legge al riguardo impone e che, di conseguenza, i dati raccolti non saranno utilizzati per finalità diverse o ulteriori rispetto a quelle enunciate;



si conviene e si stipula

1. le premesse sono confermate e costituiscono parte integrante dell'accordo;
2. a partire dal mese di settembre 2011 sono state poste in funzione numero cinque telecamere fisse controllabili da remoto o in locale. Le telecamere sono collocate in prossimità degli accessi alla sede, agli uffici e al magazzino e nella zona perimetrale dello stabile.
3. la collocazione delle apparecchiature è più analiticamente descritta nella planimetria illustrata;
4. Tutte le telecamere restano in funzione tutti i giorni fuori dall'orario di lavoro;
5. Le telecamere non vengono utilizzate in modo che possano riprendere e registrare immagini dei lavoratori nel momento in cui si trovano nelle rispettive postazioni di lavoro, intenti a svolgere le proprie mansioni, fatta eccezione per eventuali attività che dovessero svolgersi all'aperto, nel cortile aziendale, relativamente alle apparecchiature ivi presenti, se nel raggio di azione delle telecamere;
6. trattandosi di videosorveglianza in aree esterne, ai fini della normativa sulla privacy è sufficiente una forma di informativa semplificata consistente in apposita cartellonistica chiara ed inequivocabile.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda

Lorenzo Repetto.....

Renato Peola.....

Gian Piero Chiappino.....

Marco Pasero.....

Le R.S.U.

Ivana Stefani.....

Enrico Valle.....

~~Marino Devecchi~~.....

~~Franco Buzzi~~.....

Giovanni Tagliafico.....

Rep-100/2014

**VERBALE DI ACCORDO
SERVIZIO DI REPERIBILITA'**

Addì il 16 luglio 2014 alle ore presso la sede AMAG Spa

Tra

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Mauro Bressan

e

La Rsu Aziendale in persona della Sig.ra Stefani Ivana e dei Sig.ri, Devecchi Marino, Valle Enrico e Buzzi Franco; e le Segreterie Generali nelle persone del Sig. ~~Franco Armosino~~ e Paolo Parodi per CGIL, Sig. Michele Muliere per CISL, ~~GIANNI DI GREGORIO~~ UILTEC

Le parti confermano che il servizio di pronto intervento/reperibilità deve essere considerato elemento fondamentale per ripristinare tempestivamente la sicurezza e/o la continuità del servizio di distribuzione acqua e gas, in occasione di anomalie sulla rete e sugli impianti.

Amag assicura il servizio di pronto intervento/reperibilità con proprie risorse in ottemperanza alle disposizioni dell'AEEG con un ottimale livello di sicurezza, qualità, efficacia ed efficienza del servizio stesso.

Attualmente il servizio di pronto intervento/reperibilità si attiene alle disposizioni dettate dal CCNL di categoria del 17/11/1995 recepite fino al precedente rinnovo del 10/02/2011 che agli artt. 23-24-25-26 e 27 nulla variavano in merito alle modalità di espletamento del servizio di pronto intervento. In particolare l'art. 24 – reperibilità – lettera b) disponeva quanto segue: “ l'impegno di reperibilità è limitato ad un massimo di 12 giorni al mese pro-capite; comunque la reperibilità non deve mai superare i 6 giorni continuativi.”

Con l'ultimo rinnovo contrattuale del 17/01/2014 all'art. 23 – orario di lavoro – ultimo capoverso – è inserita la seguente frase “le Parti danno atto che, fermo restando quanto previsto negli artt. 24,25 e 27, a livello aziendale potranno essere concordate diverse modalità di articolazione del periodo di riposo delle 11 ore giornaliera”, mentre all'art. 25 – reperibilità – punto 4) è stato cancellato il limite massimo di 6 giorni continuativi ribadendo esclusivamente che l'impegno deve essere limitato a 12 gg/mese.

Con l'ultimo rinnovo contrattuale quindi, è stato recepito quanto disposto dal Decreto L.vo n. 66/2003 in materia di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione del lavoro. In particolare con riferimento all'art. 17 – deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale al cui punto 1) così recita: “le disposizioni di cui agli articoli 7,8,12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.”

Tutto ciò premesso, e viste le disposizioni sopra citate dalle quali emerge chiaramente la possibilità di deroga alla disciplina del riposo giornaliero,

le Parti

si accordano per una nuova articolazione del servizio di pronto intervento/reperibilità che avrà durata settimanale e decorrerà dalle ore 8.00 del lunedì e terminerà alle ore 8.00 del lunedì successivo.

MB
hf
R
DGG
Aur

Ai prestatori di lavoro dovranno essere accordate le misure atte a garantire un'adeguata protezione qualora il riposo giornaliero – fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati – risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui all'art .27 c. 14 del CCNL, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24: in tali casi il lavoratore avrà diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero. I lavoratori in riposo compensativo si considerano a tutti gli effetti retribuiti, seguendo il trattamento economico già applicato per il riposo fisiologico, come da accordo sindacale del 05/12/2002 depositato in D.L. in data 19/12/2002 n. repertorio 93/2002.

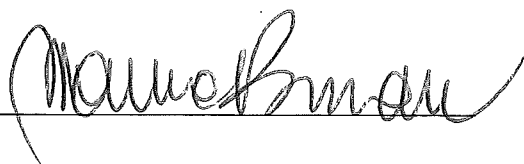
Tra un ciclo di reperibilità ed il successivo dovrà essere garantito al lavoratore reperibile in periodo di discontinuità di durata non inferiore a quello del ciclo precedente

Le Parti confermano l'impegno di incontrarsi nuovamente per definire i nuovi compensi per il servizio di reperibilità e le relative modalità organizzative come previsto dall'ultimo rinnovo contrattuale del 14/01/2014.

Si da atto che il presente accordo decorrerà dalla prima data utile, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio.

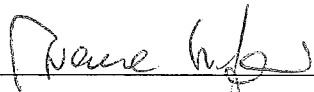
L'Azienda

Ing. Mauro Bressan



Le RSU

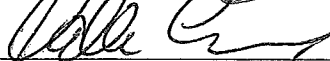
Ivana Stefani



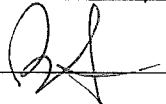
Marino Devecchi



Enrico Valle



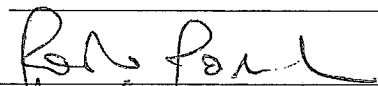
Franco Buzzi



Le Segreterie Generali

Per CGIL

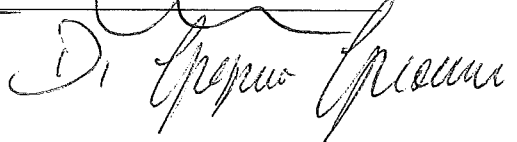
Paolo Parodi



Per CISL Michele Muliere



PER UIL GIOVANI DI GORIZIA



VERBALE DI ACCORDO

Il 23 del mese di settembre dell'anno 2014
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.

tra

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Mauro Bressan

e

Le R.S.U. aziendali nelle persone della Sig.ra Ivana Stefani, dei Sigg. Marino Devecchi, Enrico Valle,
Franco Buzzi e Giovanni Tagliafico

Premesso che

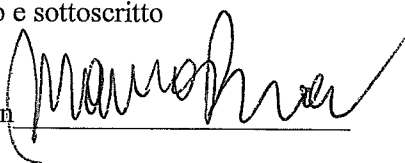
- Il presente accordo è da considerarsi integrazione del precedente, che si richiama integralmente, siglato in data 15/12/2008 relativo al sistema di controllo degli accessi della sede Aziendale che implicava, tra l'altro, l'impiego di impianti di videosorveglianza;
- Con decorrenza dal 21/07/2014 è stato istituito il nuovo servizio di assistenza clienti che prevede l'ingresso di tutta l'utenza da Via Damiano Chiesa n. 18, rendendo così necessario ampliare il sistema di videosorveglianza di n. 1 telecamera da posizionare nel nuovo ingresso pubblico;
- Per il controllo a distanza dei lavoratori rimangono comunque validi i divieti e le garanzie previsti dallo Statuto dei lavoratori, nonché gli obblighi che la legge al riguardo impone e che, di conseguenza, i dati raccolti non saranno utilizzati per finalità diverse o ulteriori rispetto a quelle enunciate;

Le Parti convengono

1. Di ampliare il servizio di videosorveglianza con decorrenza 01/10/2014 con n.1 telecamera AX M3024-LVE di rete HDTV a mini-cupola fissa resistente alle manomissioni, da collocare in prossimità dell'accesso al pubblico di Via Damiano Chiesa n. 18;
2. che la collocazione della nuova apparecchiatura viene più analiticamente descritta nella planimetria allegata che costituisce parte integrante dell'accordo stesso;
3. che trattandosi di videosorveglianza in aree esterne, ai fini della normativa sulla privacy è sufficiente una forma di informativa semplificata consistente in apposita cartellonistica chiara ed inequivocabile.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda
Ing. Muro Bressan

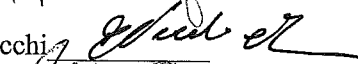


Ivana Stefani



Le RSU

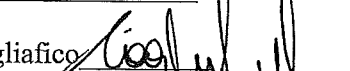
Marino Devecchi



Enrico Valle



Giovanni Tagliafico



Franco Buzzi





**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI ALESSANDRIA**

Repertorio n° 138/2014

Deposito Accordo stipulato in data **26/11/2014** da parte dell' A.M.A.G. S.p.A. ed avente come oggetto: verbale di accordo relativo al Premio di Risultato 2014/2015. Detto verbale è composto da n°5 (cinque fogli) depositato in data **10/12/2014** a cura della sig.ra Simonetta ZACCARA delegata al deposito e ritiro del verbale di accordo – ai sensi e per gli effetti delle leggi 402/96, 247/07 e smi.

IL DEPOSITANTE

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI ALESSANDRIA



IL DIRETTORE

(Dott.^{ssa} Paola CAPORALI)

Rep. n. 138/2014

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

PREMIO DI RISULTATO 2014-2015

Addi 26/11/2014 del mese di novembre dell'anno 2014
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.
tra

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Mauro Bressan
E in nome e per conto delle maestranze tutte
Le OOSS nelle persone dei Sigg. Paolo Parodi per CGIL, Gianni di Gregorio per UIL e Roberto Marengo per
CISL;
Le R.S.U. aziendali nelle persone della Sig. Ivana Stefani, del Sig. Giovanni Tagliafico e del Sig. Franco Buzzi

Premessa

Conformemente a quanto indicato nell'art. 4 del CCNL gas-acqua 14/01/2014, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente accordo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione biennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "Premio di Risultato".

Il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinto da crescente incisività nello stabilire la correlazione fra elementi salariali e prestazioni competitive del sistema aziendale.

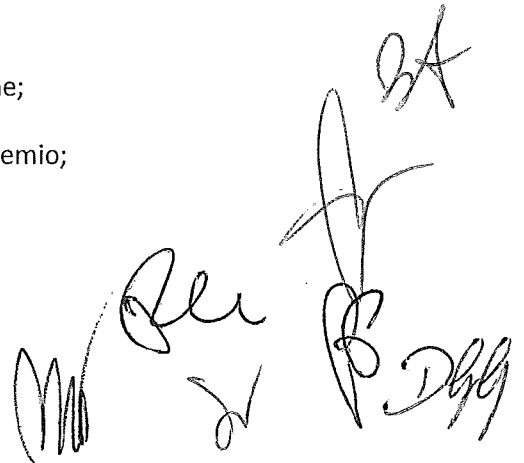
A tal proposito le Parti, confermano che gli indici esposti nel presente accordo sono stati individuati già in occasione del precedente incontro avvenuto nel mese di luglio 2014, e da tale data l'azienda si è attivata al fine di monitorare il corretto andamento degli stessi. Durante lo stesso incontro le Parti si erano ripromesse di siglare il qui presente accordo nel mese di settembre, ma a causa di improcrastinabili problemi societari e scadenza delle RSU con conseguente avvio di procedura di rinnovo, si è arrivati allo slittamento relativamente alla sottoscrizione del presente dell'accordo.

Le Parti si danno atto che l'impostazione di un percorso così delineato fornisca una risposta concreta, nel rispetto dei reciproci ruoli, prerogative ed obiettivi, alle istanze in tema di definizione di modelli redistributivi dei redditi.

Ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Definizione di:

1. Struttura del Premio: Componenti, parametri e loro caratteristiche;
2. Meccanismi operativi applicabili per le diverse componenti del Premio;
3. Erogazioni economiche;
4. Criteri di erogazione.



1. Struttura del Premio.

1.1 Componenti e loro caratteristiche

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti e rappresentativi delle performance di redditività e produttività.

A tal fine vengono individuate due componenti del Premio di Risultato: Redditività di Gruppo (RG) e Produttività di Società (PS)

I Parametri di redditività e produttività devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità e verranno individuati annualmente.

1.2 Parametri: individuazione e caratteristiche

I parametri di Redditività devono essere desumibili dai dati comunicati ufficialmente a mezzo bilancio consolidato di Gruppo.

I parametri di Produttività devono essere ascrivibili, tendenzialmente, al fattore lavoro. Essi devono essere individuati tra quelli più idonei a cogliere le particolarità esistenti nella realtà aziendale e a misurarne il miglioramento.

Il risultato di Redditività condiziona l'erogazione del premio di Produttività, pertanto non sono previste erogazioni di premio, qualora il valore del risultato di Redditività a Consuntivo risulti inferiore al valore minimo prestabilito come definito nei meccanismi operativi.

2. Meccanismi operativi

Si illustrano di seguito i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi delle diverse componenti del Premio e per l'individuazione degli importi economici conseguenti.

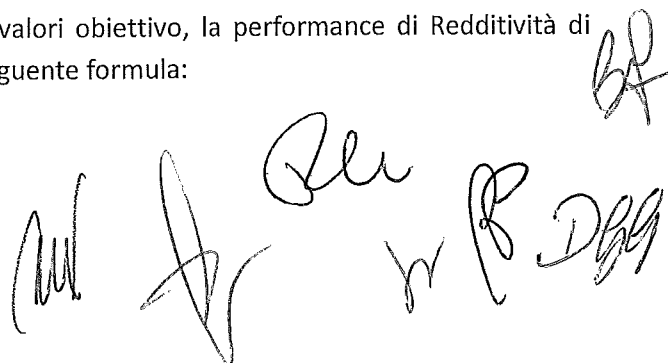
2.1 Redditività di Gruppo peso 50%

Le Parti definiscono annualmente, con apposito accordo, l'indicatore applicabile per la valutazione della Redditività di Gruppo (Cash Flow classico). Per tale indicatore vengono individuati il valore obiettivo minimo (Rm) ed il valore obiettivo massimo (RM). Si precisa che, in caso di riclassificazioni contabili, i dati ottenuti, per un corretto raffronto, dovranno essere resi omogenei con quelli utilizzati per l'individuazione dei sotto indicati parametri massimi e minimi.

Dove la Redditività massima sarà uguale a Euro 6.300.000

La Redditività minima non dovrà essere inferiore a Euro 4.000.000

In base al Risultato Consuntivo (Rc) ai suddetti valori obiettivo, la performance di Redditività di Gruppo sarà misurata annualmente secondo la seguente formula:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, including 'BF' at the top right.

Rc – Rm

_____x100

RM- Rm

Pertanto, in applicazione di tale formula l'andamento della Redditività del Gruppo sarà espresso su scala di punteggi variabili da 0 a 100 ai quali verranno associati i valori economici nelle seguenti percentuali:

- tra 0 e 30 punti : importo premio pari al 30%;
- tra 31 e 70 punti: importo premio pari al 50%
- tra 71 e 100 punti: erogazione dell'importo massimo.

Eventuali costi connessi ad operazioni straordinarie od imposte da cambiamenti di normativa verranno specificatamente valutate in sede di determinazione dell'indicatore.

2.2 Miglioramento della situazione creditizia e finanziaria del Gruppo peso 50%

(riduzione dello scaduto)

Obiettivo minimo: riduzione del 5% rispetto all' A.P.

obiettivo massimo: riduzione del 10% rispetto all'A.P.

2.3 Produttività di Società

Le Parti potranno definire annualmente fino ad un massimo di 5 indicatori riferiti alla componente Produttività di Società. Ad ognuno di tali indicatori viene attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione delle performance relativa a tale componente.

Per ciascun indicatore verranno individuati un obiettivo minimo (pm) ed uno massimo (PM). Il risultato consuntivo (pc) dei singoli indicatori di Produttività verrà pertanto misurato riferendolo ai suddetti obiettivi, andando a determinare dei corrispondenti valori punteggio in applicazione della seguente formula:

pc – pm

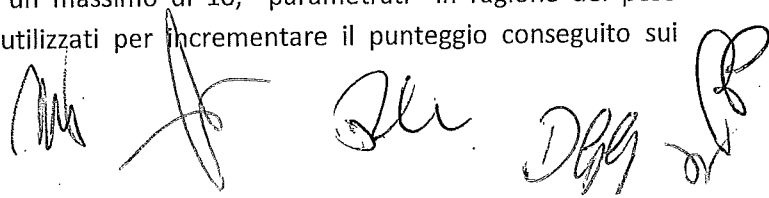
_____x100

pM-pm

Il punteggio complessivo relativo alla Produttività verrà determinato come somma dei punteggi ponderati registrati per ciascun indicatore.

Vengono introdotti dei meccanismi di compensazione fra i punteggi ponderati registrati per ciascuno dei diversi indicatori di Produttività.

Nel caso in cui il punteggio conseguito su uno o più indicatori sia maggiore di 100 prima della ponderazione, i punti eccedenti, fino ad un massimo di 10, parametrati in ragione del peso attribuito all'indicatore, possono essere utilizzati per incrementare il punteggio conseguito sui



restanti indicatori. Ai punteggi complessivi realizzati saranno associati valori economici il cui importo massimo verrà erogato in corrispondenza di un punteggio pari o superiore a 100.

Parametri di Flessibilità, fungibilità, innovazione tecnologica

Nel corso dell'anno 2014 dovranno essere sottoscritti accordi sulla flessibilità degli orari di lavoro.

Fungibilità del personale: Creazione di nuova struttura dell'area utenza al fine di permettere una maggiore interscambiabilità tra il personale addetto allo sportello, al servizio info point, customer service e retro sportello.

Innovazione tecnologica: installazione, nel corso del 2014, di un nuovo centralino automatico con selezione passante, con il relativo recupero di una risorsa da destinare al servizio alla clientela.

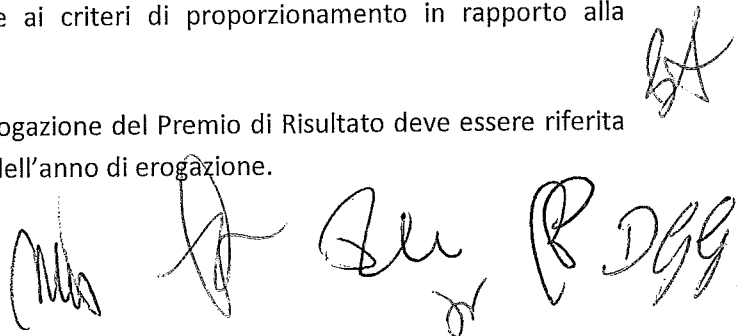
Erogazioni economiche

Gli importi del Premio, erogabili sulla base dei valori di riferimento (riportati nella tabella allegata) saranno corrisposti per categoria, sulla base della scala parametrica del vigente CCNL di categoria. L'importo del premio è costituito dalla paga base + contingenza + ad personam ccnl 01/03/2002 + euro 240 (incentivo stabilito contrattualmente p.3 della parte economica CCNL del 14/01/14).

3. Criteri di erogazione

Criteri Generali:

- Il premio di Risultato viene erogato al personale in servizio, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza: in particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi le frazioni di mese superiore a 15 giorni. Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione. Al personale neo assunto e per coloro che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, risolvono il rapporto di lavoro, il Premio verrà erogato in proporzione agli effettivi mesi lavorati.
- Lavoratori in rapporto di somministrazione – i lavoratori utilizzati per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento con lo strumento della somministrazione lavoro, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti.
- lavoratori a tempo determinato - i lavoratori assunti a tempo determinato per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.
- Lavoratori part-time – la misura del Premio di Risultato, per i dipendenti operanti con contratto di lavoro part-time, viene determinata in base ai criteri di proporzionamento in rapporto alla percentuale lavorata.
- Passaggi di categoria ed inquadramento - l'erogazione del Premio di Risultato deve essere riferita alla categoria di inquadramento al 1° gennaio dell'anno di erogazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

- Si precisa che i parametri di presenza saranno corrisposti in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio così come indicato all'art. 40 p.3 del CCNL di riferimento del 1997 e S.M.I.

Le parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato, per loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali.

4. Erogazione

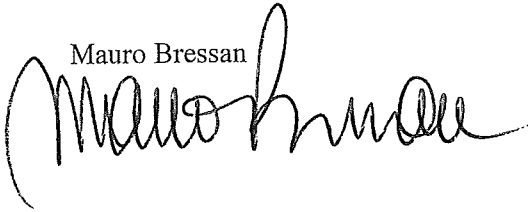
Le Parti stabiliscono di procedere all'erogazione del Premio successivamente all'approvazione del bilancio di gruppo. Il periodo di paga individuato è il mese di luglio 2014.

Le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013 (applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% per le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività).

Letto, confermato e sottoscritto

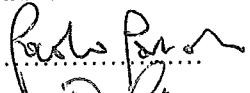
L'Azienda

Mauro Bressan

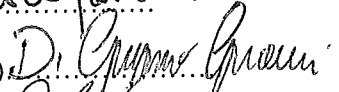


Le Segreterie Provinciali

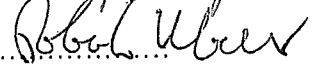
Paolo Parodi (CGIL).....



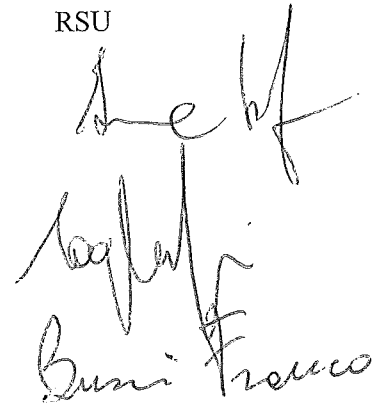
Gianni Di Gregorio (UIL).....



Roberto Marengo (CISL).....



Le RSU



Parametri di Produttività

Indice frequenza infortuni complessivo (conteggio secondo consuetudini in uso) -
ore

Obiettivo minimo: 1250

obiettivo massimo: 600

peso: 20%

Malattia (le ore derivanti da ricovero+convalescenza saranno conteggiate al 50%) -
(ore)

Obiettivo minimo: 13450

obiettivo massimo: 5050

peso: 20%

Indice di frequenza di reclami da parte dell'utenza (nr)

Obiettivo minimo: 30

obiettivo massimo:10

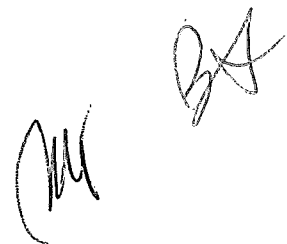
peso: 20%

Indice sui parametri di Flessibilità, Fungibilità e Innovazione Tecnologica

Obiettivo minimo: 0

Obiettivo massimo: 3

Peso : 40%



ALLEGATO 1 AL VERBALE DI ACCORDO DEL 26/11/2014: TABELLA IMPORTI ECONOMICI
2014-2015

Redditività:

minimo: 0

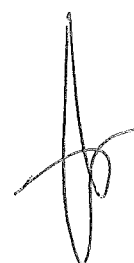
massimo: 1079

Produttività di Società:

minimo: 0

massimo: 1079

Massimo complessivo: 2158



ACCORDO SINDACALE
PER LA REALIZZAZIONE DEL PIANO FORMATIVO AZIENDALE
"Nuovo Sistema di Valutazione"

Tra

AMAG – Azienda- Azienda Multiutility Acqua Gas - S.p.A. - con sede legale in Alessandria in Via Damiano Chiesa, 18 rappresentata per la firma del presente atto da:

- L'Ing. Mauro Bressan, nato in Alessandria il 26/03/1952 C.F. BRSMRA52C26A182V in qualità di Amministratore Delegato di Amag s.p.a.

di seguito denominata in forma abbreviata "Azienda".

E

Le RSU Aziendali, rappresentate per la firma del presente atto dai seguenti Sigg. e Sigg.re:

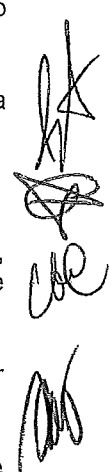
- Per CGIL: la Sig/Sig.ra Cristina Alessio nata a Alessandria il 29/02/1968, C.F. LSSCST68B69A182A e il Sig. Paolo Adolfo Gandini nato a Novi Ligure Prov(AL) il 16/10/1967 C.F: GNDDFP67R16F965B in qualità di membri RSU;
- Per CISL: il Sig. Franco Buzzi nato a Alessandria il 28/04/1957 C.F BZZFNC57D28A182G e il Sig. Alessandro Menegazzi nato a Alessandria il 05/12/1964 C.F: MNGLSN64T05A182L in qualità di membri RSU;
- Per UIL : il Sig Giuseppe Vessella nato/a a Gazzanise Prov (CE) il 26/02/1956, C.F: VSSGPP56B26E158Y in qualità di membro RSU;

VISTO

- L'Accordo Interconfederale del 05.07.2010 tra l'Organizzazione datoriale CONFSERVIZI – Confederazione dei Servizi Pubblici Locali - Asstra, Federambiente, Federutility - e le Organizzazioni Sindacali CGIL – Confederazione Generale Italiana del Lavoro -, CISL - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - e UIL – Unione del Lavoro - per la costituzione, ai sensi dell'art 188 della legge n.388/2000 e s.m.i, del Fondo Interprofessionale Paritetico Nazionale per la Formazione Continua nei Servizi Pubblici Industriali denominato FONSERVIZI e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con Decreto n.307 bis/V/2010 del 27.09.2010 (G.U. n. 257 del 03.11.2010).
- Che Fonservizi finanzia gli interventi di formazione professionale delle imprese associate a Confservizi, a qualunque settore esse appartengono, e di tutte le aziende che liberamente scelgano di versare al FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI il contributo dello 0,30% istituito dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 e s.m.i.
- Le Linee Guida di Fonservizi per la Presentazione, Gestione e Rendicontazione dei Piani Formativi a valere sul Conto Formazione Aziendale;

PREMESSO CHE

- Gli importanti e continui cambiamenti locali e nazionali che interessano il settore idrico ed energetico, rendono la formazione continua uno strumento indispensabile per dotare il personale di competenze idonee ad affrontare e gestire i nuovi scenari;
- Le Parti confermano la valenza del fattore Risorse Umane quale asset strategico fondamentale per una crescita equilibrata e per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo dell'Azienda,
- Le Parti hanno individuato e verificato i fabbisogni formativi dell'Azienda necessari ad adeguare le competenze professionali alle esigenze del mercato di riferimento dell'Azienda;
- In tale quadro, le parti hanno altresì analizzato tempi e modalità delle necessità formative, nonché gli strumenti utili per la più celere ed immediata realizzazione delle attività di formazione;
- L'Azienda è iscritta a Fonservizi dal 01/10/2011 ed ha richiesto l'attivazione del proprio Conto Formazione Aziendale in data 01/02/2014;
- L'Azienda intende sottoporre a Fonservizi il Piano Formativo denominato "**Nuovo Sistema di Valutazione**"



- Che i beneficiari del Piano formativo Aziendale denominato "Nuovo Sistema di Valutazione", sono n. **155 lavoratori**.

ESAMINATO

- Il contenuto del Piano Formativo denominato "**Nuovo Sistema di Valutazione**", rivolto a n. 155 lavoratori

CONSIDERATO CHE

Gli obiettivi formativi del Piano sono reputati utili a:

- Adeguare ed innalzare le capacità e competenze professionali dei lavoratori;
- Rendere i dipendenti parte attiva del processo di miglioramento professionale.

TUTTO CIO' PREMESSO e CONSIDERATO le parti concordano:

- Che il Piano Formativo Aziendale denominato "Nuovo Sistema di Valutazione" avrà una **durata complessiva di n. 28 ore**, e che nel rispetto di quanto stabilito dalle Linee Guida di Fonservizi per la Presentazione, Gestione e Rendicontazione dei Piani Formativi a valere sul Conto Formazione Aziendale, sarà articolato come di seguito illustrato:
 - n. **7 corsi**
 - n. **28 ore totali di formazione**
 - n. **155 lavoratori coinvolti;**

Quadro riassuntivo Piano formativo Aziendale "Nuovo Sistema di Valutazione"

ID	Titolo corso	n. Lav	n.ore	Met. Didattica
1	Nuovo sistema di valutazione - Formazione responsabili	15	4	Aula
2	Nuovo sistema di valutazione - Formazione responsabili	15	4	Aula
3	Nuovo sistema di valutazione: Formazione lavoratori	25	4	Aula
4	Nuovo sistema di valutazione: Formazione lavoratori	25	4	Aula
5	Nuovo sistema di valutazione: Formazione lavoratori	25	4	Aula
6	Nuovo sistema di valutazione: Formazione lavoratori	25	4	Aula
7	Nuovo sistema di valutazione: Formazione lavoratori	25	4	Aula

Con riferimento al Quadro riassuntivo di cui sopra, si riportano di seguito alcune informazioni di dettaglio dei singoli corsi inseriti nel Piano Formativo Aziendale:

ID. 1- 2	Titolo: Nuovo sistema di valutazione: Formazione responsabili
OBIETTIVI generali e specifici	Preparare i responsabili a gestire il processo di valutazione delle prestazioni e sviluppo dei collaboratori e fornire loro un supporto nella definizione degli obiettivi di reparto.
CONTENUTI	Ruolo del responsabile in AMAG, Leadership, ciclo gestione risorse umane, il sistema di valutazione, i piani di sviluppo.
MET. DIDATTICA	Corso in presenza teorico attraverso l'utilizzo di didattica interattiva e di coinvolgimento partecipativo

ID. 3, 4, 5, 6, 7	Titolo: Nuovo sistema di valutazione: Formazione lavoratori
OBIETTIVI generali e specifici	Massimizzare la consapevolezza rispetto alla valutazione delle prestazioni e rendere i dipendenti parte attiva nel loro processo di miglioramento professionale, minimizzando le paure e le resistenze.
CONTENUTI	La prestazione lavorativa, perché valutare, obiettivi del sistema di AMAG, gli strumenti, il ruolo del valutato, l'auto-osservazione, miglioramento.
MET. DIDATTICA	Corso in presenza teorico attraverso l'utilizzo di didattica interattiva e di

BA

CE

ME

coinvolgimento partecipativo

- Che il **Piano sarà realizzato** nel periodo **dal 01/03/2016 al 31/12/2016** presso strutture interne e/o esterne all'azienda, **durante l'orario di lavoro**;
- Che il finanziamento richiesto è pari a Euro 12.712,00
- Che le qualifiche dei n. **155** lavoratori coinvolti sono: Quadro, Impiegato e operaio.
- Di condividere i contenuti del Piano Formativo così denominato Piano Aziendale **"Nuovo Sistema di Valutazione"** in quanto conforme ai requisiti ed agli obiettivi di Fonservizi e di presentare detto progetto all'approvazione ed al finanziamento di Fonservizi nell'ambito del Conto Formazione dell'Azienda.

Il presente accordo costituisce parte integrante e dispositiva del Piano Formativo denominato "Nuovo Sistema di Valutazione" che sarà inviato a Fonservizi per la valutazione.

Le parti dichiarano la propria condivisione in merito ai suoi contenuti ed il proprio accordo sulla opportunità della presentazione del citato Piano Formativo a valere sul Conto Formazione dell'Azienda.

Firmatari per l'Azienda

Nome Cognome: Mauro Bressan
Ruolo/Incarico: Amministratore Delegato
Firma:

Firmatari per le RSU Aziendali:

Nome Cognome: Cristina Alessio
Ruolo/Incarico: Membro RSU
Organizzazione sindacale: CGIL

Firma:

Nome Cognome: Paolo Adolfo Gandini
Ruolo/Incarico: Membro RSU
Organizzazione sindacale: CGIL

Firma:

Nome Cognome: Franco Buzzi
Ruolo/Incarico: Membro RSU
Organizzazione sindacale: CISL

Firma:

Nome Cognome: Alessandro Menegazzi
Ruolo/Incarico: Membro RSU
Organizzazione sindacale: CISL

Firma:

Nome Cognome: Giuseppe Vessella
Ruolo/Incarico: Membro RSU
Organizzazione sindacale: UIL

Firma:

Luogo e data: Alessandria, li 22/02/2016

VERBALE DI ACCORDO

Addì 20 del mese di novembre dell'anno 2015

Tra

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Mauro Bressan ,

e

le R.S.U. dell'A.M.A.G. S.P.A. rappresentate dai Sigg., Franco Buzzi, Menegazzi Alessandro, Gandini Adolfo Paolo, Cristina Alessio , Vessella Giuseppe

Richiamati i precedenti accordi del 04/12/2012, 16/07/2014, 30/12/2014 nonché quello del 20/02/2015 all'interno del quale si stabiliva quanto segue:

"omissis" al fine di ridurre drasticamente le ore sino ad oggi accumulate e relative agli anni 2013 e 2014 e, per i livelli 7° e 8° altresì le ore accumulate nei mesi di gennaio e febbraio 2015 , si ritiene di intervenire con le seguenti modalità:

- Fermo restando la franchigia delle 80 ore che possono essere recuperate entro l'anno 2015, le eventuali eccedenze verranno retribuite ai livelli dal 2° al 6° nei mesi di ottobre e novembre 2015 (dal 01/01/16 troverà applicazione l'accordo siglato in data 16/07/2014)
- Per i livelli 7° e 8° l'intervento a sanatoria del pregresso deve essere calibrato diversamente, visto l'esplicito riferimento contrattuale al non riconoscimento del lavoro straordinario per detti livelli. Pertanto, fermo restando la franchigia delle 80 ore che possono essere recuperate nell'anno 2015, le eventuali eccedenze, fino al limite di ore 120 verranno retribuite ai livelli 7° e 8° nei mesi di gennaio e febbraio 2016, l'ulteriore eventuale residuo sarà retribuito nei mesi di gennaio e febbraio 2017.
- continuerà a trovare applicazione senza soluzione di continuità, per il livelli dal 2° al 6° l' accordo sottoscritto in data 16/07/2014 in merito all'istituto della banca delle ore, con la seguente variazione: " Relativamente alle ore di lavoro straordinario prestate dal 2015, l'azienda retribuirà le ore eccedenti la 50° entro l' anno successivo. L'accordo della banca delle ore non sarà più applicabile per i livelli 7° e 8° per i quali verrà ripristinato interamente il preesistente accordo del 22/07/2002 "omissis".

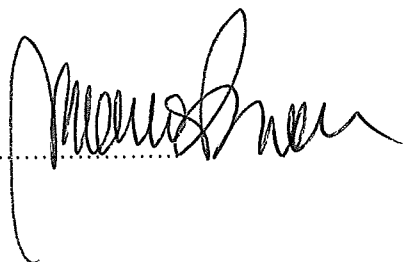
Si convengono le seguenti modifiche ed integrazioni :

1. le parole "possono essere recuperate" inserite nei primi due punti, vengono sostituite con le parole "devono essere recuperate" ampliando nel contempo il termine massimo per il definitivo recupero che sarà portato dal 31/12/2015 al 31/12/2016;
2. In assenza di regolamentazione contrattuale a livello nazionale del presente istituto, l'azienda e le RSU, concordano che, l'istituto della banca ore continuerà a trovare applicazione per i livelli dal 2° al 6° ed i conti individuali comprenderanno altresì le pertinenti maggiorazioni orarie.
3. di dare corso al presente accordo con decorrenza dal mese di ottobre (ore e maggiorazioni del mese di ottobre 2015).

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda

Mauro Bressan



Letto, confermato e sottoscritto

Le R.S.U.

Cristina Alessio

Paolo Gandini

Giuseppe Vessella

Franco Buzzi

Alessandro Menegazzi



VERBALE DI ACCORDO

Alessandria, il 22/02/2016
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.

tra

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Mauro Bressan

e

Le R.S.U. aziendali nelle persone della Sig.ra Ivana Stefani, dei Sigg. Menegazzi Alessandro, Franco Buzzi ,
De Boni Nazario, Gandini Paolo Adolfo e Vessella Giuseppe

Premesso che,

- In data 23/09/2014 è stato siglato accordo sindacale relativo all'apertura nella mattina del sabato del front end, dalle ore 9,00 alle ore 12,00; apertura al pubblico dalle 9,00 alle 11,45 con l'impiego di n. 2 addetti agli sportelli e 1 addetto al punto informazioni.
- In data 20/02/2015 lo stesso è stato confermato fino a tutto il 31/12/2015;

Considerato

- Il positivo riscontro avuto da parte della clientela a tale operazione, che ha apprezzato tale iniziativa tanto da generare, nella mattina del sabato, un flusso continuo di clienti;
- Che è intenzione dell'Azienda comunicare in maniera sempre più trasparente ed efficace con i clienti;
- Che la nuova regolazione della qualità contrattuale del servizio idrico integrato, ovvero di ciascuno dei singoli servizi che lo compongono, al Titolo VI - Gestione degli sportelli – art. 52.3 richiede esplicitamente l'apertura degli sportelli al sabato mattina;

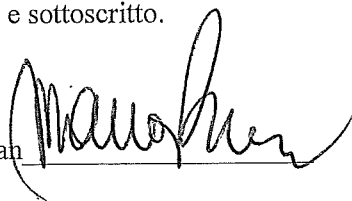
Le Parti convengono

Di confermare l'accordo gli accordi di cui in premessa, che qui si intendono integralmente richiamati, per il triennio 01/01/2016 – 31/12/2018, con le stesse modalità con le quali sono regolate le aperture durante la pausa del pranzo del giovedì (sospensione del servizio nel mese di agosto).

Letto, confermato e sottoscritto.

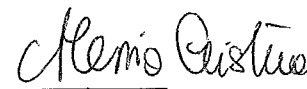
L'Azienda

Ing. Mauro Bressan

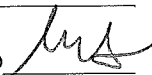


Le R.S.U.

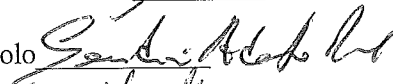
ALESSIO CRISTINA
De Bonis Nazario



Menegazzi Alessandro



Gandini Paolo



Vessella Giuseppe



Franco Buzzi

