



Comune  
di Milano



## Protocollo Quadro di premialità nei cantieri della Linea 4 della Metropolitana di Milano

-In data 24 gennaio 2022 i rappresentanti del Comune di Milano, della SPV Linea M4 S.p.A. (Concessionaria), dei sindacati CGIL, CISL, UIL di Milano, nonché del Consorzio MM4, di Metro Blu S.c.a.r.l., di Hitachi Rail STS S.p.A e Mer Mec Ste Srl (Costruttori), di seguito identificate congiuntamente come le "Parti" si sono riunite in occasione della convocazione del Tavolo di Monitoraggio valutando positivamente il lavoro svolto dal Gruppo di lavoro istituito per definire il testo del Protocollo quadro di premialità.

### PREMESSO CHE

- in data 11.11.2020, le "Parti", hanno sottoscritto il Protocollo Quadro finalizzato alla sperimentazione di un modello di gestione della sicurezza nei cantieri, volto a diffondere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro mediante l'attuazione di strumenti innovativi di partecipazione, sensibilizzazione e comunicazione tra aziende, manager e lavoratori;
- il Tavolo di monitoraggio è stato istituito ed opera in ossequio a quanto disposto dall'art. 5 del Protocollo Quadro sulla Sicurezza del Lavoro nei Cantieri della Linea 4 della Metropolitana di Milano, sottoscritto dalle Parti in data 11.11.2020, con il compito tra gli altri di promuovere e redigere protocolli operativi su tema sicurezza;

- in data 5 ottobre 2021 il Tavolo ha promosso la costituzione di un Gruppo di lavoro partecipato dai RLSSP, Consorzio Costruttori, M4 Spa, Comune di Milano tramite AMAT, affinché venisse elaborata una proposta di Protocollo Quadro di Premialità per attivare forme di collaborazione volte a stimolare soluzioni innovative per elevare il livello di sicurezza in cantiere e in particolare per incentivare l'emersione dei near miss con azioni migliorative in direzione dell'abbattimento del numero degli infortuni prevedendo in parallelo l'applicazione di un rigoroso sistema sanzionatorio;
- in data 14 ottobre, 4 novembre, 25 novembre, 15 dicembre 2021 e 14 gennaio 2022 il Gruppo di lavoro si è riunito per verificare le azioni da proporre al Tavolo di Monitoraggio al fine di comprendere l'entità dell'impegno economico necessario per porre in essere il Protocollo Quadro Premialità;
- in data 24 gennaio e 13 marzo 2022 il Tavolo di Lavoro si è riunito ed è giunto a formale approvazione del Protocollo Premialità.

#### PRINCIPI FONDANTI

Per il perseguimento dell'obiettivo risulta di primaria importanza innescare un cambiamento del modello culturale e valoriale all'interno del cantiere attraverso il coinvolgimento diretto di tutti i soggetti che in esso vi operano.

Il cambiamento culturale e valoriale si genera attraverso il rafforzamento della percezione individuale e collettiva dei rischi potenzialmente presenti nell'ambiente di lavoro ovvero fornendo elementi utili alla corretta lettura, individuazione e segnalazione dei mancati incidenti occorsi in cantiere (cd near miss).

#### STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA PREMIALITÀ M4:

1. Introduzione di un **meccanismo economico incentivante** che riconosca alle imprese, squadre e lavoratori il valore dei comportamenti virtuosi tesi al miglioramento del sistema di sicurezza sul lavoro, ispirato ai protocolli già sperimentati positivamente in altre grandi opere pubbliche.
2. Introduzione di un **meccanismo sanzionatorio**, in parallelo al sistema di incentivazione economica, da applicare a tutte le imprese affidatarie ed esecuttrici, mediante l'introduzione di un Addendum contrattuale con clausole volte a legittimare l'applicazione di penali contrattuali, con note di addebito in compensazione finanziaria da parte dell'Affidataria e con importi pari a quelli previsti dalla normativa, a fronte di provvedimenti intrapresi ai sensi del TUS dal CSE e dai SPP. Le somme verranno utilizzate nel perimetro delle imprese facenti



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right.

parte della filiera dell'Affidataria, nel quale operano i soggetti sanzionati (Imprese e/o Lavoratori), per promuovere iniziative, anche di informazione, formazione, addestramento e ricerca, atte a migliorare ulteriormente la sicurezza nel cantiere e a promuovere la cultura della sicurezza e tutela della salute durante lo svolgimento del lavoro.

3. utilizzo del **Toolbox meeting** già messo in atto da MetroBlu Scarl per tutte le imprese affidatarie ed esecutrici. Trattasi di attività informativa e ricognitiva sulla sicurezza elaborata ad inizio turno nelle singole WBS dal capo cantiere/preposto, la quale permetterà la registrazione di contributi proattivi che dovessero emergere dalle squadre e dai lavoratori presenti.

4. **formazione specifica** per l'emersione dei near miss - a partire dai casi concreti, con livello di gravità critico e/o attenzionabile, osservati durante i sopralluoghi, segnalati dai lavoratori o maggiormente riscontrati nelle non conformità del CSE - volta ad approfondire la consapevolezza e la riconoscibilità da parte delle maestranze del rischio di mancato infortunio.

5. Collaborazione del servizio Psal ATS Milano in chiave di **attore della prevenzione** nell'analisi dei near miss.

6. Costituzione della "**Commissione Sicurezza/Premialità**". La Commissione Sicurezza/Premialità sarà composta da un referente indicato dal Responsabile dei Lavori, dal CSE, dal Datore di lavoro o suo delegato (nr.1 per singola Assegnataria diverso dal SSP); i 3 RLS-SP, 1Safety Manager/SPP (nr. 1 per singola Assegnataria).

7. Costituzione del **Fondo Premialità M4**.

#### IL MECCANISMO INCENTIVANTE

##### L.c. premialità avranno una cadenza:

- **Trimestrale per le imprese** che si distinguono per assenza o minor numero di non conformità rilevate da CSE e SPP; assenza nel trimestre di riferimento di infortuni e/o incidenti; maggiore attenzione alla sicurezza, soprattutto con riferimento alla prevenzione, formazione e sensibilizzazione dei lavoratori. La premialità in questo caso sarà effettuata tramite anticipo SAL come proposto dal Rup in sede di Tavolo di monitoraggio e tramite menzione in sede di Vendor List delle affidatarie.

- **Trimestrale per la squadra** che si è distinta per l'attenzione alla sicurezza: minor numero di addetti sensibilizzati/richiamati; assenza di infortuni; assidua partecipazione proattiva ai toolbox meeting e maggior numero di segnalazioni (fondatte e motivate) riferite ai near miss.



La premialità sarà pari a € 10.000,00 (dieci mila euro) lordi da suddividere per ciascun componente della squadra.

- **Mensile per il lavoratore** che ha espresso l'impegno più virtuoso per quanto riguarda la sicurezza e segnalazioni proattive di miglioramento del contesto di lavoro in materia di sicurezza.

La premialità sarà pari € 2.500,00 (duemila cinquecento/00 euro) lordi.

Le modalità applicative delle suddette premialità saranno recepite nei successivi accordi Aziendali.

### CRITERI DI VALUTAZIONE

La Commissione Sicurezza/premialità utilizzerà i criteri di valutazione indicati nella tabella allegata denominata "Tabella Punteggi", parte integrante del protocollo premialità. Le eventuali situazioni di parità di punteggio valutativo saranno gestite in seno alla Commissione con imparzialità ed equità, attribuendo un bonus prioritario sul successivo premio mensile/trimestrale. La Commissione verificherà l'effettiva erogazione delle premialità.

### Le Parti

Si danno atto che periodicamente, di norma due volte l'anno con cadenza semestrale, ovvero su richiesta di uno dei firmatari, si svolgerà un incontro di monitoraggio sull'andamento del protocollo premialità, al fine di condividere l'impatto sull'andamento dei near miss, degli eventi infortunistici correlati, sulle premialità riconosciute e/o sulle sanzioni applicate. Il presente protocollo premialità vige fino alla conclusione delle opere salvo disdette e/o revisioni concordate dalle parti.

Tabella Punteggi

STRUMENTO/ EVENTO	PUNTEGGIO	LAVORATORE	SQUADRA	IMPRESA
Toolbox	+1		Se 1 Toolbox/die/squadra (minimo 22 al mese per squadra)	
Near miss	+1	Valore + 0,5 al lavoratore che segnala		+ 0,5 per impresa che descrive l'evento, individua le cause, propone le soluzioni

RAPVER (1)	+1		1RAPVER/die/squadra (minimo 22 al mese per squadra)	
INFORTUNIO			Esclusione dalla premialità	Esclusione dalla premialità
SOSPENSIONE LAVORI	-1			-1,00 all'impresa
SOSPENSIONE LAVORATORE	-1	Esclusione dalla premialità nel mese		-1,00 all'azienda
SANZIONI ATS	-1	Esclusione del lavoratore dalla premialità relativa al mese in corso se si ravvisa colpa		-1,00 all'impresa
NOTA 1: RAPPORTO DI VERIFICA/SOPRALLUOGO ESEGUITO IN CANTIERE CON EVENTUALE SEGNALAZIONE DI NON CONFORMITÀ OGGETTIVA E CONTESTUALE RISOLUZIONE				

Milano, approvato il 10 marzo 2022

Per il Comune di Milano

RUP M4 Firmato digitalmente da: Salvatore Barbara  
Data: 18/03/2022 12:36:21

Salvatore Barbara

Per la SPV Linea M4 S.p.a.

Presidente

Alessandro Lambertini

Amministratore delegato

Renato Alberti

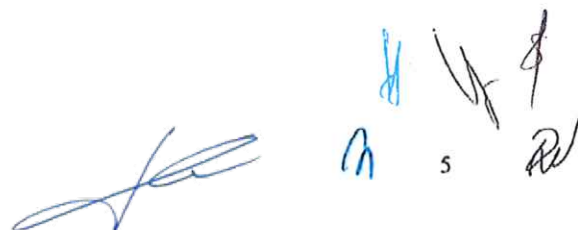
Per il Consorzio CMM4

Presidente

Guido Mannella

Per Metroblu Scarl

Francesco Stopponi



**Per Hitachi Rail STS Spa**

Antonio Sangermano



**Per Mer Mec Stè Srl**

Salvatore Genovese



**Per le Organizzazioni sindacali**  
**CGIL - CISL - UIL di Milano**

**Per la CGIL**

Vincenzo Greco



**Per la CISL**

Roberta Vaia



**Per la UIL**

Elisa Dacquinno

