

**PROGETTO PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2019
CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI**

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 novembre 2019 presso la sede dell'ASM-Magenta le parti, così costituite:

per ASM s.r.l.

Il Direttore Generale

Aldo Amadori

Il Coordinatore del servizio Igiene Ambientale:

Flavio Borsani

Il Responsabile Ufficio Personale

Sabrina Stoppa

per le OO.SS.

FP CGIL Ticino Olona

Pietro Coppola

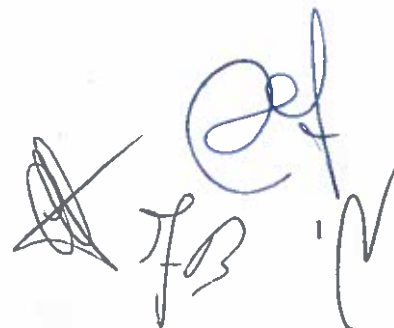
UILTRASPORTI Lombardia

Sandro Falcone

Agostino Russo

Premesso che:

- ASM srl ha ricostituito il settore di Igiene Ambientale il 01/07/2015, dopo la cessione del precedente ramo d'azienda alla partecipata AEMME Linea Ambiente srl, a seguito dell'affidamento del servizio da parte del comune socio Santo Stefano Ticino, espletando le attività operative in outsourcing mediante società terza;
- in data 01/06/2016, contestualmente all'avvio della gestione del servizio di Igiene Ambientale anche nel Comune socio Robecco sul Naviglio, ASM ha internalizzato le attività operative di tale settore assorbendo il personale già dipendente dei precedenti gestori ed operante nei suddetti Comuni di Santo Stefano Ticino e Robecco sul Naviglio;
- in data 30/05/2016 è stato assunto con contratto a tempo determinato di un anno, a seguito di selezione pubblica, il Dott. Flavio Borsani in qualità di coordinatore del servizio di Igiene Ambientale e qualifica di impiegato;
- al 01/01/2019 il personale dipendente del settore Igiene Ambientale di ASM srl era quindi composto da 10 dipendenti di cui 1 impiegato e 9 operai,



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 2019 per tutto il personale inquadrato nel già menzionato CCNL.

Art. 1 - Durata dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2019 al 31.12.2019.

Art. 2 - Determinazione del monte incentivi

Per monte incentivi si intende la quota massima di retribuzione variabile che verrà erogata ad ogni singolo dipendente nel momento in cui raggiungerà tutti gli obiettivi assegnati.

Il monte incentivi è stabilito nell'8% sulla RBA (Retribuzione Base Annuale) di ciascun dipendente, esclusi gli importi per anzianità, favorendo in questo modo un elevato grado di equità interna.

Il monte incentivi alla data del 01/01/2019 è di **max € 22.568,47**

Nel caso in cui, in corso d'anno, dovessero verificarsi assunzioni e/o cessazioni, purché il periodo di lavoro sia di almeno tre mesi, o aumenti retributivi, l'importo di cui sopra sarà ricalcolato di conseguenza.

Art. 3 - Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento, considerando il pro-rata 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.

Il premio, così come risultante dall'applicazione del presente accordo, verrà erogato sotto forma di "una tantum", e sarà impegno dell'azienda effettuare il pagamento, successivamente all'approvazione del bilancio dell'esercizio al 31/12/2019 da parte dell'Assemblea dei Soci di ASM srl e comunque non oltre la mensilità di luglio 2020

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



2

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 2019. 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 2019 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".

La fruizione delle quote convertite in welfare potrà essere effettuata entro il 31/03/2021. Eventuali quote convertite in welfare ma non spese entro la suddetta data, saranno destinate al fondo di previdenza integrativa complementare Previambiente al quale sono, contrattualmente, iscritti tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Eventuali quote convertite in welfare ma non spese entro la suddetta data, di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, saranno liquidate nel primo stipendio utile, in data successiva al 31/03/2021. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima della suddetta data.

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

Si definisce di adottare un sistema di incentivazione integrando tre tipi di obiettivi: **obiettivo aziendale**, **obiettivi di gruppo**, **obiettivi di area funzionale**.

L'**obiettivo aziendale**, riferito all'azienda nel suo complesso il cui raggiungimento non dipende dal singolo dipendente ma da tutta l'organizzazione aziendale, pur non garantendo un effetto



incentivante, permette di finanziare una parte degli incentivi erogati. Gli **obiettivi di gruppo** e di **area funzionale**, rispecchiando l'attività specifica dei lavoratori, risultano invece più incentivanti e permettono di ottenere un gioco di squadra tra i vari dipendenti dell'azienda.

Si definiscono quindi i pesi degli obiettivi come di seguito:

- Per il 20% Obiettivo Aziendale: indice **a1**
- Per l'80% Obiettivi di gruppo e area funzionale: rapportato a parametri di qualità, efficienza e produttività del personale così distribuito:
 - 25% sul primo obiettivo di gruppo **b1**
 - 25% sul secondo obiettivo di gruppo **b2**
 - 30% su un obiettivo area funzionale **b3**

Indice a1: Obiettivo Aziendale

Si definisce di valutare il presente obiettivo in funzione all'andamento del MOL 2019 rispetto al allo stesso indice del 2018.

Tale obiettivo non ha un grosso effetto incentivante sul lavoratore in quanto non direttamente influenzabile dallo stesso tuttavia è da considerarsi autofinanziato.

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

per incremento dell'indice $\geq 20\%$	a1 = 100%
per indice $< 20\%$ ma $\geq 15\%$	a1 = 80%
per indice $< 15\%$ ma $\geq 10\%$	a1 = 70%
per indice $< 10\%$ ma $\geq 0\%$	a1 = 50%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Il valore economico di tale indice alla data del 01/01/2019 è di max € 4.513,69

Nel caso in cui, in corso d'anno, dovessero verificarsi assunzioni e/o cessazioni, purché il periodo di lavoro sia di almeno tre mesi, o aumenti retributivi, l'importo di cui sopra sarà ricalcolato di conseguenza.

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 e b2: Obiettivi di gruppo

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%

Il valore economico di tale indice alla data del 01/01/2019 è di max € 5.642,12

Nel caso in cui, in corso d'anno, dovessero verificarsi assunzioni e/o cessazioni, purché il periodo di lavoro sia di almeno tre mesi, o aumenti retributivi, l'importo di cui sopra sarà ricalcolato di conseguenza.

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 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.

Il valore economico di tale indice alla data del 01/01/2019 è di max € 5.642,12



Nel caso in cui, in corso d'anno, dovessero verificarsi assunzioni e/o cessazioni, purché il periodo di lavoro sia di almeno tre mesi, o aumenti retributivi, l'importo di cui sopra sarà ricalcolato di conseguenza.

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 b3: Obiettivi per area funzionale:

L'obiettivo è quello di migliorare sia il servizio reso, nella sua globalità, sia l'operatività dei singoli uffici.

Si concordano pertanto i seguenti obiettivi i cui valori economici alla data del 01/01/2019 ammontano complessivamente a max € 6.770,54

Nel caso in cui, in corso d'anno, dovessero verificarsi assunzioni e/o cessazioni, purché il periodo di lavoro sia di almeno tre mesi, o aumenti retributivi, l'importo di cui sopra sarà ricalcolato di conseguenza.

RESPONSABILE SERVIZIO:

Attualmente i rifiuti conferiti presso la Piattaforma Raccolta Differenziata di Santo Stefano Ticino da parte delle ditte locali e i rifiuti conferiti alle società incaricate per lo smaltimento, raccolti presso tale PRD, vengono pesati, rispettivamente in ingresso e in uscita, quando possibile, presso pesa esterne all'impianto. In accordo con il Comune di Santo Stefano Ticino, si dovrà, nel corso del 2019 procedere con la progettazione, affidamento lavori, realizzazione e messa in funzione di una nuova pesa all'interno dell'impianto, dedicata alle attività sopra descritte. Il Responsabile di Servizio dovrà pertanto interfacciarsi con progettisti ed esecutori dell'impianto al fine di ultimare i lavori entro il 30/04/2019

Iq = 100%	ultimazione lavori il 30/04/2019
Iq = 80%	ultimazione lavori dopo il 30/04/2019 ma entro il 31/05/2019
Iq = 50%	ultimazione lavori dopo il 31/05/2019 ma entro il 30/06/2019
Iq = 0	ultimazione lavori dopo il 30/06/2019

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

ASSISTENTE RESPONSABILE SERVIZIO:

Predisposizione uno scadenziario dettagliato e presa in carico della gestione parco mezzi intesa come manutenzioni ordinarie/straordinarie, revisioni ai sensi dell'art. 80 c.d.s. e controllo/cambio pneumatici



6

lq = 100%	avvio a regime il 30/06/2019
lq = 80%	avvio a regime dopo il 30/06/2019 ma entro il 31/07/2019
lq = 50%	avvio a regime dopo il 31/07/2019 ma entro il 15/08/2019
lq = 0	avvio a regime dopo il 15/08/2019

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.

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLA RACCOLTA

Considerato l'incremento continuo dei costi di smaltimento dei rifiuti indifferenziati, che gravano sui costi del servizio, l'azienda nel corso del 2019 si impegnerà ad attuare una campagna di sensibilizzazione sulla raccolta differenziata al fine di tenere sempre alta l'attenzione del cittadino su tale tematica. Gli operatori addetti alla raccolta dovranno pertanto collaborare in armonia con le politiche aziendali di incremento della % di raccolta differenziata, educando il cittadino allorché questo espone rifiuti non conformi, impegnandosi a non raccogliere tali rifiuti, spiegandone il motivo, utilizzando appositi adesivi e, qualora ve ne fosse la necessità, spiegando verbalmente in modo professionale e educativo l'errore.

Tale indice dovrà puntare ad un miglioramento della raccolta differenziata, rispetto al 2018 secondo i criteri sotto riportati:

- 100% incremento raccolta differenziata del 5%
- 80% incremento raccolta differenziata del 3%
- 50% incremento raccolta differenziata del 2%
- 0% incremento raccolta differenziata del 0%

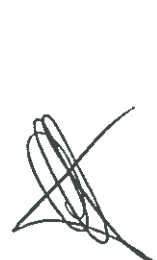
Per il calcolo di % intermedie si procederà mediante interpolazione lineare

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.

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLE PRD

Considerato il sensibile aumento dei costi di smaltimento dei rifiuti ingombranti avuto nel corso del 2018, è necessario sensibilizzare il cittadino e i lavoratori operanti nelle Piattaforme raccolta differenziata ad una maggiore differenziazione dei rifiuti conferiti come ingombranti al fine della riduzione degli stessi. Tale indice pertanto misurerà la riduzione dei rifiuti ingombranti con i seguenti criteri

- 100% per riduzione pari al 5%
- 50% per riduzione pari al 2%
- 0% per riduzione pari a 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.

Art. 6 – Calcolo del coefficiente del premio

Il premio complessivo sarà calcolato con la seguente formula:

$$Cp = 0,20 \times \text{indice a1} + 0,25 \times \text{indice b1} + 0,25 \times \text{indice b2} + 0,30 \times \text{indice b3}$$

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, secondo il seguente criterio:

- Il **70%** del Resto sarà distribuito ai lavoratori che avranno fatto assenze nel corso del **2019 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)
- Il **30%** del Resto sarà distribuito ai lavoratori che avranno fatto assenze nel corso del **2019 superiori a 38 ore** ma entro le **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 finanzia le prestazioni di cui alle convenzioni sopra citate.

Letto, confermato e sottoscritto,

per ASM s.r.l.

Firma su documento originale

Il Coordinatore del servizio

Firma su documento originale

La Responsabile Ufficio Personale

Firma su documento originale

per le OO.SS.

~~per CGIL Ticino Olona~~
Firma su documento originale

UILTRASPORTI Lombardia

Firma su documento originale

Firma su documento originale