

In Tavernerio, addì 11 marzo 2024, 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. 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;

Partecipa alla riunione il rag. Vincenzo Calcagni, direttore amministrativo e responsabile risorse umane e il referente ufficio personale rag. Marco Bosco,

- la F.P. CGIL di Como, nella persona del Sig. Flavio Conzil
- la FIT CISL di Como, nella persona del Sig. Gian Piero Corengia
- Uil Trasporti nelle persone dei Sigg. Pantaleo Prochilo e Luca Dario Ripoli di seguito richiamate anche come “organizzazioni sindacali”,

le rappresentanze sindacali aziendali, di seguito “RSA”, nella persona della Sig.ra Rosalba Cutaia,

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

premesso 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 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;
- a seguito accordo del 12.10.2022 è stata stipulato un nuovo accordo valido per gli anni 2022 e 2023;
- in data 22.11.2023 si è tenuta una riunione per l’esame dell’andamento del piano; durante tale riunione le OO.SS. hanno avanzato alcune richieste:

1. incidenza delle assenze brevi per malattia, per numerosità
2. modulazione dell’entità del premio in base ai livelli e in base all’anzianità

Premesso che il precedente piano prevedeva i seguenti parametri:

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Operai: premio base € 800,00

| | 1 | 2 | 2BIS | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------|---|--|--|--|--|--|---|--|
| obiettivo | chiusura dei rilievi aperti nel 2021 e mantenimento della certificazione. | presenza - SOLO per conteggio premio 2022 | presenza - a partire dal 1.1.2023 | controllo buono stato dei mezzi, compilazione sistematica e puntuale dei fogli di servizio e rispetto delle scadenze | segnalazione near miss | qualità di vetro | reclami (solo servizi diretti, raccolte, trasporti, spazzamento, etc) | controllo conferimento verde |
| peso | | 20 | 20 | 10 | 15 | 20 | 20 | 15 |
| indicatore | on/off | giornate presenza operai (compresi giorni 104+AVIS+infortuni)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2021 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente | giornate presenza operai (compresi giorni 104+AVIS+infortuni)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2022 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente | controllo puntuale e compilazione moduli | numero segnalazioni anno 2021/numero segnalazioni 2022 | fascia assegnata dai consorzi di filiera | numero reclami 2022 su numero reclami 2021 in riduzione | numero addebiti/contestazioni carichi 2022 su 2021 |
| 120% | 30/09/2022 | >20% | >10% | n.a. | 3% | n.a. | n.a. | n.a. |
| 100% | 31/10/2022 | >10% | dal 5,1% al 10% | miglioramento | >200% | miglioramento | miglioramento | miglioramento |
| 80% | 30/11/2022 | >5% | | mantenimento +/- 10% | >100% | +/- 10% | n.a. | n.a. |
| 50% | 31/12/2022 | >0% | da 0,1% a 5% | n.a. | >0% | n.a. | mantenimento +/- 10% | mantenimento +/- 10% |
| 0% | mancato raggiungimento obiettivo | <=0 | 0% | peggioramento | <=0 | peggioramento | peggioramento | peggioramento |

Impiegati: premio base € 1.000,00

| | 1 | 2 | 2BIS | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------|---|---|--|--|--|---|---|--|
| obiettivo | chiusura dei rilievi aperti nel 2021 e mantenimento della certificazione. | presenza - SOLO per conteggio premio 2022 | presenza - a partire dal 1.1.2023 | controllo e aggiornamento o banca dati utenti e diritti di accesso e conferimento presso i cdr | digitalizzazione e documenti e archiviazione cartacea ed elettronica | sviluppo canali sistematici di comunicazione | reclami | obiettivo |
| peso | | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 60 |
| indicatore | on/off | giornate presenza impiegati (compresi giorni 104+AVIS+infortuni)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2021 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente | giornate presenza operai (compresi giorni 104+AVIS+infortuni)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2022 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente | | digitalizzazione e documenti e archiviazione cartacea ed elettronica | attivazione nuovi sistemi di comunicazione e e brandizzazione e del marchio | numero reclami 2022 su numero reclami 2021 in riduzione | raggiungimento o di tutti gli obiettivi assegnati in qualità di "Leader" (on/off) vedere righe sotto |
| 120 | 30/09/2022 | >20% | >10% | eccellente | eccellente | eccellente | n.a. | |
| 100 | 31/10/2022 | >10% | dal 5,1% al 10% | ottimo | ottimo | ottimo | miglioramento | ON |
| 80 | 30/11/2022 | >5% | | buono | buono | buono | n.a. | |
| 50 | 31/12/2022 | >0% | da 0,1% a 5% | sufficiente | sufficiente | sufficiente | mantenimento +/- 10% | |
| 0 | mancato raggiungimento obiettivo | <=0 | 0% | scarso | scarso | scarso | peggioramento | |

2

Quadri: premio base € 1.400,00

| | 1 | 2 | 3 | 3bis | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|
| obiettivo | chiusura dei rilievi aperti nel 2021 e mantenimento della certificazione. | controllo e aggiornamento o banca dati utenti e diritti di accesso e conferimento presso i cdr | presenza - SOLO per conteggio premio 2022 | presenza - a partire dal 1.1.2023 | sviluppo canali sistematici di comunicazione | qualità di vetro | reclami | obiettivo |
| peso | | 10 | 10 | 10 | 10 | 15 | 15 | 40 |
| indicatore | on/off | | giornate presenza quadri (compresi giorni 104+AVIS+infortuni)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2019 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente | giornate presenza operai (compresi giorni 104+AVIS+infortuni)/giornate lavorabili (310) x 100 /valore 2022 con franchigia pari ai giorni medi di assenza anno precedente | attivazione nuovi sistemi di comunicazione e e brandizzazione e del marchio | fascia assegnata dai consorzi di filiera | numero reclami 2022 su numero reclami 2021 in riduzione | raggiungimento o di tutti gli obiettivi assegnati in qualità di "Leader" (on/off) vedere righe sotto |
| 120 | 30/09/2022 | eccellente | >20% | >10% | eccellente | n.a. | n.a. | |
| 100 | 31/10/2022 | ottimo | >10% | dal 5,1% al 10% | ottimo | miglioramento | miglioramento | ON |
| 80 | 30/11/2022 | buono | >5% | | buono | mantenimento +/- 10% | - | |
| 50 | 31/12/2022 | sufficiente | >0% | da 0,1% a 5% | sufficiente | | mantenimento +/- 10% | |
| 0 | mancato raggiungimento obiettivo | scarso | <=0 | 0% | scarso | peggioramento | peggioramento | |

- 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° aprile 2024 e il 31 dicembre 2024, stabilendo che non è previsto alcun rinnovo automatico; le parti convengono di incontrarsi entro il 30 giugno 2024, 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 nel presente documento che, integralmente conosciuto ed accettato senza riserve dalle parti e debitamente sottoscritto; 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 sono i lavoratori in forza al 31.3.2024 con contratto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023 per l'intero periodo di vigenza dell'accordo e che non abbiano usufruito per oltre l'80% dell'anno 2024 di un periodo di aspettativa; ai lavoratori a tempo determinato in forza al 31.3.2024, che non abbiano usufruito per oltre l'80% delle ore di servizio relativamente all'anno 2024 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 2025;
 - 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 competenza, 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 nell'anno 2024 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; all'uopo è utilizzabile apposita piattaforma informatica messa a disposizione dalle società che potrà prevedere il rimborso di altre voci di spese per beni e servizi, in conformità alla normativa vigente. Effettuando

l'inserimento delle spese sulla piattaforma, i rimborsi saranno erogati nel cedolino paga di competenza.

- IV. sino ad un importo massimo di 250,00^{1**} (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;
- V. resta inteso che il "credito welfare" dovrà essere utilizzato entro il 30 novembre dell'anno successivo a quello di competenza, pena la decadenza degli importi inutilizzati.
- 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:

| 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% |
| 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€ | |

¹ oppure con i diversi importi stabiliti dalla normativa vigente per il periodo di competenza, entro il massimale

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Richiesta buoni elettronici in luogo dei cartacei

verifica possibile introduzione di buoni elettronici

VALORE DEL PREMIO

Il valore del premio base² è pari a:

| Livello | Premio Base |
|---------|-------------|
| Quadro | 1.450,00 € |
| 8 | 1.200,00 € |
| 7a/7b | 1.150,00 € |
| 6a/6b | 1.100,00 € |
| 5a/5b | 1.050,00 € |
| 4a/4b | 880,00 € |
| 3a/3b | 860,00 € |
| 2a/2b | 840,00 € |
| 1a/1b | 820,00 € |
| J | 800,00 € |

In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota ai corrispondenti livelli.

In via transitoria, nelle more di valutazione e definizione di un nuovo criterio, per l'anno 2024 non saranno considerati valori di riferimento inferiori rispetto al precedente piano Welfare (operai 800€; impiegati 1000€, quadri 1400€). Segnatamente, per gli impiegati di livello 3° e 4° è previsto un valore lordo di € 1.050,00.

5

PARAMETRI³

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 |
|-------------------|---|--|----------------------|--|--|--|--|
| obiettivo | presenza - a partire dal 1.1.2024 | Rispetto dell'orario di lavoro come programmato (individuale) | Sinistro passivo | segnalazione near miss | reclami (solo servizi diretti, raccolte, trasporti, spazzamento, etc.) | controllo conferimento verde | controllo e aggiornamento banca dati utenti e diritti di accesso e conferimento presso i cdr |
| peso | on/off per singolo dipendente | 20 | 20 | 20 | 20 | 10 | 10 |
| indicatore | rapporto fra ore lavorate e ore lavorabili giornate presenza (compresi giorni 104+AVIS+infortuni)/giornate lavorabili (310) x 100 | N.ro eventi non concordati né programmati di modifica dell'orario assegnato (quadri di servizio) | n. sinistri passivi | numero segnalazioni anno 2024/numero segnalazioni 2023 | numero reclami 2024 su numero reclami 2023 | numero addebiti/contestazioni carichi 2024 su 2023 | |
| 120% | >95% e <=100% | n.a. | n.a. | >200% | n.a. | n.a. | eccellente |
| 100% | >85% e <=95% | 0 | miglioramento | >160% | miglioramento | miglioramento | ottimo |
| 95% | >75% e <=85% | n.a. | n.a. | >140% | n.a. | n.a. | |
| 90% | >65% e <=75% | n.a. | n.a. | >120% | n.a. | n.a. | |
| 80% | >55% e <=65% | Fino a 5 | mantenimento +/- 10% | >100% | n.a. | n.a. | buono |
| 75% | >50% e <=55% | | | | | | |
| 50% | =50% | Da 5 a 10 | n.a. | >0% | mantenimento +/- 10% | mantenimento +/- 10% | sufficiente |
| 0% | Inferiore al 50% | Oltre 10 | peggioramento | <=0 | peggioramento | peggioramento | scarso |

Si intende per:

Ore lavorabili (310): le ore lavorative previste dal CCNL nel rispetto del calendario annuale, con esclusione delle ferie dell'anno in corso e residui anni precedenti, ROL, ex festività, semi-festività.

Ore lavorate: le ore risultanti dal LUL (compresi giorni L.104 e AVIS) maggiorate delle ore di maternità obbligatoria, anticipata, congedo padre obbligatorio, ore giornaliere allattamento, ore infortunio professionale, ore di ricovero ospedaliero, permessi sindacali e per assemblee sindacali, esclusi gli straordinari.

² Al lordo delle ritenute fiscali e contributive di legge

³ Limitatamente all'annualità 2024, si conviene che la rilevazione dei dati sia limitata al periodo 1.4.2024 – 31.12.2024

CRITERI E MODALITA' DI CALCOLO ED EROGAZIONE

Il 100% della quota del premio non assegnata per effetto della differenza fra le ore lavorate e le ore lavorabili (parametro 1) verrà ridistribuita in proporzione tra i dipendenti che hanno ottenuto un rapporto tra ore lavorate e ore lavorabili superiore al 95%.

Letto, confermato e sottoscritto in Tavernerio, li 26 marzo 2024

SERVICE 24 AMBIENTE S.R.L.
(MASSIMO DI DOMENICO)

F.P. CGIL COMO
(FLAVIO CONCIL)

FIT CISL COMO
(GIAN PIERO CORENGIA)

UIL TRASPORTI
(LUCA DARIO RIPOLI)

UIL TRASPORTI
(PANTALEO PROCHILO)

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(TOMMASO D'ANGELO)

(LUCA SAILIS)

(ROSALBA CUTAIA)

(LUCA GARNERONE)

(GAETANO BENINCASA)

(IAN MARCHESI)
