

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In Tavernerio, addì 12 ottobre 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. Roberto Arcellaschi
- 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 persone dei Sigg. Tommaso D’Angelo, Ian Marchesi, Rosalba Cutaia e Luca Garnerone;

di seguito, congiuntamente richiamate anche come “le parti”;

premessi 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 riconoscere 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;
- a seguito accordo del 31.3.2022 è stata stipulato un nuovo accordo valido per gli anni 2022 e 2023;
- le OO.SS. in data 13.6.2022 hanno avanzato le seguenti richieste:
 1. Aumento welfare 20%
 2. Modifica criterio assenze, definire limite 5-10% per categorie omogenee, calcolato per singolo dipendente
 3. Richiesta non conteggio malattie di lungo periodo
 4. Richiesta aumenti buono pasto:

a.	01.01.2023	5.00€
b.	01.01.2024	6.00€
c.	01.01.2025	7.00€
d.	01.01.2026	8.00€
 5. Richiesta buoni elettronici in luogo dei cartacei
 6. Proroga contratti a tempo determinato fino a 24 mesi
 7. Regolamentazione utilizzo GPS

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

8. Regolamentazione sistema videosorveglianza

Operai

1. Chiusura rilievi ISO e mantenimento certificazione	On/off
2. Presenza 5-10%	20%
3. Controllo mezzi	10%
4. Segnalazione near miss	15%
5. Vetro mantenimento fascia	20%
6. Reclami	20%
7. Controllo verde, miglioramento	15%

Impiegati

1. Chiusura rilievi ISO e mantenimento certificazione	On/off
2. Presenza 5-10%	20%
3. Controllo aggiornamenti banca dati	10%
4. Digitalizzazione	20%
5. Sviluppo canali comunicazione	10%
6. reclami	10%
7. Segnalazione near miss	10%
8. Vetro mantenimento fascia	10%
9. Controllo verde, miglioramento	10%

Quadri

1. Chiusura rilievi ISO e mantenimento certificazione	On/off
2. Presenza 5-10%	20%
3. Controllo aggiornamenti banca dati	10%
4. Digitalizzazione	20%
5. Sviluppo canali comunicazione	10%
6. reclami	10%
7. Segnalazione near miss	10%
8. Vetro mantenimento fascia	10%
9. Controllo verde, miglioramento	10%

- si ritiene opportuno addivenire ad un nuovo accordo per la determinazione di 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;

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 per il periodo intercorrente fra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2023, stabilendo che non è previsto alcun rinnovo automatico; le parti convengono di incontrarsi entro il 30 giugno 2023 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 31.3.2022 con contratto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2021 per l'intero periodo di vigenza dell'accordo e che non abbiano usufruito per oltre l'80% dell'anno 2022 di un periodo di aspettativa; ai lavoratori a tempo determinato in forza al 31.3.2022, che non abbiano usufruito per oltre l'80% delle ore di servizio relativamente all'anno 2022 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 entro il 10 giugno 2023, per quanto riguarda l'anno 2022, mentre per quanto riguarda l'anno 2023 avverrà entro il 10 giugno 2024;
- 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 per cento) dell'importo maturato;
 - III. 100% (cento per cento) 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 30% (trentapercento);
- 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 dell'anno successivo di competenza¹, 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 dell'anno successivo a quello di competenza;
 - II. versamento al fondo integrativo sanitario FASDA, che avverrà, a cura dell'Azienda, entro il 30 novembre dell'anno successivo a quello di competenza;
 - 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 negli anni 2022-2023 ed avverrà in un'unica soluzione entro il 30 novembre dell'anno successivo a quello di competenza, previa presentazione di valide pezze giustificative per distinte per anno di competenza;

¹ 10 maggio 2023 per l'anno 2022, 10 maggio 2024 per l'anno 2023

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

- IV. sino ad un importo massimo di 250,00^{2**} (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 dell'anno successivo a quello di competenza;
- 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)
- 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.
- r) rispetto alle richieste avanzate delle OO.SS. in data 13.6.2022, riportate in premessa, si riporta di seguito quanto deliberato dal Consiglio di amministrazione in data 26.9.2022:

4

RICHIESTE OO.SS.	DELIBERATO C.D.A. AZIENDA
Aumento welfare 20%	aumento del 5% limitatamente alla quota di cui al punto h.III del presente documento
Modifica criterio assenze, definire limite 5-10% per categorie omogenee	ok limite del 5/10%, con decorrenza 1.1.2023 per il 2022 vale il criterio vigente durante il precedente accordo
Richiesta non conteggio malattie di lungo periodo	ok come previsto dal CCNL
Richiesta aumenti buono pasto:	
a. 01.01.2023 5,00€	a. 01.01.2023 3,50€
b. 01.01.2024 6,00€	b. 01.01.2024 4,00€
c. 01.01.2025 7,00€	
d. 01.01.2026 8,00€	
Richiesta buoni elettronici in luogo dei cartacei	verifica possibile introduzione di buoni elettronici
Proroga contratto 24 mesi	stipula separato accordo

² oppure con i diversi importi stabiliti dalla normativa vigente per il periodo di competenza, entro il massimale

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

GPS	stipula separato accordo
videosorveglianza	stipula separato accordo
parametri composizione percentuale dell'entità dei premi suddivisi per categorie omogenee di lavoratori (operai, impiegati e quadri)	come da richiesta OO.SS

Letto, confermato e sottoscritto in Tavernerio, li 29 novembre 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)

(ROBERTO ARCELLASCHI)

(IAN MARCHESI)

FIT CISL COMO

(GIAN PIERO CORENGIA)

UIL TRASPORTI

(LUCA DARIO RIPOLI)

(BIAGIO CARFAGNA)

(LEO PROCHILO)

Allegati:

- parametri ed obiettivi premialità (n. 4 pagine)