

**PROGETTO PREMIO DI RISULTATO PER GLI ANNI 2024-2025-2026
CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI**

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 28 ottobre 2024 presso la sede di ASM srl le parti, così costituite:

Presenti:

per ASM s.r.l.

per le OO.SS.

Il Direttore Generale

Aldo Amadori

La Responsabile Ufficio Personale:

Sabrina Stoppa

Il Responsabile del servizio Igiene Ambientale

Flavio Borsani

FP CGIL Ticino Olona

Pietro Coppola

Fabrizio Portaluppi

Francesco Mulé

Antonio Capriello

UILTRASPORTI Lombardia

Luciano Anzini

Giordano Maffioli

FIT CISL

Alessandro Firenze

Andrea Garavaglia

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 gli anni 2024 – 2025 - 2026 per tutto il personale inquadrato nel già menzionato CCNL.

Art. 1 - Durata dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2024 al 31.12.2026

Tuttavia, in considerazione del fatto che tale periodo potrebbe essere interessato da significativi mutamenti nell'assetto produttivo, le parti si impegnano a sviluppare un confronto per addivenire ad una nuova eventuale intesa per la parte relativa agli obiettivi per gli anni 2025 e 2026, 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 € 1.800,00 (milleottocento/00) riferito al livello 2B, come allegato 1.

Nel 2025 il valore economico massimo erogabile di cui sopra aumenterà di € 100,00 se, nel medesimo anno sarà conseguita la certificazione UNI ISO 45001, di cui all'obiettivo B3.

Nel 2026 il valore economico massimo erogabile aumenterà, rispetto all'importo massimo erogabile del 2025, di ulteriori € 50,00 se nel medesimo anno sarà mantenuta la certificazione UNI ISO 45001, di cui all'obiettivo B3.

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. Ai lavoratori assunti con contratto part-time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

Il premio potrà essere riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione, che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai fini della determinazione del periodo di effettiva presenza in servizio, per la determinazione del premio base di ciascun lavoratore, 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, congedo straordinario L. 104/1992, ROL, congedo matrimoniale.

Il premio, così come risultante dall'applicazione del presente accordo, verrà erogato in un'unica soluzione, 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.

Il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio.

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

Le Parti convengono che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto).

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive.

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, con un minimo di 20%, dell'importo che sarà conseguito a titolo di premio di risultato. 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 di ciascun anno 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 individuali e/o per 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:
 - 15% del premio complessivo riparametrato sul primo obiettivo di gruppo **b1**
 - 15% del premio complessivo riparametrato sul secondo obiettivo di gruppo **b2**
 - 15% del premio complessivo riparametrato sul primo obiettivo di gruppo **b3**
 - 20% del premio complessivo riparametrato su un obiettivo per area funzionale **c1**
 - 20% del premio complessivo riparametrato su un obiettivo per area funzionale **c2**
 - 5% del premio complessivo riparametrato su un obiettivo individuale **d1**

Indice a1: Obiettivo Aziendale

Il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo).

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, ecc.

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$VA = VdP - CedP$$

$$MOL = VA - CdP - AcDs$$

Dove:

- VA = valore aggiunto
- VdP = valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)
- CE_{dP} = costi esterni di produzione
- CdP = costo del personale
- AC_{dS} = altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)
- MOL = Margine Operativo Lordo (o EBITDA)

Valore del presente indice 10%

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

per incremento dell'indice rispetto all'anno precedente $\geq 2\%$	a =	100%
per incremento indice rispetto all'anno precedente $< 2\%$ ma $\geq 1.5\%$	a =	90%
per incremento indice rispetto all'anno precedente $< 1.5\%$ ma $\geq 1\%$	a =	80%
per incremento indice rispetto all'anno precedente $< 1\%$ ma $\geq 0,5\%$	a =	50%
per indice $< 0,5\%$ si riconosce il valore minimo del 10%		

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 15% 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 90%
50%	per soddisfazione complessiva pari o superiore al 80%
0%	per soddisfazione complessiva inferiore al 70%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice 15%

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 DANNI AI MEZZI OPERATIVI

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

Per danni ai mezzi si intendono sia guasti meccanici che di carrozzeria ed affini, dovuti da gravi negligenze dei lavoratori, 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.

Saranno esclusi dal conteggio del presente punto i danni dei quali saranno noti i responsabili, ai quali saranno addebitati gli opportuni provvedimenti disciplinari e decurtato il 2% del premio per ciascun danno arrecato, fino ad un massimo del 14%.

Il presente indice viene così valutato:

per importo complessivo di danni fino a € 2.500 = 100%
per importo complessivo di danni da € 2.501 a € 3.500 = 50%
per importo complessivo di danni da € 3.501 a € 4.500 = 20%
per importo complessivo di danni superiore a € 4.500 = 0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice 15%

B3 - UNI ISO 45001 “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro

ANNO 2024 predisposizione sistema di gestione per la SSL e superamento del pre audit:

Iq = 100% entro il 31/12/2024
Iq = 50% oltre il 31/12/2024 ma entro il 31/01/2025
Iq = 0% oltre il 31/01/2025

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

ANNO 2025 conseguimento certificazione UNI ISO 45001:

Iq = 100% entro il 30/06/2025
Iq = 50% oltre il 30/06/2025 ma entro il 31/07/2025
Iq = 0% oltre il 31/05/2025

ANNO 2026 mantenimento certificazione UNI ISO 45001:

Iq = 100% entro il 30/06/2026
Iq = 50% oltre il 30/06/2026 ma entro il 31/07/2026
Iq = 0% oltre il 31/05/2026

Valore del presente indice 15%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Indici c1 e c2: Obiettivi per area funzionale

Il valore dei presenti indici è pari a 20% ciascuno

Per gli anni successivi al 2024, sarà cura delle parti rivedere gli obiettivi per area funzionale per l'individuazione di nuovi obiettivi

RESPONSABILE SERVIZIO

c1 – Implementazione e mantenimento dei processi necessari al rispetto del TQRIF delibera ARERA 15/22

Iq = 100% entro il 30/09/2024

Iq = 50% oltre il 30/09/2024 ma entro il 31/10/2024

Iq = 0% oltre il 31/10/2024

Valore del presente indice: 20%

c2 - Realizzazione investimenti legati al servizio igiene urbana (automezzi – prd – servizi) previsti nel bilancio di previsione

Per rispetto del 100% = 100%

Per rispetto del 50% = 50%

Per rispetto del 0% = 0%

Valore del presente indice: 20%

ASSISTENTE RESPONSABILE SERVIZIO

c1 - Monitoraggio delle scadenze delle manutenzioni

come previsto dall'istruzione operativa IG04 Rev.2 "gestione automezzi" monitorare le scadenze di manutenzione mediante compilazione e aggiornamento del modulo qualità M138 "scadenziario manutenzione automezzi" ed effettuare il controllo documentale periodico mediante compilazione del modulo M 127 "verifica documenti automezzi".

Misurazione: revisione per ogni veicolo come da normativa, tagliando secondo indicazioni casa madre o almeno uno all'anno. Registrazione delle date sullo scadenziario.

Per rispetto del 100% = 100%

Per rispetto del 50% = 50%

Per rispetto del 0% = 0%

Valore del presente indice: 20%

c2 - Monitoraggio e aggiornamento dello scadenziario gestione ambientale M137 Rev.0

nell'ambito della ISO 14001 per la gestione ambientale, monitoraggio e aggiornamento dello scadenziario gestione ambientale M 137 Rev 0 "scadenziario ambientale" e attuazione ed aggiornamento del piano di controllo delle piattaforme ecologiche M 135 "piano di controllo piattaforme ecologiche"

Misurazione: registrazione date modifiche e annotazioni

Per rispetto del 100%	=	100%
Per rispetto del 50%	=	50%
Per rispetto del 0%	=	0%

Valore del presente indice: 20%

ASSISTENTE OPERATIVO SERVIZIO

c1 - Gestione manutenzione autoveicoli

a seguito richieste di manutenzione autoveicoli effettuate dal personale sul modulo qualità M119 e/o altri moduli successivamente individuati allo scopo effettuare richieste di intervento, effettuare richiesta intervento tracciata con mail o altra azione documentata (nota scritta su modulo) entro 24 ore dalla richiesta (per richieste effettuate oltre l'orario di servizio l'Assistente il computo delle 24 ore parte dal successivo rientro in servizio, ore 5/6 del mattino successivo).

Misurazione: mail richiesta corrispondente ad ogni modulo M119 o nota con data sul modulo stesso.

Per rispetto del 100%	=	100%
Per rispetto del 50%	=	50%
Per rispetto del 0%	=	0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice: 20%

c2 - Pesatura cassoni in uscita dalle PRD

Per ogni ritiro cassone raccolta differenziata da parte delle società esterne incaricate, deve essere effettuata la pesatura a cura dell'assistente o suo mediante delegato (qualora i ritiri dovessero avvenire in orario fuori turno) mediante le pese a ponte installate nelle PRD. Pertanto, i ritiri dovranno essere pianificati tenendo conto dei turni lavorativi propri e di eventuali delegati.

Misurazione: su ogni formulario in uscita deve esserci il tagliando pesa ASM srl con firma della persona interna che ha proceduto alla pesatura.

Per rispetto del 100%	=	100%
Per rispetto del 50%	=	50%
Per rispetto del 0%	=	0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice: 20%

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLO SPAZZAMENTO STRADALE (MANUALE E MECCANIZZATO)

c1 – Riduzione delle segnalazioni di disservizio

Per segnalazioni di disservizio si intendono tutte le segnalazioni appurate; pertanto, non saranno tenute in considerazione le segnalazioni generate da un comportamento scorretto del cittadino/segnalante:

Misurazione:

per riduzione dell'indice rispetto all'anno precedente $\geq 4\%$	=	100%
per riduzione indice rispetto all'anno precedente $< 4\%$ ma $\geq 3,5\%$	=	80%
per riduzione indice rispetto all'anno precedente $< 3,5\%$ ma $\geq 2\%$	=	60%
per riduzione indice rispetto all'anno precedente $< 2\%$ ma $\geq 1,5\%$	=	40%
per riduzione indice rispetto all'anno precedente $< 1,5\%$ ma $\geq 1\%$	=	20%
per nessuna riduzione	=	0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice: 20%

c2 - Corretta Compilazione rapporto servizio M119

La compilazione deve essere effettuata a termine servizio e deve comprendere l'indicazione del servizio svolto, se l'esecuzione del servizio sia stato completo o parziale o se non sia stato eseguito, negli ultimi due casi indicandone la motivazione. Dovrà riportare

il codice del mezzo assegnato per il servizio. Dovranno inoltre essere eventualmente compilate le sezioni riguardanti le comunicazioni di servizio e le segnalazioni di guasti ai mezzi.

Misurazione:

la percentuale di raggiungimento del presente indice corrisponderà esattamente alla percentuale di corretta compilazione dei moduli calcolata sul totale degli stessi

Per rispetto del 100%	=	100%
Per rispetto del 50%	=	50%
Per rispetto del 0%	=	0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice: 20%

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLA RACCOLTA

c1 – Riduzione delle segnalazioni di mancato ritiro

Per segnalazioni di mancato ritiro si intendono tutte le segnalazioni appurate; pertanto, non saranno tenute in considerazione le segnalazioni generate da un comportamento scorretto del cittadino/segnalante:

Misurazione:

per riduzione dell'indice rispetto all'anno precedente $\geq 4\%$	=	100%
per riduzione indice rispetto all'anno precedente $< 4\%$ ma $\geq 3,5\%$	=	80%
per riduzione indice rispetto all'anno precedente $< 3,5\%$ ma $\geq 2\%$	=	60%
per riduzione indice rispetto all'anno precedente $< 2\%$ ma $\geq 1,5\%$	=	40%
per riduzione indice rispetto all'anno precedente $< 1,5\%$ ma $\geq 1\%$	=	20%
per nessuna riduzione	=	0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice: 20%

c2 - Riduzione del consumo di combustibile a parità di km:

per anno 2024 del 1% del secondo semestre rispetto al primo

la riduzione del consumo di combustibile sarà calcolata sui mezzi adibiti alla raccolta e trasporto rifiuti, tenendo conto della media dei rapporti Km/litri nel secondo semestre rispetto al primo semestre.

Misurazione:

per riduzione dell'indice rispetto al primo semestre $\geq 1\%$ = 100%
 per riduzione indice rispetto al primo semestre $< 1\%$ ma $\geq 0,75\%$ = 75%
 per riduzione indice rispetto al primo semestre $< 0,75\%$ ma $\geq 0,50\%$ = 50%
 per riduzione indice rispetto al primo semestre $< 0,50\%$ ma $\geq 0,25\%$ = 25%
 per nessuna riduzione = 0%

per anno 2025 del 1,5%

Sarà calcolata la riduzione dei litri di combustibile consumato dai mezzi adibiti alla raccolta e trasporto rifiuti, a parità di km percorsi rispetto all'anno precedente.

Misurazione:

per riduzione dell'indice rispetto al primo semestre $\geq 1,5\%$ = 100%
 per riduzione indice rispetto al primo semestre $< 1,5\%$ ma $\geq 1\%$ = 75%
 per riduzione indice rispetto al primo semestre $< 1\%$ ma $\geq 0,50\%$ = 50%
 per riduzione indice rispetto al primo semestre $< 0,50\%$ ma $\geq 0,25\%$ = 25%
 per nessuna riduzione = 0%

per anno 2026 del 2%

Sarà calcolata la riduzione dei litri di combustibile consumato dai mezzi adibiti alla raccolta e trasporto rifiuti, a parità di km percorsi rispetto all'anno precedente.

Misurazione:

per riduzione dell'indice rispetto al primo semestre $\geq 2\%$ = 100%
 per riduzione indice rispetto al primo semestre $< 2\%$ ma $\geq 1,5\%$ = 75%
 per riduzione indice rispetto al primo semestre $< 1,5\%$ ma $\geq 1\%$ = 50%
 per riduzione indice rispetto al primo semestre $< 1\%$ ma $\geq 0,5\%$ = 25%
 per nessuna riduzione = 0%

Valore del presente indice: 20%

Le parti concordano che al termine del 2024, rendicontato il presente obiettivo, qualora il risultato dovesse mettere in luce la non raggiungibilità dello stesso, per gli anni 2025 e 2026 l'obiettivo sarà rivisto nelle percentuali di raggiungimento ovvero sarà sostituito con altro obiettivo.

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLE PRD

c1 – Errati conferimenti da parte dei cittadini

per errati conferimenti si intendono i rifiuti non conformi conferiti nei cassoni per raccolte differenziate. Questi errati conferimenti sono causa di penali addebitate all'azienda.

Misurazione:

Per numero segnalazioni ≤ 3 = 100%

Per numero segnalazioni >3 fino ≤ 4	=	80%
Per numero segnalazioni >4 fino ≤ 6	=	50%
Per numero segnalazioni >6 fino ≤ 8	=	30%
Per numero segnalazioni >8 fino ≤ 10	=	20%
Per numero di segnalazioni > 10	=	0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice: 20%

c2 - raggiungimento delle soglie di buona operatività nel ritiro dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche

per il conferimento al sistema collettivo di raccolta dei RAEE provenienti dalle piattaforme ecologiche, come previsto dall'articolo 3.8 delle "Condizioni Generali di Ritiro dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche" in vigore e smi.

I pesi verificati a destino come da quarta copia FIR dovranno rispettare le soglie sotto riportate:

Raggruppamento	Soglia di buona operatività
R1	1.800 kg a presa
R2	3.000 kg a presa
R3	2.000 kg a presa
R4	1.800 Kg a presa
R5 contenitore grande	140 kg a presa
R5 contenitore piccolo	70 kg a presa

Misurazione:

Per rispetto del 100%	=	100%
Per rispetto del 50%	=	50%
Per rispetto del 0%	=	0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice: 20%

PERSONALE OPERATIVO ADDETTO ALLA MANUTENZIONE DEL VERDE PUBBLICO

c1 – Custodia attrezzature

Richiamando l'importanza riservata al mantenimento del buon funzionamento delle attrezzature assegnate in dotazione per lo svolgimento delle attività di manutenzione del

verde, si evidenzia la necessità di sensibilizzare i lavoratori ad una maggiore cura delle stesse atta ad evitare i danneggiamenti per incuria e i furti, questi ultimi dati per abbandono delle attrezzature incustodite.

Il presente indice viene così valutato:

per importo complessivo di danni fino a € 1.000 = 100%
 per importo complessivo di danni da € 1.001 a € 2.500 = 50%
 per importo complessivo di danni da € 2.501 a € 3.500 = 20%
 per importo complessivo di danni superiore a € 3.500 = 0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice: 20%

c2 – Soddisfazione complessiva del servizio

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

Valutazione anno 2024:

per indice pari o superiore al 70%	=	100%
per indice inferiore a 70% ma almeno pari al 65%	=	50%
per indice inferiore a 65%	=	0%

Valutazione anno 2025:

per indice pari o superiore al 75%	=	100%
per indice inferiore a 75% ma almeno pari al 70%	=	50%
per indice inferiore a 70%	=	0%

Valutazione anno 2026:

per indice pari o superiore al 80%	=	100%
per indice inferiore a 80% ma almeno pari al 75%	=	50%
per indice inferiore a 75%	=	0%

Per i valori intermedi si procederà con interpolazione lineare.

Valore del presente indice: 20%

Indice d1: Obiettivo individuale

d1 - Partecipazione ai corsi organizzati dall'azienda

Misurazione:

la percentuale di raggiungimento del presente indice corrisponderà esattamente alla percentuale delle ore di partecipazione ai corsi calcolata sul totale delle ore di formazione pianificata. Non saranno considerate assenze ai corsi le malattie, gli infortuni e il congedo di maternità (astensione obbligatoria per maternità), Legge 104/1992.

Per rispetto del 100%	=	100%
Per rispetto del 50%	=	50%
Per rispetto del 0%	=	0%

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:

$$\mathbf{Cp = 0,10 \times indice\ a1 + 0,15 \times indice\ b1 + 0,15 \times indice\ b2 + 0,15 \times indice\ b3 + 0,20 \times indice\ c1 + 0,20 \times indice\ c2 + 0,05 \times indice\ d1}$$

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 dell'anno 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 finanzia le prestazioni di cui alle convenzioni sopra citate.

Art. 9 – Riconoscimento buoni carburante

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 dell'anno solare 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.

Art. 10 – Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività (ERAP) ANNO 2024

Richiamato il verbale di Accordo 18 maggio 2022 per il rinnovo del CCNL Utilitalia dei Servizi Ambientali il quale prevede, nella sezione 1. PARTE ECONOMICA, alla lettera d), una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024 venga destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale.

Tale quota, denominata Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività (ERAP) è pari a € 180,00 annui sul parametro medio 130,07, per ciascuno degli anni 2023 e 2024, e deve essere misurata e erogata nell'anno successivo, sotto forma di una tantum, secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente su premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.

Pertanto, **la somma stanziata per l'anno 2024, stabilita sul parametro medio 130,7, corrispondente al livello 3°, è pari a € 180,00.** L'importo massimo spettante per ciascun parametro è riportato nella seguente tabella:

LIVELLO	PARAMETRO	2023	2024
3A	<i>Importo complessivo su parametro medio 130,07 (€ 15,00 x 12 mensilità)</i>	180,00 €	180,00 €
Q	230	318,29 €	318,29 €
8	204,67	283,24 €	283,24 €
7A	184,41	255,20 €	255,20 €
7B	175,36	242,68 €	242,68 €
6A	166,84	230,88 €	230,88 €
6B	159,15	220,24 €	220,24 €
5A	151,29	209,37 €	209,37 €
5B	144,86	200,47 €	200,47 €
4A	138,57	191,76 €	191,76 €
4B	133,36	184,55 €	184,55 €
3A	130,07	180,00 €	180,00 €
3B	124	171,60 €	171,60 €
2A	123,51	170,92 €	170,92 €
2B	111,11	153,76 €	153,76 €
1A	100	138,39 €	138,39 €
1B	88,38	122,31 €	122,31 €
J	80	110,71 €	110,71 €

Richiamato l'allegato al verbale di Accordo 18 maggio 2022, sezione 1 PARTE ECONOMICA, denominato "Linee Guida per la valorizzazione dell'ELEMENTO RETRIBUTIVO AGGIUNTIVO DI PRODUTTIVITÀ (ERAP) in sede di contrattazione aziendale", si definisce di determinare la quota ERAP per l'anno 2024, secondo la seguente formula:

$$\text{ERAP} = \text{ERAP}_{\text{max}} * \Delta \text{MOL (specifico per la gestione Igiene Ambientale)}$$

Dove:

ERAP_{max} valore massimo di ERAP, secondo il livello di inquadramento

ΔMOL differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce l'ERP(2024) e i MOL dell'esercizio dell'anno precedente (2023); se ΔMOL è positivo il valore = 1. Se ΔMOL è negativo o uguale a zero, allora il valore è = 0

MOL: misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale ed è determinato dal Valore della Produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze) sottratti i Costi Esterni di Produzione, i Costi del Personale e Altri Costi di Struttura (materiali e servizi acquistati)

La quota ERAP sarà riconosciuta ai lavoratori che avranno svolto nel corso del 2024 almeno 3 mesi di servizio, proporzionalmente al periodo di servizio stesso.

Letto, confermato e sottoscritto,

per ASM s.r.l.

Il Direttore Generale

F.to Aldo Amadori

La Responsabile Ufficio Personale

F.to Sabrina Stoppa

Il Responsabile Igiene Ambientale

F.to Flavio Borsani

per le OO.SS.

FP CGIL Ticino Olona

F.to Pietro Coppola

F.to Fabrizio Portaluppi

F.to Francesco Mulé

F.to Antonio Capriello

UILTRASPORTI Lombardia

F.to Luciano Anzini

F.to Giordano Maffioli

FIT-CISL

F.to Alessandro Firenze

F.to Andrea Garavaglia