

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In Tavernerio, addì 31 marzo 2022, 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 procuratore, Responsabile Risorse Umane, sig. Vincenzo Calcagni, delegato dal legale rappresentante pro-tempore Dott. Massimo Di Domenico, nella sua qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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
- la FIT CISL di Como, nella persona del Sig. Gian Piero Corengia
- Uil Trasporti nella persona di Luca Dario Ripoli, Biagio Carfagna e Leo Prochilo di seguito richiamate anche come "organizzazioni sindacali",

le rappresentanze sindacali aziendali, di seguito "RSA", nelle persona dei Sigg. Tommaso D'Angelo, Rosalba Cutaia e Luca Garnerone;

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 2022;

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 2021 ed il 31 dicembre 2021, stabilendo che non è previsto alcun rinnovo automatico; le parti convengono di incontrarsi entro il 31 marzo 2022 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;

- d) i beneficiari del premio saranno i lavoratori in forza al 31.3.2021 con contratto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2020 per l'intero periodo di vigenza dell'accordo e che non abbiano usufruito per oltre l'80% dell'anno 2021 di un periodo di aspettativa; ai lavoratori a tempo determinato in forza al 31.3.2021, che non abbiano usufruito per oltre l'80% delle ore di servizio relativamente all'anno 2021 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 2022;
- 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 percento) dell'importo maturato;
 - III. 100% (cento percento) 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% (quindicipercento) e del 25% (venticinquepercento);

- i) il lavoratore che intenda avvalersi della facoltà di convertire il premio ottenuto in welfare dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro e non oltre il 10 maggio 2022, utilizzando il modulo che sarà messo a disposizione dall'Azienda, in cui occorrerà indicare l'ammontare o 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 2022;
 - II. versamento al fondo integrativo sanitario FASDA, che avverrà, a cura dell'Azienda, entro il 30 novembre 2022;
 - 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 Giugno 2022;
 - 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 2022;
- 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;

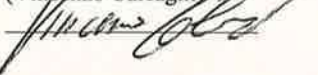
VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

- 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 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, li 31 marzo 2022

SERVICE 24 AMBIENTE S.R.L.

(Vincenzo Calcagni)

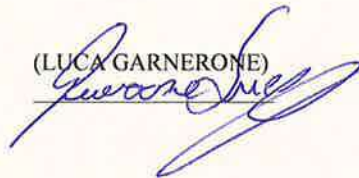
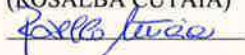
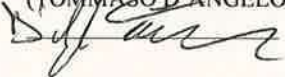


LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

(TOMMASO D'ANGELO)

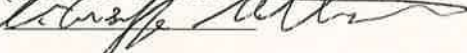
(ROSALBA CUTAIA)

(LUCA GARNERONE)



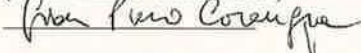
F.P. CGIL COMO

(GIUSEPPE CALLISTO)



FIT CISL COMO

(GIAN PIERO CORENGIA)



UIL TRASPORTI

(LUCA DARIO RIPOLI)



(BIAGIO CARFAGNA)



(LEO BROCHILLO)



Allegati:

- parametri ed obiettivi premialità (n. 4 pagine)

	obiettivo	peso	indicatore	120%	100%	80%	50%	0%
1	chiusura dei rilievi aperti nel 2020 e mantenimento della certificazione.		on/off	30/09/2021	31/10/2021	30/11/2021	31/12/2021	mancato raggiungimento obiettivo
1BIS	Presenza personale		Media della presenza di cui al punto 2 giornate presenza operai (compresi giorni 104+AVIS+infortunati)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2020 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente	>10%	>5% <=10%	>-10% <= -5%	<-20% <= -10%	<=20%
2	presenza	20		>20%	>10%	>5%	>0%	<=0
3	controllo buon stato dei mezzi, compilazione sistematica e puntuale dei fogli di servizio e rispetto delle scadenze	10	controllo puntuale e compilazione moduli	n.a.	miglioramento	mantenimento +/- 10%	n.a.	peggioramento
4	segnalazione near miss	15	numero segnalazioni anno 2020/numero segnalazioni 2021	3%	>200%	>100%	>0%	<=0
5	qualità di vetro	20	fascia assegnata dai consorzi di filiera	n.a.	miglioramento	mantenimento +/- 10%	n.a.	peggioramento
6	reclami (solo servizi diretti, raccolte, trasporti, spazzamento, etc)	20	numero reclami 2020 su numero reclami 2019 in riduzione	n.a.	miglioramento	n.a.	mantenimento +/- 10%	peggioramento
7	controllo conferimento verde	15	numero addebiti/contestazioni carichi 2021 su 2020	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 dell'operato del lavoratore 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)								

operai

Handwritten text on lined paper, oriented vertically. The text includes the word "R" and "R" written in black ink, and "R" written in blue ink. There are also blue ink scribbles or signatures below the blue "R".

	obiettivo	peso	indicatore	120	100	80	50	0	
1	chiusura dei rilievi aperti nel 2020 e mantenimento della certificazione.		on/off	30/09/2021	31/10/2021	30/11/2021	31/12/2021	mancato raggiungimento obiettivo	
1BIS	Presenza personale		Media della presenza di cui al punto 1	>10%	>-5% <=10%	03/01/1900	<-20% <=-10%	<=20%	
2	presenza	8	giornate presenza impiegati (compresi giorni 104+AVIS+infortuni)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2019 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente	>20%	>10%	>5%	>0%	<=0	
3	controllo e aggiornamento banca dati utenti e diritti di accesso e conferimento presso i cdr	8		eccellente	ottimo	buono	sufficiente	scarso	
4	digitalizzazione documenti e archiviazione cartacea ed elettronica	8	digitalizzazione documenti e archiviazione cartacea ed elettronica	eccellente	ottimo	buono	sufficiente	scarso	
5	sviluppo canali sistematici di comunicazione	8	attivazione nuovi sistemi di comunicazione e brandizzazione del marchio	eccellente	ottimo	buono	sufficiente	scarso	
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								

	obiettivo	peso	indicatore	120	100	80	50	0
1	chiusura dei rilievi aperti nel 2020 e mantenimento della certificazione.		on/off	30/09/2021	31/10/2021	30/11/2021	31/12/2021	mancato raggiungimento obiettivo
1BIS	Presenza personale		Media della presenza di cui al punto 3	>10%	>-5% <=10%	>-10% <=-5%	<-20% <=-10%	<=20%
2	controllo e aggiornamento banca dati utenti e diritti di accesso e conferimento presso i cdr	8		eccellente	ottimo	buono	sufficiente	scarso
3	presenza	10	giornate presenza quadri (compresi giorni 104+AVIS+infurtuni)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2019 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente	>20%	>10%	>5%	>0%	<=0
4	sviluppo canali sistematici di comunicazione	8	attivazione nuovi sistemi di comunicazione e brandizzazione del marchio	eccellente	ottimo	buono	sufficiente	scarso
5	qualità di vetro	15	fascia assegnata dai consorzi di filiera	n.a.	miglioramento	mantenimento +/- 10%	mantenimento +/- 10%	peggioramento
6	reclami	15	numero reclami 2021 su numero reclami 2020 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			
		96						

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

[Signature]
quadri

[Signature]

N.	SOLICITUD	OGGETTIVI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGETS	UNITA DI MISURA	ATTIVITA	LEADER
1	mantenimento SQC	chiusura ritorni in fase di certificazione ISO 9001 ed estensione sito cor di Bastano.	n. clienti chiusi su totale	100% clienti chiusi	n.	risolvere tutti i ritorni segnalati nelle scorse audit	Qualità
2	ampliare bacino d'utenza	servizi per nuovi comuni soci	on/off	avviare i servizi nei tempi programmati (30/06/2020)	//	Regolare arrivo dei servizi presso i comuni ACM	Dir. Tech. e Dir. Amm.
3	ampliare bacino d'utenza	miglioramento della fruibilità e accessibilità del sito di Pianano C. S.	on/off	progetto presentato al comune di Pianano C. S. e all'assemblea dei soci	//	distribuzione del progetto per la ristrutturazione del cob e	Dir. Tech. e Dir. Amm.
4	motivazione del personale	avere risorse adeguate	n. di dipendenti in organico / n. di dipendenti assenti	100,00	%	redazione concorsi per nuove assunzioni e ingresso nuovi dipendenti	Dir. Tech. e Dir. Amm.
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	//	analisi dei layout di comunicazione (definizione grafica) - lavoro per comunicazione a mezzo stampa, social e email	Comunicazione e Dir. Amm.
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 notariale	Dir. Amm.
7	Miglioramento continuo dei servizi	one dell'accesso ai servizi offerti nei cor e attraverso i servizi a di	on / off	accesso di tutti gli utenti ai centri di raccolta intercomunali gestiti, entro 1/7/2020	//	modifica calendario di servizio, implementazione sistema informatizzato per consentire accesso a tutti gli utenti nei cor, centri e attivazione di un sistema colone per la richiesta dei servizi (vi inclusa la prenotazione degli accessi) al cor da parte delle aziende	Dir. Tech. e Dir. Amm.
8	Miglioramento continuo dei servizi / efficace ed efficiente gestione	miglioramento delle raccolte differenziate	RSU a/RSU a-1	quantitativo per anno in corso - 15% rispetto all'anno precedente	%	controllo quantitativi	Organizzazione Servizi
9	Efficace ed efficiente gestione	monitoraggio servizio	on /off	report dal verso amministrazione corretto e completo con periodicità definita - entro il 31.12.2020	//	spedizione corretta e completa dei dati di accesso e di qualità verso gli uffici amministrativi - passaggio da servizi 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 intenzioni a quelle dello scorso anno - conformità luminesca 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 ore dei mezzi	Organizzazione Servizi
11	Conformità alle norme e alle leggi	rispetto delle prescrizioni e conseguimento obiettivi ABERA	on /off	rispetto dei tempi e delle modalità di predisposizione della documentazione	//	formazione sulle opere ABERA - predisposizione dei documenti - tutti al sito	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 policy - privacy - comunicazione al garante nuovo sito	Organizzazione Servizi
13	diventare il punto di riferimento provinciale per la promozione dello sviluppo sostenibile e per la cosiddetta economia circolare	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. Amm.
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 luminesca smart working - adeguamento strumento anti a consentire l'attività da remoto - comunicazione/formazione sugli strumenti - comunicazione di legge agli uffici propri dei	Dir. Amm.

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "M. J. ...".