

**PROGETTO PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2020
CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI**

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 08/09/2020 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

La Responsabile Ufficio Personale

Sabrina Stoppa

per le OO.SS.

FP CGIL Ticino Olona

Pietro Coppola

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 2020 per tutto il personale inquadrato nel già menzionato CCNL.

Art. 1 - Durata dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2020 al 31.12.2020.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il prossimo periodo sarà interessato da significativi mutamenti nell'assetto produttivo, si conviene che la determinazione degli obiettivi ha durata annuale 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 seguenti.

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 complessivo massimo erogabile è pari a € 21.571, calcolato considerando n. 10 dipendenti in forza a tempo indeterminato alla data del 1° aprile 2020. L'importo pro capite massimo erogabile è pertanto determinato pari a € 2.157,10.

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.

Le assenze occorse tra il 24 febbraio 2020 al 01 giugno 2020 riconducibili all'emergenza COVID-19 non saranno considerate ai fini del calcolo del premio 2020. 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.

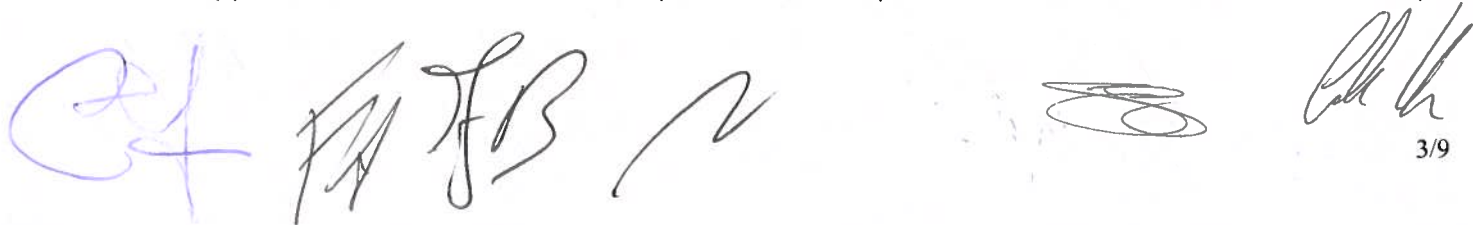
Ai fini fiscali, la predetta erogazione sarà di competenza dell'anno in cui avviene la somministrazione, come previsto dalle norme vigenti.

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 20. 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 2020 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 31/03/2022. 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 31/03/2022. 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

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% Obiettivo Aziendale: indice **a1**
- Per l'90% Obiettivi di gruppo, individuali e area funzionale: rapportato a parametri di qualità, efficienza e produttività del personale così distribuito:
 - 30% sul primo obiettivo di gruppo **b1**
 - 30% sul secondo obiettivo di gruppo **b2**
 - 30% 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 2020 rispetto al allo stesso indice del 2019.



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 = 5%

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 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%

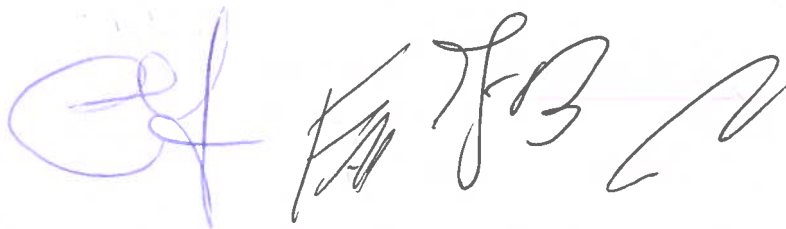
Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

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.

Indici c1: Obiettivi per area funzionale:

RESPONSABILE SERVIZIO:

Avvio del servizio di Igiene Ambientale in un nuovo Comune: predisposizione documentazione tecnica e collaborazione predisposizione documentazione economica

lq = 100%	avvio servizio entro il 31/10/2020
lq = 80%	avvio servizio dopo il 31/10/2020 ma entro il 30/11/2020
lq = 50%	avvio servizio dopo il 30/11/2010 ma entro il 31/12/2020
lq= 0	avvio servizio dopo il 31/12/2020

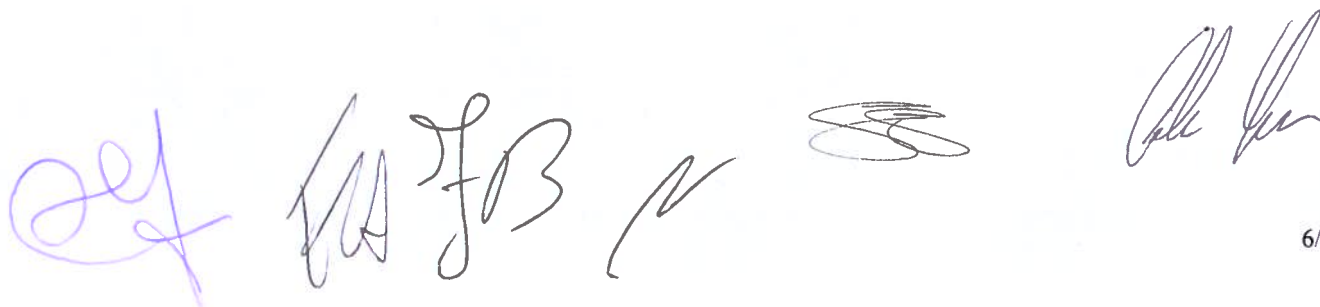
Eventuali eventi di carattere straordinario e/o non direttamente imputabili ai dipendenti di ASM che dovessero verificarsi in corso d'anno, tali da presupporre modifiche sostanziali al presente progetto, saranno valutati dalle parti

ASSISTENTE RESPONSABILE SERVIZIO:

Gestione autonoma della movimentazione cassoni in uscita dalle PRD. A partire dal "modulo movimentazione PRD – M 117 Rev.1" l'assistente si occuperà di contattare i trasportatori/smaltitori con tracciatura via mail delle richieste di svuotamento nonché della adeguata turnazione del personale al fine di garantire una pesatura puntuale di ogni cassone in uscita

lq = 100%	avvio a regime il 30/09
lq = 80%	avvio a regime dopo il 30/09 ma entro il 31/10
lq = 50%	avvio a regime dopo il 31/10 ma entro il 30/11
lq= 0	avvio a regime dopo il 30/11

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

Attenzione dell'operatore nelle attività porta a porta di raccolta dei sacchi e svuotamento dei bidoni.

A titolo esemplificativo, per attenzione si intende la pulizia nell'area di raccolta e/o svuotamento, riposizionamento corretto dei bidoni dopo lo svuotamento (evitando rotture). Tale indice sarà misurato dall'indagine di Customer Satisfaction e sarà pari a:

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

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

Numero delle pesate dei rifiuti conferiti in PRD (Robecco Sul Naviglio e Santo Stefano Ticino) da utenze non domestiche

- 100% per 100 pesate medie (tra le due PRD) entro il 31/12
- 0% per 20 pesate medie (tra le due PRD) entro il 31/12

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:

$$Cp = 0,10 \times \text{indice a.1} + 0,30 \times \text{indice b.1} + 0,30 \times \text{indice b.2} + 0,30 \times \text{indice c.1}$$

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 20120 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 2020 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)

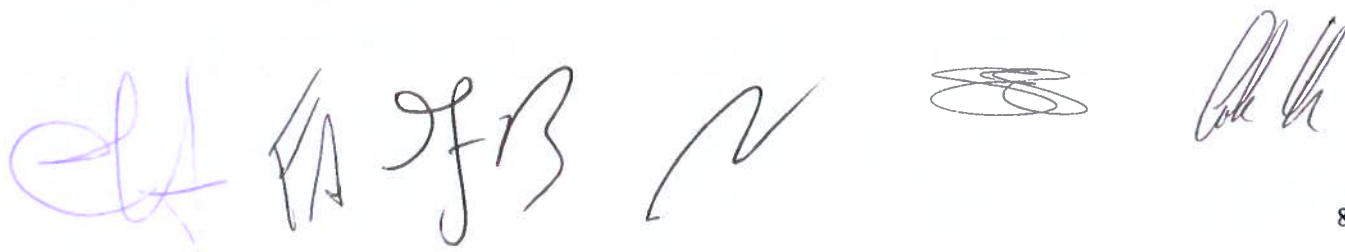
Ai fini del presente articolo non saranno considerate assenze i corsi, gli infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi sindacali, i ricoveri ospedalieri e le malattie consecutive al ricovero ospedaliero (convalescenza), i permessi per donazione sangue e l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, 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 finanzierà le prestazioni di cui alle convenzioni sopra citate.



Letto, confermato e sottoscritto,

per ASM s.r.l.

per le OO.SS.

Il Direttore Generale

FP CGIL Ticino Olona

OMISSIS

Il Coordinatore del servizio

FIT CISL

Igiene Ambientale

OMISSIS

UILTRASPORTI Lombardia

La Responsabile Ufficio Personale

OMISSIS

