

**PROGETTO PREMIO DI RISULTATO PER GLI ANNI 2021-2022-2023
CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI**

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 novembre 2021 presso la sede di ASM srl le parti, così costituite:

per ASM s.r.l.

Il Direttore Generale

Aldo Amadori

La Responsabile Ufficio Personale

Sabrina Stoppa

per le OO.SS.

FP CGIL Ticino Olona

Pietro Coppola

Francesco Mulé

FIT CISL

Alessandro Firenze

UILTRASPORTI Lombardia

Angelo Colombo

Premesso che:

- La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ed incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'azienda. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti;
- Conformemente a quanto previsto dal CCNL dei Servizi Ambientali, allo scopo di migliorare il servizio e favorire incrementi di redditività e competitività dell'Azienda



attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene previsto uno schema di contrattazione a contenuto economico che ha la funzione di un'erogazione annua variabile, collegata all'andamento generale dell'azienda e a risultati concreti di redditività, produttività, efficacia, efficienza e qualità denominata premio di risultato;

Tale premio ha la finalità di:

- Coinvolgere e far partecipare lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività, competitività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
- Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

Le parti convengono di stipulare il seguente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 del vigente CCNL dei servizi ambientali, per l'anno 2021 per tutto il personale inquadrato nel già menzionato CCNL.

Art. 1 - Durata dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2021 al 31.12.2023

Tuttavia, in considerazione del fatto che il tale periodo potrebbe essere interessato da significativi mutamenti nell'assetto produttivo, si conviene che la determinazione degli obiettivi abbia durata triennale e, pertanto, le parti si impegnano a sviluppare un confronto per addivenire ad una nuova eventuale intesa per la parte relativa agli obiettivi per gli anni 2022 e 2023, qualora fosse necessario per entrambe le parti.

Resta inteso che in assenza di una nuova intesa, continuano ad avere validità gli indicatori determinati per il primo anno.

Art. 2 - Determinazione del valore economico del premio

Si determina che, in conseguenza del raggiungimento degli obiettivi di produttività, economicità e qualità, come di seguito individuati, il valore economico del premio massimo erogabile è pari a € 1.670,00 (milleseicentoseventanta/00) riferito al livello 1A, come allegato 1. Gli importi riparametrati per livello di inquadramento, saranno incrementati di anno in anno, a decorrere dal 2021, dell'importo di € 50,00.



Art. 3 - Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento, considerando il prorata per assunzioni e cessazioni nel corso dell'anno stesso, purché il periodo di lavoro sia di almeno tre mesi, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio. Non saranno considerate assenze i corsi, gli infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi sindacali, i ricoveri ospedalieri e le malattie consecutive al ricovero ospedaliero (convalescenza), i permessi per donazione sangue e l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, le malattie oncologiche, assenze per gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi parentali, (D.lgs. 151/2000), assenze per permessi L.104/1992, ROL, congedo matrimoniale.

Le assenze riconducibili all'emergenza COVID-19 non saranno considerate ai fini del calcolo del premio 2021. Pertanto, i lavoratori interessati dovranno produrre idonea documentazione, anche per il tramite del Medico Competente, che attesti il motivo della propria assenza riconducibile all'emergenza COVID-19.

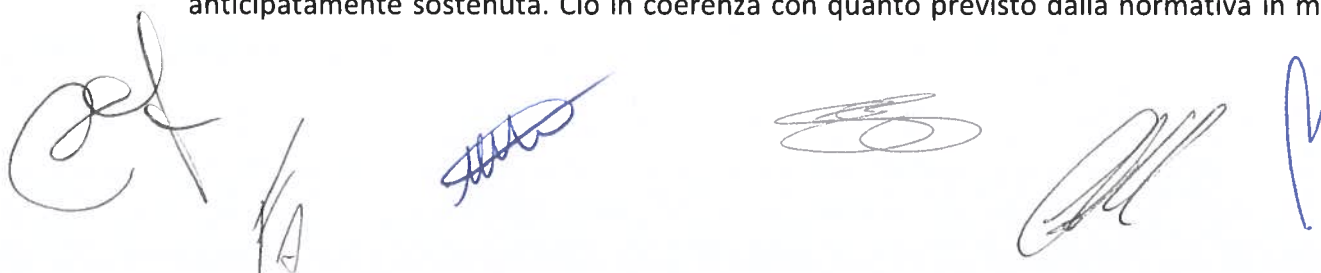
Il premio, così come risultante dall'applicazione del presente accordo, verrà erogato in un'unica soluzione, non utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, ai sensi del vigente CCNL, successivamente all'approvazione del Bilancio Consuntivo da parte dell'Assemblea dei Soci, nei termini previsti dalle norme vigenti di norma nel mese di maggio. Qualora l'approvazione del Bilancio Consuntivo dovesse avvenire in periodo successivo al mese di maggio tanto da non permettere l'erogazione del premio entro tale mese, sarà erogato un acconto, non inferiore al 30% dell'importo massimo erogabile, con la mensilità di maggio con riserva di conguaglio successivamente all'approvazione del Bilancio di Consuntivo, comunque entro e non oltre la mensilità di luglio.

Ai fini fiscali, la predetta erogazione sarà di competenza dell'anno in cui avviene la somministrazione, come previsto dalle norme vigenti.

Art. 4 – Conversione del premio in Welfare

I lavoratori potranno decidere di convertire in Welfare una quota del proprio Premio di Risultato destinando tale quota o parte della stessa al credito "opzione welfare" da gestire attraverso la piattaforma di cui al precedente punto e/o al fondo di previdenza integrativa complementare.

L'importo convertibile, entro il limite previsto dalla legge, potrà essere, a discrezione del lavoratore, del 20%, del 40% o del 60% dell'importo che sarà conseguito a titolo di premio di risultato 2021. Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia, in



particolare con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR, nel cui ambito rientra un'ampia gamma di voci, dalla sanità e previdenza integrativa, fino ai servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto e assistenza sociale (comma 2 lett. A, f, f bis, f ter, f quater), ovvero fringe benefits entro i limiti di cui all'art. 51 TUIR comma 3.

Nella piattaforma informatica appositamente predisposta, saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato 2021 per i quali, in base alla vigente disciplina di legge, ciascun dipendente potrà optare per la conversione in "welfare". A tale fine verrà reso noto, con apposita comunicazione l'arco temporale entro cui potrà essere esercitata tale scelta in tempo utile a consentire la messa in pagamento con le prime retribuzioni utili delle somme oggetto di "opzione welfare".

Resta fermo che gli importi del premio di risultato, convertiti in welfare per scelta del dipendente, non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 5 – Tipologia e peso percentuale degli obiettivi

Per ottenere un miglioramento della competitività aziendale e della relativa redditività e produttività, nonché ottimizzare l'efficienza interna e gli standard di qualità e sicurezza dei servizi resi, si concorda che gli obiettivi dell'azienda sono:

- Controllare il costo del lavoro
- Migliorare la produttività ed efficienza aziendale
- Sostenere il processo di crescita aziendale
- Coinvolgere il personale nelle attività aziendali
- Sostenere l'integrazione tra le diverse aree lavorative

Si definiscono tre categorie di obiettivi: **obiettivo aziendale, obiettivi di gruppo, obiettivi di area funzionale.**

Si definiscono quindi i pesi degli obiettivi come di seguito:

- Per il 10% del premio complessivo riparametrato per Obiettivo Aziendale: indice **a1**
- Per l'90% del premio complessivo riparametrato per Obiettivi di gruppo, individuali e area funzionale: rapportato a parametri di qualità, efficienza e produttività del personale così distribuito:
 - 20% del premio complessivo riparametrato sul primo obiettivo di gruppo **b1**
 - 20% del premio complessivo riparametrato sul secondo obiettivo di gruppo **b2**
 - 20% del premio complessivo riparametrato sul terzo obiettivo di gruppo **b3**
 - 30% del premio complessivo riparametrato su un obiettivo per area funzionale **c1**



Indice a1: Obiettivo Aziendale

Si definisce di valutare il presente obiettivo in funzione all'andamento dell'indice di redditività EBITDA/FATTURATO del 2021 rispetto allo stesso indice del 2020.

Valore del presente indice 10%

Per la corresponsione della quota premio relativo a questo indice definisce il seguente criterio:

| | | |
|---|-----|------|
| per incremento dell'indice $\geq 4\%$ | a = | 100% |
| per incremento indice $< 4\%$ ma $\geq 3.5\%$ | a = | 90% |
| per incremento indice $< 3.5\%$ ma $\geq 3\%$ | a = | 80% |
| per incremento indice $< 3\%$ ma $\geq 2\%$ | a = | 50% |
| per indice negativo = 0% | | |

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Eventuali eventi di carattere straordinario e/o non direttamente imputabili ai dipendenti di ASM che dovessero verificarsi in corso d'anno, tali da presupporre modifiche sostanziali al presente progetto, saranno valutati dalle parti

Indici b1, b2 e b3: Obiettivi di gruppo

Il valore dei presenti indici è pari a 20% ciascuno

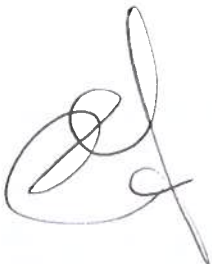
b1 SODDISFAZIONE COMPLESSIVA SERVIZIO IGIENE AMBIENTALE

Viene valutato il livello di soddisfazione della cittadinanza in merito a tale servizio, come segue:

| |
|--|
| 100% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 75% |
| 50% per soddisfazione complessiva pari o superiore al 65% |
| 0% per soddisfazione complessiva inferiore al 55% |

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Eventuali eventi di carattere straordinario e/o non direttamente imputabili ai dipendenti di ASM che dovessero verificarsi in corso d'anno, tali da presupporre modifiche sostanziali al presente progetto, saranno valutati dalle parti



b2 PER L'ANNO 2021 - AVVIO ATTIVITÀ PER L'OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE AI SENSI DELLA NORMA AMBIENTALE ISO 14000

Il presente indice ha valore 20% e sarà così valutato:

lq = 100% PRIMO AUDIT INTERNO entro il 31/12/2021

lq = 50% PRIMO AUDIT INTERNO oltre il 31/12/2021 ma entro il 15/01/2022

lq = 0% PRIMO AUDIT INTERNO oltre il 15/01/2022

PER L'ANNO 2022 - OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE AI SENSI DELLA NORMA AMBIENTALE ISO 14000

Il presente indice ha valore 20% e sarà così valutato:

lq = 100% entro il 30/04/2022

lq = 50% oltre il 30/04/2022 ma entro il 31/05/2022

lq = 0% oltre il 31/05/2022

PER L'ANNO 2023 - MANTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE AI SENSI DELLA NORMA AMBIENTALE ISO 14000

lq = 100% entro il 30/04/2023

lq = 50% oltre il 30/04/2023 ma entro il 31/05/2023

lq = 0% oltre il 31/05/2023

b3 GUASTI AI MEZZI OPERATIVI

L'obiettivo è quello di ridurre il più possibile i guasti che frequentemente si riscontrano sui mezzi operativi utilizzati per lo svolgimento del servizio e sull'attrezzatura ivi installata.

Per guasti ai mezzi si intendono sia guasti meccanici che di carrozzeria ed affini, dovuti da gravi negligenze, ovvero sono da escludere: i costi di manutenzione ordinaria, interventi di modifica sui mezzi e guasti evidentemente dovuti a vetustà dei mezzi. Sono pure da escludere i danni causati da incidenti stradali, per i quali intervenga un risarcimento da parte dell'assicurazione della controparte e/o risulti che la responsabilità non sia da imputarsi ai lavoratori di ASM.

Il presente indice viene così valutato:

per importo complessivo di danni fino a € 1.500 = 100%

per importo complessivo di danni da € 1.501 a € 2.000 = 50%

per importo complessivo di danni da € 2.001 a € 2.500 = 20%

per importo complessivo di danni superiore a € 2.500 = 0%

Il responsabile del servizio controlla mensilmente i mezzi e ne dispone le riparazioni qualora non eseguite.



Indici c1: Obiettivi per area funzionale

Il valore dei presenti indici è pari a 30% ciascuno

Per gli anni successivi al 2021, sarà cura delle parti rivedere gli obiettivi per area funzionale per l'individuazione di nuovi obiettivi

RESPONSABILE SERVIZIO

Realizzazione proposta di progetto di miglioramento del servizio di spazzamento meccanizzato nel Comune di Sedriano

Entro il 31/12/2021 = 100%

Entro il 15/01/2022 = 50%

Entro il 31/01/2022 = 0%

ASSISTENTE RESPONSABILE SERVIZIO

Verifica settimanale del parco mezzi del Settore Igiene Ambientale. Il lavoratore dovrà effettuare settimanalmente il controllo degli automezzi comprendente le verifiche dei dispositivi di sicurezza, dell'integrità dei mezzi e degli accessori annessi. Il lavoratore compilerà, a seguito delle suddette verifiche delle schede specifiche per ciascun mezzo e, qualora dovesse riscontrare delle anomalie, dovrà avvisare il proprio Responsabile e con lo stesso valutare ogni intervento necessario. Non saranno considerate mancanze le schede non pervenute durante eventuali periodi di assenza dal servizio del lavoratore.

Consegna settimanale = 100%

Frequenze inferiori saranno valutate e riparametrate con metodo lineare.

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLA RACCOLTA

Riduzione delle segnalazioni di mancato ritiro

Stando le segnalazioni del mese di agosto 2021 di mancati ritiri nei Comuni di Robecco sul Naviglio e Santo Stefano Ticino rispettivamente pari a n. 19 e n. 17 e la medesima tipologia di segnalazione nel Comune di Sedriano, sempre nel mese di agosto 2021, pari a n. 65, si propone la riduzione del 50% di queste ultime segnalazioni entro il 31/12/2021. Non saranno considerati mancati ritiri i sacchi non raccolti o i bidoni non svuotati per mancata conformità degli stessi, dichiarata con apposizione di appositi avvisi al cittadino.

Riduzione 50% = 100%

Riduzione del 25% = 50%

Mancata riduzione o incremento = 0



Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLE PRD

Numero delle pesate dei rifiuti conferiti in PRD (Robecco sul Naviglio - Santo Stefano Ticino - Sedriano) da utenze non domestiche e da parte di utenze domestiche tramite automezzi immatricolati "Autocarro".

Il presente indice ha valore 20% e sarà così valutato:

PER L'ANNO 2021:

lq = 100% per almeno 50 pesate complessive (somma delle pesate delle 3 PRD) tra il 01/11/2021 e il 31/12/2021

lq = 0% per numero pesate complessive (somma delle pesate delle 3 PRD) tra il 01/11/2021 e il 31/12/2021 inferiori a 20

PER L'ANNO 2022

lq = 100% per 75 pesate medie (tra le 3 PRD) entro il 31/12/22

lq = 0% per 20 pesate medie (tra le 3 PRD) entro il 31/12/22

PER L'ANNO 2023

lq = 100% per 100 pesate medie (tra le 3 PRD) entro il 31/12/23

lq = 0% per 20 pesate medie (tra le 3 PRD) entro il 31/12/23

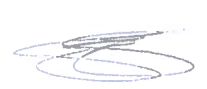
Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Art. 6 – Calcolo del coefficiente del premio

Il premio complessivo sarà calcolato con la seguente formula:

$$\mathbf{Cp = 0,10 \times \text{indice a1} + 0,20 \times \text{indice b1} + 0,20 \times \text{indice b2} + 0,20 \times \text{indice b3} + 0,30 \times \text{indice c1}}$$

Per la definizione dell'ammontare del premio annuale il valore risultante va moltiplicato per l'importo complessivo del premio erogabile, come più sopra individuato.



Art. 7 – Erogazione resti

Le parti inoltre concordano che il 50% della quota del monte incentivi non erogata sia per riproporzionamento delle singole quote in funzione dell'effettiva presenza di ciascun lavoratore, sia per mancato raggiungimento o raggiungimento parziale degli obiettivi sopra indicati, denominata **Resto**, sarà ripartita tra i lavoratori in funzione delle presenze effettive, a coloro che avranno fatto **assenze nel corso del 2021 non superiori a 76 ore/anno** (il numero delle ore di assenza sarà riproporzionato in base all'effettivo servizio nel caso di assunzioni o cessazioni in corso d'anno).

Ai fini del presente articolo non saranno considerate assenze i corsi, gli infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi sindacali, i ricoveri ospedalieri e le malattie consecutive al ricovero ospedaliero (convalescenza), i permessi per donazione sangue e l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, le malattie oncologiche, assenze per gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi parentali, (D.Lgs. 151/2000), assenze per permessi L.104/1992, ROL, congedo matrimoniale.

Le quote saranno erogate su piattaforma Welfare che l'azienda metterà a disposizione dei lavoratori.

Art. 8 – Welfare Territoriale

L'azienda, visti i protocolli su Welfare Territoriale Ticino Olona, sottoscritti dalle sigle sindacali CGIL Ticino Olona – CISL Milano Metropoli – UIL Milano e Lombardia, da Confindustria, Confartigianato e le principali aziende sociosanitarie territoriali del Legnanese, Castanese e Magentino, si impegna a sottoscrivere delle convenzioni con la ASST Ovest Milanese e la ASCSP del Magentino con lo scopo di migliorare complessivamente il livello delle coperture sociali nel territorio.

Alla luce di quanto sopra le parti concordano che il 50% della quota del monte incentivi non erogata, sia per riproporzionamento delle singole quote in funzione dell'effettiva presenza di ciascun lavoratore, sia per mancato raggiungimento o raggiungimento parziale degli obiettivi sopra, andrà a costituire un fondo denominato Welfare Territoriale che finanzierà le prestazioni di cui alle convenzioni sopra citate.

Art. 9 – Riconoscimento una tantum

Le parti inoltre concordano di riconoscere, per ciascun anno di durata del presente progetto un buono carburante del valore di € 100 ai lavoratori che avranno fatto **assenze nel corso del 2021**



non superiori a 38 ore/anno (il numero delle ore di assenza sarà riproporzionato in base all'effettivo servizio nel caso di assunzioni o cessazioni in corso d'anno).

Ai fini del presente articolo non saranno considerate assenze i corsi, gli infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi sindacali, i ricoveri ospedalieri e le malattie consecutive al ricovero ospedaliero (convalescenza), i permessi per donazione sangue e l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, le malattie oncologiche, assenze per gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi parentali, (D.Lgs. 151/2000), assenze per permessi L.104/1992, ROL, congedo matrimoniale.

Esenzioni fiscali dei buoni carburante

Il buono carburante non rientra tra gli strumenti di welfare aziendale agevolato con la totale e illimitata detassazione e defiscalizzazione, ma gode comunque di un trattamento fiscale di vantaggio, come gli altri "compensi non monetari". Per questo tipo di fringe benefit l'esenzione fiscale e contributiva si prevede fino a un limite complessivo di 516,46 euro l'anno per il 2021 come previsto dal raddoppio della soglia di esenzione dei fringe benefit (come invece prevede il TUIR è di 258,23 euro all'anno, a meno che appunto di interventi come quelli previsti dal Decreto Sostegni nel 2021 e il Decreto Agosto).

Il suddetto limite non vale per il singolo benefit, ma per la somma di tutti i compensi non monetari corrisposti dall'azienda durante il periodo fiscale. Se superato, scatta la tassazione sull'intero ammontare dei fringe benefit e non solo sulla cifra in eccesso.

Pertanto, i lavoratori beneficiari del buono carburante non potranno utilizzare, nel medesimo anno fiscale, gli importi accantonati sulla piattaforma Welfare per analoghi buoni carburante o buoni acquisto qualora raggiunto il citato limite.

Letto, confermato e sottoscritto,

per ASM s.r.l.

Il Direttore Generale

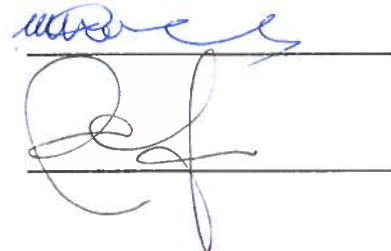


La Responsabile Ufficio Personale




per le OO.SS.

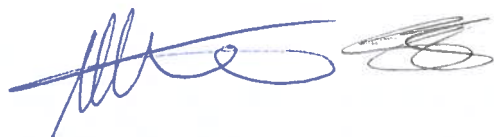
FP CGIL Ticino Olona



FIT CISL



UILTRASPORTI Lombardia



progetto premio Igiene Ambientale di risultato 2021-2023

ALLEGATO 1

| livello | Base premio |
|---------|-------------|
| 1A | 1.670,00 |
| 2A | 2.062,62 |
| 2B | 1.855,54 |
| 3A | 2.172,17 |
| 3B | 2.070,80 |
| 4A | 2.314,12 |
| 4B | 2.243,81 |
| 5A | 2.526,54 |
| 5B | 2.419,16 |
| 6A | 2.786,23 |
| 6B | 2.657,81 |
| 7A | 3.088,00 |
| 7B | 2.928,51 |
| 8 | 3.417,99 |
| Q | 3.841,00 |



