

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In Tavernerio, addì 1 agosto 2019, 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, di seguito richiamata anche come "organizzazione sindacale", nella persona del Sig. Dario Campostori;

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:

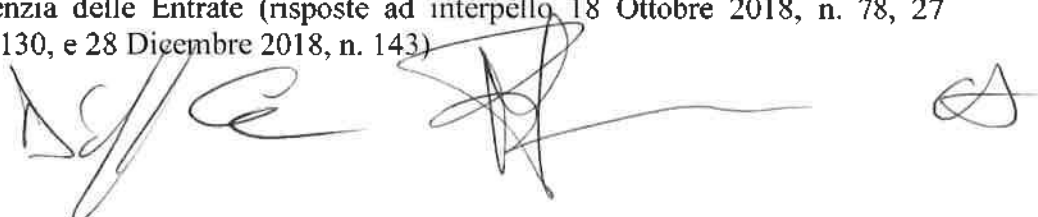
- le parti, dopo ampia discussione, hanno manifestato la comune volontà di introdurre, in via sperimentale, un sistema premiale e di merito omogeneo ed universalmente applicabile a tutti i lavoratori in una logica di valorizzazione del sistema partecipativo e di coinvolgimento di tutte le risorse umane 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;

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 2019 ed il 31 Dicembre 2019, stabilendo che non è previsto alcun rinnovo automatico; le parti convengono di incontrarsi entro il 31 Marzo 2020 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 con contratto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2019 per l'intero periodo di vigenza dell'accordo;
- 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 31 Maggio 2020; detta scadenza avrà valenza anche per i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato antecedentemente a tale termine;
- 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 misure del 50% (cinquanta per cento) ovvero 100% (cento per cento) dell'importo maturato; qualora il lavoratore opti per la conversione nelle percentuali appena richiamate, la somma oggetto di tale scelta da destinarsi al welfare sarà incrementata, rispettivamente, del 5% (cinque per cento) e del 10% (dieci per cento);
- 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 30 Aprile 2020, 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: a) versamento al fondo di previdenza complementare PREVIAMBIENTE, che avverrà, a cura dell'Azienda, entro il 30 Novembre 2020; b) versamento al fondo integrativo sanitario FASDA, che avverrà, a cura dell'Azienda, entro il 30 Novembre 2020; c) 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 2020 ed avverrà in un'unica soluzione entro il 30 Novembre 2020; e) 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 2020;
- 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 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)



VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

- 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 1 Agosto 2019.

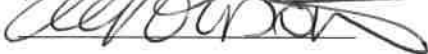
SERVICE 24 AMBIENTE S.R.L.
(MARCO PESSINA)



LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
(TOMMASO D'ANGELO)



F.P. CGIL COMO
(DARIO CAMPOSTORI)



Allegati:

- parametri ed obiettivi premialità (n. 4 pagine)

	obiettivo	peso	indicatore	120%	100%	80%	50%	0%
1	certificazione		on/off	settembre	ottobre	novembre	dicembre	2020
2	presenza	20	giornate presenza (compresi giorni 104+AVIS+infortunati)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2018 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente	>20%	>10%	>5%	>0%	<=0
3	riduzione peso conferimenti ingombranti nel CDR	20	peso conferimenti 2019/peso conferimenti 2018	<30%	<20%	<10%	<0%	<=0
4	segnalazione near miss	20	numero segnalazioni anno 2019/numero segnalazioni 2018	>250%	>200%	>100%	>0%	<=0
5	qualità di vetro e plastica	20	fascia assegnata dai consorzi di filiera	miglioramento		mantenimento		peggioramento
6	reclami	20	numero reclami 2019 su numero reclami 2018 in riduzione	miglioramento		mantenimento		peggioramento

Il valore definito dal totale degli obiettivi da 2 a 6 andrà poi moltiplicato per il valore in percentuale dell'obiettivo 1.

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

Il totale fa 108 se poi la qualificazione sarà fatta entro il 30 settembre il 108% si moltiplica per il 120% raggiungendo il 129,6% che verrà moltiplicato per 800€ dando un totale di 1036,8 euro a tassazione agevolata

Il premio non sarà erogato al personale a tempo determinato ed al personale in prova o stage.
Sarà erogato pro quota ore e presenza annuale (decurtati dai giorni di non presenza per malattia)

operai

ALLEGATO

	obiettivo	peso	indicatore	120	100	80	50	0					
	certificazione		on/off	settembre	ottobre	novembre	dicembre	2020					
1	presenza	8	giornate presenza (compresi giorni 104+AVIS+infertuni) maternità obbligatoria/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2018 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente	>20%	>10%	>5%	>0%	<=0					
2	riduzione peso conferimenti ingombranti nei CDR	8	peso conferimenti 2019/peso conferimenti 2018	<30%	<20%	<10%	<0%	<=0					
3	segnalazione near miss	8	numero segnalazioni anno 2019/numero segnalazioni 2018	>250%	>200%	>100%	>0%	<=0					
4	qualità di vetro e plastica	8	fascia assegnata dai consorzi di filiera	miglioramento		mantenimento		peggioramento					
5	reclami	8	numero reclami 2019/numero reclami 2018	miglioramento		mantenimento		peggioramento					
6	obiettivo	60	raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati in qualità di "Leader" (on/off) vedere righe sotto		ON								
7		100											

Il meccanismo è lo stesso degli operai ma ad ogni dipendente sarà assegnato un obiettivo specifico
La base sarà di 1000€





	obiettivo	peso	indicatore	120	100	80	50	0
	certificazione		on/off	settembre	ottobre	novembre	dicembre	2020
1	presenza	12	giornate presenza (compresi giorni 104+AVIS+infortunati)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2018 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente	>20%	>10%	>5%	>0%	<=0
3	riduzione peso conferimenti ingombranti nei CDR	12	peso conferimenti 2019/peso conferimenti 2018	<30%	<20%	<10%	<0%	<=0
4	segnalazione near miss	12	numero segnalazioni anno 2019/numero segnalazioni 2018	>250%	>200%	>100%	>0%	<=0
5	qualità di vetro e plastica	12	fascia assegnata dai consorzi di filiera	miglioramento		mantenimento		peggioramento
6	reclami	12	numero reclami 2019/numero reclami 2018	miglioramento		mantenimento		peggioramento
7	obiettivo	40	raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati in qualità di "Leader" (on/off) vedere righe sotto					
		100						

Il meccanismo è lo stesso degli operai ma ad ogni dipendente sarà assegnato un obiettivo specifico
La base sarà di 1400€

N.	POLITICA	OBIETTIVI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGETS	UNITA' DI MISURA	ATTIVITA'	LEADER
1	Introduzione di un SGQ	certificazione ISO 9001	on/off	conseguimento certificazione	//	progettare ed implementare un SGO	Qualità
2	ampliare bacino d'utenza	Ingresso nuovi Comuni Carugo, Mariano Comense, Arosio, Ponte Lambro - Business Plan	on/off	Avvio servizio in tutti i 4 Comuni entro gennaio 2020	//	1. Redazione analisi tecnica ed il piano economico 2. Redazione delle gare per lo smaltimento.	Dir. Tech
3	ampliare bacino d'utenza	Ingresso nuovi comuni soci Carugo, Mariano Comense, Arosio, Pontelambro - adempimenti burocratici	on/off	Avvio servizio in tutti i 4 Comuni entro gennaio 2020	//	preparazione statuto e patti parasociali	Dir. Amm.
4	motivazione del personale	avere risorse adeguate	n. di dipendenti in organico/ n. di dipendenti previsti	100,00%	%	redazione concorsi per nuove assunzioni e ingresso nuovi dipendenti	Dir. Amm.
5	motivazione del personale	accordi sindacali	on/off	positiva chiusura dell'accordo sindacale per i premi di produzione	//	Accordo sindacale per premi produzione legati a kpi	Dir. Amm.
6	Creazione di corretti canali di comunicazione, sia interni che esterni;	Miglioramento dell'immagine aziendale in occasione del Ventennale della società Pubblicizzazione del brand	on/off	Evento Ventennale ok Piano di comunicazione 2020 definitp	//	Organizzazione evento per il Ventennale definire e curare il piano di comunicazione 2020	Comunicazione esterna e Mkt
7	Miglioramento continuo dei servizi	Standardizzare il ruolo di Service 24 relativamente al servizio TARI	on / off	Accordo TARI con Albavilla concluso	//	Accordo TARI chiusura Albavilla (incentivare Albavilla a avviare un servizio autonomo di gestione Tari)	Pianificazione e Controllo
8	Ottimizzazione uso risorse / motivazione del personale	avere risorse adeguate per garantire la premialità ai dipendenti	on/off	Gestione contabile del fondo premialità definito	//	definizione della modalità operativa per la gestione contabile del fondo premialità	Pianificazione e Controllo
9	Ottimizzazione uso risorse	acquisto e riqualificazione piattaforme (centri raccolta rifiuti)	on/off	perizie piattaforme e proposta valori ad assemblea	//	Perizie piattaforme di xxxxx per acquisto e definizione dei valori da proporre in assemblea dei soci,	Dir. Tech. e Dir Amm.
10	Miglioramento continuo dei servizi / efficace ed efficiente gestione	introdurre nuovi servizi per utenza	on / off	intrododuzione dei nuovi servizi, secondo quanto specificato e nei tempi previsti	//	Avvio nuovi servizi	Organizzazione Servizi
11	Efficace ed efficiente gestione	monitoraggio servizio	on /off	report dati verso amministrazione corretto e completo con periodicità definita	//	gestione corretta e completa dei dati di accesso e di quantità verso gli uffici amministrativi con report trimestrale	Organizzazione Servizi
12	Miglioramento continuo dei servizi / efficace ed efficiente gestione			Evitare chiusure di servizi causa turnazioni non corrette	//	verificare e far funzionare turni e orari, compreso i nuovi oran.	Organizzazione Servizi
13	Efficace ed efficiente gestione dei processi	ottimizzazione del processo di acquisto	on/off	Acquisti ordinari e gestione degli stessi su Sintel e Mepa gestito in toto dalla funzione acquisti.	//	Gestione ordinaria degli acquisti su Sintel e Mepa in autonomia senza il coinvolgimento in attività operative della Direzione Tecnica.	Acquisti