

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In Tavernerio, addì 7 ottobre 2020, presso la sede aziendale, Strada Vicinale di Nibitt, al civico numero 453, si riuniscono le seguenti parti:

SERVICE 24 AMBIENTE S.R.L., codice fiscale 03517390138, con sede in 22038 Tavernerio (Co), Strada Vicinale di Nibitt, n. 457, di seguito richiamata anche come "Azienda", in persona del proprio legale rappresentante pro-tempore Dott. Marco Pessina, PSSMRC67C06D416V, nella sua qualità di amministratore unico, munito di idonei poteri derivanti dalle norme di legge e dallo statuto societario;

la F.P. CGIL di Como, nella persona del Sig. Giuseppe Callisto e la FIT CISL di Como, nella persona del Sig. Gian Piero Corengia; di seguito richiamate anche come "organizzazioni sindacali",

la rappresentanza sindacale unitaria, di seguito anche "RSU", nella persona del Sig. Tommaso D'Angelo;

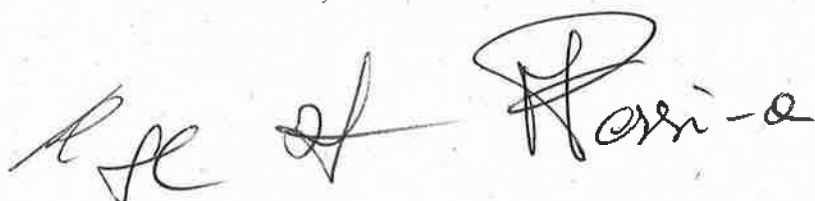
di seguito, congiuntamente richiamate anche come "le parti";

premesso che:

- a seguito accordo del 1.8.2019 è stato introdotto, in via sperimentale, un sistema premiale e di merito omogeneo ed universalmente applicabile a tutti i lavoratori in una logica di valorizzazione del sistema partecipativo e di coinvolgimento di tutte le risorse umane nell'andamento aziendale di gruppo;
- le parti convengono sulla strategica rilevanza di un sistema premiale così strutturato, anche ai fini della ricerca di un continuo miglioramento della produttività, della redditività e dell'efficienza aziendale, fattori imprescindibili per potere competere all'interno dei mercati di riferimento;
- in una siffatta visione, il ruolo delle risorse umane appare imprescindibile ed è intenzione dell'Azienda riconoscerne il positivo operato a fronte del raggiungimento di obiettivi collettivi ed individuali oggettivamente misurabili;
- in ogni caso, alla luce delle sopravvenute normative, con precipuo riguardo alla Legge n. 208/2015 e successive modificazioni e/o integrazioni, si rende indispensabile porre specifica e condivisa attenzione all'esigenza di individuare i fondamentali parametri incrementali a livello aziendale per l'accesso collettivo al sistema premiale stesso;
- si ritiene opportuno rinnovare la sperimentazione anche per l'anno 2020;

tutto ciò premesso, si stipula e si conviene quanto segue:

- a) le premesse costituiscono parte sostanziale, integrante ed inscindibile della presente intesa;
- b) le parti convengono di introdurre un sistema premiale sperimentale per il periodo intercorrente fra il 1° gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2020, stabilendo che non è previsto alcun rinnovo automatico; le parti convengono di incontrarsi entro il 31 marzo 2021 al fine di valutare l'andamento del presente accordo sperimentale e valutare congiuntamente l'eventuale proseguimento dello stesso;
- c) in particolare, l'accesso al premio aziendale lordo sarà conseguito solo a fronte del conseguimento dei parametri, degli obiettivi e dei risultati specificatamente contenuti negli allegati documenti che, integralmente conosciuti ed accettati senza riserve dalle parti e debitamente sottoscritti, costituiscono parte integrante ed inscindibile della presente intesa; le parti precisano sin da ora che ogni importo ivi contenuto si deve intendere tassativamente espresso al lordo delle ritenute fiscali e/o previdenziali a carico dei lavoratori subordinati interessati;



Handwritten signatures of the representatives of the parties, including the name "Pessina" clearly visible.

- d) i beneficiari del premio saranno i lavoratori in forza al 31.3.2020 con contratto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2019 per l'intero periodo di vigenza dell'accordo e che non abbiano usufruito per oltre l'80% dell'anno 2020 di un periodo di aspettativa; ai lavoratori a tempo determinato in forza al 31.3.2020, che non abbiano usufruito per oltre l'80% delle ore di servizio relativamente all'anno 2020 di un periodo di aspettativa, verrà erogato il premio nella misura del 30% del valore ottenuto;
- e) per i lavoratori con contratto a tempo parziale, tale elemento premiale, ancorché convertito in welfare, sarà proporzionato alla percentuale di orario svolto nel corso dell'arco temporale di riferimento;
- f) la corresponsione del premio in denaro avverrà in una unica soluzione entro il 10 giugno 2021;
- g) le parti, ai sensi dell'art. 1, comma 184, della Legge n. 208/2015 e successive integrazioni e/o modificazioni, convengono sull'opportunità di regolamentare, su scelta del lavoratore interessato, la conversione del premio di partecipazione in welfare;
- h) in particolare, la conversione potrà avvenire esclusivamente nelle seguenti misure:
 - I. € 250,00 (euro duecentocinquanta/00);
 - II. 50% (cinquanta per cento) dell'importo maturato;
 - III. 100% (cento per cento) dell'importo maturato.

Qualora il lavoratore opti per la conversione nelle percentuali appena richiamate ai punti II e III, la somma oggetto di tale scelta da destinarsi al welfare sarà incrementata, rispettivamente del 15% (dieci per cento) e del 25% (venti per cento);
- i) il lavoratore che intenda avvalersi della facoltà di convertire il premio ottenuto in welfare, dovrà dare comunicazione scritta allà Direzione aziendale entro e non oltre il 10 maggio 2021, utilizzando il modulo che sarà messo a disposizione dall'Azienda, in cui occorrerà indicare la percentuale di conversione ed i beni e/o servizi prescelti, fra quelli di seguito rappresentati;
- j) con riferimento al paniere welfare nel cui ambito i lavoratori potranno optare per la conversione della propria premialità, le parti individuano in via esclusiva:
 - I. versamento al fondo di previdenza complementare PREVIAMBIENTE o al proprio fondo, che avverrà, a cura dell'Azienda, entro il 30 novembre 2021;
 - II. versamento al fondo integrativo sanitario FASDA, che avverrà, a cura dell'Azienda, entro il 30 novembre 2021;
 - III. rimborso, a fronte della presentazione di apposite pezze giustificative attestanti i pagamenti effettuati, delle spese sostenute per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12 del D.P.R. n. 917/1986, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali a favore dei medesimi familiari; detto rimborso potrà avvenire con esclusivo riguardo a spese sostenute nell'anno 2021 ed avverrà in un'unica soluzione entro il 30 Novembre 2021;
 - IV. sino ad un importo massimo di 250,00** (duecentocinquanta/00**) euro, quindi in deroga ai limiti percentuali di cui al punto h), ai sensi dell'art. 51, comma 3, ultimo periodo, del D.P.R. n. 917/1986, carta carburante o carta carrello spesa;
- k) le parti convengono che eventuali reclami e/o contestazioni sulle modalità di calcolo ed erogazione del premio, ancorché convertito in welfare, dovranno pervenire in forma scritta all'Azienda, a pena di decadenza da ogni pretesa in merito, entro e non oltre il 31 luglio 2021;
- l) le parti si danno atto che il premio di cui sopra, anche qualora convertito ai sensi del punto h), sarà privo di qualsiasi incidenza su tutti gli ulteriori istituti economici, contrattuali, normativi e di legge diretti e/o differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- m) il premio assorbe e sostituisce altresì, per la propria vigenza temporale, ogni ulteriore forma premiale prevista da parte della contrattazione collettiva nazionale e/o territoriale;
- n) le parti si danno reciprocamente atto che i parametri utilizzati per il calcolo del premio costituiscono misuratori ed indicatori di redditività, efficienza, produttività e, in generale, di

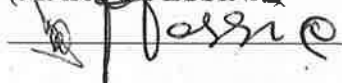
AC A. Rossi

buon andamento aziendale, conformi al dettato di legge vigente e, in particolare, alla Legge n. 208/2015 e successive modificazioni e/o integrazioni ed al D.M. 25 Marzo 2016; in particolare, risulta soddisfatto il criterio dell'incrementalità, come richiesto dalla normativa vigente e dall'Agenzia delle Entrate (risposte ad interpello 18 Ottobre 2018, n. 78, 27 Dicembre 2018, n. 130, e 28 Dicembre 2018, n. 143)

- o) copia del presente accordo sarà depositata, a cura dell'Azienda e con le modalità del caso, ai sensi della Legge n. 208/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'art. 4, comma 28, della Legge n. 92/2012 e dell'art. 1, commi 67 e 68, della Legge n. 247/2007, nonché ex art. 14 del D. Lgs. n. 151/2015;
- p) le parti si danno atto che, nel caso in cui dovessero verificarsi eventi, al momento non prevedibili e/o eccezionali, che incidano significativamente sulle modalità di determinazione del premio, sia positivamente che in maniera negativa, si impegnano ad incontrarsi per analizzare le nuove condizioni sopravvenute, nonché a verificare l'opportunità di apportare i correttivi necessari;
- q) con la sottoscrizione del presente verbale, le parti si danno reciprocamente atto di avere adempiuto ad ogni obbligo e/o onere, nessuno escluso, di informazione e/o consultazione derivante da norme di legge e/o di contrattazione collettiva e che l'accordo stipulato manifesta pienamente i requisiti di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015.

Letto, confermato e sottoscritto in Tavernerio, lì 9 dicembre 2020

SERVICE 24 AMBIENTE S.R.L.
(MARCO PESSINA)



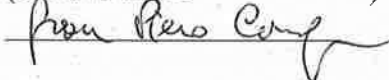
LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
(TOMMASO D'ANGELO)



F.P. CGIL COMO
(GIUSEPPE CALLISTO)



FIT CISL COMO
(GIAN PIERO CORENGIA)



Allegati:

- parametri ed obiettivi premialità (n. 4 pagine)

	obiettivo	peso	indicatore	120%	100%	80%	50%	0%
1	chiusura dei rilievi aperti nel 2019 e mantenimento della certificazione.		on/off	30/09/2020	31/10/2020	30/11/2020	31/12/2020	mancato raggiungimento obiettivo
1BIS	Presenza personale		Media della presenza di cui al punto 2	>10%	>-5% <=10%	>-10% <=-5%	<-20% <=-10%	<=20%
2	presenza	20	giornate presenza operai (compresi giorni 104+AVIS+infortunati)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2019 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente	>20%	>10%	>5%	>0%	<=0
3	avvio nuovi canali sistematici di comunicazione	10	diffusione delle comunicazioni e del marchio societario	30/09/2020	31/10/2020	30/11/2020	31/12/2020	mancato raggiungimento obiettivo
4	segnalazione near miss	15	numero segnalazioni anno 2020/numero segnalazioni 2019	n.a.	>200%	>100%	>0%	<=0
5	qualità di vetro e plastica	20	fascia assegnata dai consorzi di filiera	n.a.	miglioramento	mantenimento +/- 10%	n.a.	peggioramento
6	reclami	20	numero reclami 2020 su numero reclami 2019 in riduzione	n.a.	miglioramento	n.a.	mantenimento +/- 10%	peggioramento
7	controllo conferimento	15	numero addebiti/contestazioni carichi 2020 su 2019	n.a.	miglioramento	n.a.	mantenimento +/- 10%	peggioramento

100

Il valore definito dal totale degli obiettivi da 2 a 7 andrà poi moltiplicato per il valore in percentuale dell'obiettivo 1 e dell'1BIS. Il solo 1BIS si riferisce al singolo dipendente

Esempio
 Base 800€ di premio
 Presenza si ha un rapporto del 12% si applica il 100% al 20 di peso = 20
 Riduzione peso si ha un miglioramento del 31% si applica il 120% al 20 di peso = 24
 Segnalazione near miss si ha un raddoppio delle segnalazioni si applica l'80% al 20 = 16
 Qualità di vetro e plastica si ha un miglioramento della class si applica il 120% al 20 quindi = 24
 Reclami si ha un miglioramento quindi si ha il 120% al 20 quindi = 24

è facoltà del funzionario/coordinatore responsabile la variazione +/- 20% del valore imponibile del premio sulla base di insindacabile giudizio di valutazione complessiva
 Il premio non sarà erogato al personale in prova o stage mentre sarà erogato al personale a tempo determinato nella misura del 30% del valore ottenuto
 Sarà erogato pro quota ore e presenza annuale (decurtati dai giorni di non presenza per malattia)

ALLEGATO



operai

	obiettivo	peso	indicatore	120	100	80	50	0
1	chiusura dei rilievi aperti nel 2019 e mantenimento della certificazione.		on/off	30/09/2020	31/10/2020	30/11/2020	31/12/2020	mancato raggiungimento obiettivo
1BIS	Presenza personale		Media della presenza di cui al punto 1	>10%	>-5% <=10%	>-10% <=-5%	<-20% <=-10%	<=20%
2	presenza	8	giornate presenza impiegati (compresi giorni 104+AVIS+infortunati)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2019 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente	>20%	>10%	>5%	>0%	<=0
3	controllo limiti di assimilazione	8		<30%	<20%	<10%	<0%	<=0
4	capacità di utilizzo degli strumenti informatici in mobilità (smart working)	8	lavoro in mobilità con utilizzo da remoto degli strumenti informatici (collegamenti con ufficio, sistemi di videoconferenza)	eccellente	ottimo	buono	sufficiente	scarso
5	avvio nuovi canali sistematici di comunicazione	8	attivazione nuovi sistemi di comunicazione e brandizzazione del marchio	30/09/2020	31/10/2020	30/11/2020	31/12/2020	mancato raggiungimento obiettivo
6	reclami	8	numero reclami 2020 su numero reclami 2019 in riduzione	n.a.	miglioramento	n.a.	mantenimento +/- 10%	peggioramento
7	obiettivo	60	raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati in qualità di "Leader" (on/off) vedere righe sotto		ON			
		100						

La base sarà di: 1000€

è facoltà del funzionario responsabile la variazione +/- 20% del valore imponibile del premio sulla base di insindacabile giudizio di valutazione complessiva dell'operato del lavoratore

ALLEGATO



impiegati

	obiettivo	peso	indicatore	120	100	80	50	0
1	chiusura dei rilievi aperti nel 2019 e mantenimento della certificazione.		on/off	30/09/2020	31/10/2020	30/11/2020	31/12/2020	mancato raggiungimento obiettivo
1BIS	Presenza personale		Media della presenza di cui al punto 3	> 10%	> -5% <= 10%	> -10% <= -5%	< -20% <= -10%	<= 20%
2	controllo limiti di assimilazione	10		< 30%	< 20%	< 10%	< 0%	<= 0
3	presenza	10	giornate presenza quadri (compresi giorni 104+AVIS+infortunati)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2019 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente	> 20%	> 10%	> 5%	> 0%	<= 0
4	avvio nuovi canali sistematici di comunicazione	10	attivazione nuovi sistemi di comunicazione e brandizzazione del marchio	30/09/2020	31/10/2020	30/11/2020	31/12/2020	mancato raggiungimento obiettivo
5	qualità di vetro e plastica	15	fascia assegnata dai consorzi di filiera	n.a.	miglioramento	mantenimento +/- 10%	mantenimento +/- 10%	peggioramento
6	reclami	15	numero reclami 2020 su numero reclami 2019 in riduzione	n.a.	miglioramento			peggioramento
7	obiettivo	40	raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati in qualità di "Leader" (on/off) vedere righe sotto		ON			
		100						
<p>Il meccanismo è lo stesso degli operai ma ad ogni dipendente sarà assegnato un obiettivo specifico La base sarà di 1400€ è facoltà dell'amministratore unico una variazione +/- 20% il valore imponibile del premio sulla base di insindacabile giudizio di valutazione complessiva dell'operato del lavoratore</p>								

ALLEGATO



N.	POLITICA	OBIETTIVI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGETS	UNITA' DI MISURA	ATTIVITA'	LEADER
1	mantenimento SQQ	chiusura rilievi in fase di rinnovo della certificazione certificazione ISO 9001	n. rilievi chiusi su totale	100% rilievi chiusi	n.	risolvere tutti i rilievi segnalati nello scorso audit	Qualità
2	ampliare bacino d'utenza	avvio servizi nei nuovi comuni soci	on/off	avviare i servizi nei tempi programmati (30/06/2020)	//	Regolare avvio dei servizi presso i comuni ACM	Dir. Tech. e Dir. Anm.
3	ampliare bacino d'utenza	miglioramento della fruibilità e accessibilità del cdr di Mariano C.se	on/off	progetto presentato al comune di Mariano Comense e all'assemblea dei soci	//	definizione del progetto per la ristrutturazione del cdr d	Dir. Tech. e Dir. Anm.
4	motivazione del personale	avere risorse adeguate	n. di dipendenti in organico/ n. di dipendenti mancanti	100,00	%	redazione concorsi per nuove assunzioni e ingresso nuovi dipendenti.	Dir. Tech. e Dir. Anm.
5	Creazione di corretti canali di comunicazione, sia interni che esterni	attivazione nuovi sistemi di comunicazione e brandizzazione del marchio	on/off	newsletter bimestrale a regime entro il 31/10/2020 e attivazione del nuovo layout di comunicazione entro 30/09/2020	//	attivazione newsletter bimestrale per stakeholders e uniformazione del layout di comunicazione (definizione grafica univoca per comunicazione a mezzo stampa, web e canali social)	Comunicazione e Dir. Anm
6	consolidamento societario e crescita immagine in ambito regionale	Adesione al progetto Green Alliance per una maggior efficienza dei servizi	on / off	stipula atto di adesione		scambio informazioni, compilazione questionari, adesione al progetto con atto notabile	Dir. Anm.
7	Miglioramento continuo dei servizi	one dell'accesso ai servizi offerti nei cdr e attraverso i servizi a d	on / off	accesso di tutti gli utenti ai centri di raccolta intercomunali gestiti, entro 1/7/2020	//	modifica calendar di servizio, implementazione sistema informativo per consentire accesso a tutti gli utenti nei cdr gestiti e attivazione di un sistema online per la richiesta dei servizi in inclusa la prenotazione degli accessi ai cdr da parte delle aziende	Dir. Tech. e Dir. Anm.
8	Miglioramento continuo dei servizi / efficace ed efficiente gestione	miglioramento delle raccolte differenziate	RSU ai/RSU a-1	quantitativo rau anno in corso - 15% rispetto all'anno precedente.	%	controllo-quantitativi	Organizzazione Servizi
9	Efficace ed efficiente gestione	monitoraggio servizio	on /off	report dati verso amministrazione corretto e completo con periodicità definita - entro il 31/12/2020	//	gestione corretta e completa dei dati di accesso e di quantità verso gli uffici amministrativi - passaggio da report trimestrale a mensile	Organizzazione Servizi
10	Miglioramento continuo dei servizi / efficace ed efficiente gestione	ottimizzazione turni lavoro e rilevazione sistematica delle presenze	on /off	in straordinario anno in corso inferiori a quelle dello scorso anno - conformità turnistica con timbrature per almeno l'80% degli operatori - chiusura implementazione sistema di rilevazione entro il 31.12.2020	//	Riduzione h straordinario - sistema di rilevazione e controllo timbrature - flessibilità nella copertura dei turni - rilevazione gps dei mezzi -	Organizzazione Servizi
11	Conformità alle norme e alle leggi	rispetto delle prescrizioni e conseguimento obiettivi ARERA	on /off	rispetto dei tempi e della modalità di predisposizione della documentazione	//	Formazione sulle delibere ARERA - predisposizione dei documenti - invio ai soci	Organizzazione Servizi
12	Conformità alle norme e alle leggi	migliorare la conformità al GDPR	on /off	Privacy - adeguamento GDPR - entro il 31.07.2020	//	formazione - pubblicazione privacy policy - adeguamento sito internet con pubblicazione documenti privacy - comunicazione al garante nuovo n.p.c. - monitoraggio attività data breach	Organizzazione Servizi
13	diventare il punto di riferimento provinciale per la promozione dello sviluppo	avvio procedura per studio di fattibilità per realizzazione impianto FORSU	on/off	presentazione ai soci studio di fattibilità entro il 31/12/2020	//	affidamento incarico per presentazione studio di fattibilità	Dir. Tech. e Dir. Anm.
14	Conformità alle norme e alle leggi	Introduzione metodi e procedure smart working	on /off	attivazione smart working entro il 31.03.2020 e mantenimento fino a fine emergenza	//	programmazione della turnistica smart working - adeguamento strumenti atti a consentire l'attività da remoto - comunicazioni/formazione sugli strumenti - comunicazioni di legge agli uffici preposti dei comuni soci del bacino d'utenza	Dir. Anm.

