

M. L. [Signature]

[Signature]

[Signature]
Florentino Frazzini

IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE

In data 11/04/2018 in Carbonate (CO), alla Via Boccaccio sono si sono riuniti

Econord Spa con sede in Varese alla Via Giordani 35, C.F., e P.Iva 01368180129 rappresentata da

Sig. Claudio Milanese, Sig. Alberto Berardocco

e le **OO.SS** di categoria

CGIL Lombardia rappresentata da Sig. Natale Minchillo, Sig. Simone Cereda, Sig. Trabelsi Fathi, Sig. Dario Campostori, Sig. Pietro Coppola

Fit CISL Lombardia rappresentata da Sig. Giovanni Faraci, Sig. Damiano Giglio, Sig. Blanco Salvatore, Sig. Corengia Giampiero

UiI Trasporti Lombardia rappresentata Sig. Luigi Chiari, Sig. Arighi Alberto, Sig. Roverselli Renato

Fiadel Lombardia Rappresentata da Sig. Roberto Gennaro, Sig. Paladino Florio, Sig. Davanzo Antonio

Congiuntamente alle **RSU**

Premesse

Le relazioni industriali tra la Società e le Parti sociali sono state sempre improntate al reciproco rispetto con frequenti incontri volti alla soluzione dei problemi di carattere sindacale che si sono manifestati nei diversi Centri di Servizio.

Viene riconfermata dalle Parti la volontà di attivare tutte le relazioni necessarie al fine di garantire lo sforzo aziendale relativamente agli investimenti, al rafforzamento della società sul mercato ed alla conseguente salvaguardia e sviluppo dei livelli occupazionali.

Conformemente alle previsioni contrattuali e normative in materia di contrattazione di secondo livello, allo scopo di migliorare l'organizzazione del servizio e la competitività aziendale, facendo seguito ai numerosi incontri intervenuti tra le OO.SS e l'Azienda, viene prevista una contrattazione **triennale** a contenuto economico, con la finalità di attribuire un "premio di risultato" annuo variabile ai lavoratori che partecipano attivamente e con risultati concreti al miglioramento della produttività, efficienza e qualità del servizio. Le modalità di misurazione del premio vengono di seguito meglio dettagliate e specificate.

Scopo del premio è quello di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità. Tale premio ha altresì l'obiettivo di 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.

Considerato che

le Parti intendono valorizzare l'importante contributo fornito dal personale direttamente impiegato sui servizi;

le Parti intendono valorizzare altresì l'apporto dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi assegnati in termini di effettiva presenza sul servizio e qualità delle prestazioni rese.

[Signatures]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Il presente accordo avrà valenza triennale per il periodo 2018 – 2020, pertanto avrà decorrenza dal 1/1/2018 al 31/12/2020. 

Gli elementi di misurabilità dell'apporto dei lavoratori vengono di seguito esplicitati. 


Nel caso in cui la prestazione lavorativa venga svolta nel corso dell'anno presso altre unità produttive o presso altre società del Gruppo, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettivo periodo di lavoro svolto presso ciascuna società/unità produttiva.


Obiettivo dell'attribuzione del premio è di operare con elementi di certezza e facilmente riscontrabili in modo da evitare a priori l'insorgere di dubbi sulle modalità di riconoscimento. In tal senso sono state previste due tipologie di premialità, la prima collegata alla maggior presenza in servizio e la seconda riconducibile alla diligenza dei singoli soggetti in funzione della categoria di impiego all'interno della Società. 

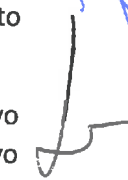
1) PREMIO PRESENZA

La premialità (definito premio presenza) è collegata alla maggiore presenza in servizio da parte del dipendente. 


A seguire le tabelle con le modalità di calcolo ed attribuzione. 

Viene attribuito un incentivo variabile a ciascun dipendente in base alla numerosità dei giorni di presenza riscontrati nel corso dell'anno. Vengono individuate tre fasce di riferimento e viene attribuito ad ogni fascia un valore percentuale di partecipazione al premio. 


Viene quindi effettuato il calcolo progressivo annuale delle assenze, cioè le assenze per malattia di tutti i mesi si sommano e, man mano che il loro numero passa da una fascia all'altra, si perde il diritto all'importo corrispondente. 


Al fine di addivenire a dei valori di equilibrio delle diverse fasce proposte dalle Parti, l'importo complessivo del premio viene suddiviso in due tabelle, la prima che dà diritto alla maturazione dell'importo complessivo di **€ 130,00** e la seconda che dà invece diritto alla maturazione di ulteriori **€ 260,00**. 

I singoli importi maturati, delle due tabelle, si sommano.

Quindi **€130,00** attribuibili secondo fasce più ampie, mentre ulteriori **€ 260,00** attribuibili secondo fasce più ristrette. 

Il premio vale complessivamente **€ 390,00** annui. 

Inoltre viene prevista per ognuna delle due tabelle, che la redistribuzione della quota di premio non attribuibile in quanto ricadente oltre il numero massimo di giorni previsti, venga attribuita alle fasce più meritevoli (soggetti maggiormente presenti di cui alle fasce 0-6 giorni e 7-10 giorni). 

Al fine della maturazione delle somme di cui al presente accordo, ed in via sperimentale per il primo anno di applicazione, nel caso di infortuni il primo certificato verrà fatto salvo relativamente ai giorni concessi. Il secondo certificato verrà considerato presenza al 50% e tutti i successivi verranno considerati quale assenza. 

Relativamente a quanto appena espresso verranno fatti salvi i casi particolari che saranno oggetto di specifica definizione tra l'azienda e le OO.SS. (infortuni di una certa gravità)













Volvo SV

Forentin Franco

TABELLA INCENTIVI (1)		
GG in un ANNO	Premio	REDISTRIB.
Premio	130,00	TAB. 3
malattie 0 a 12 gg	100%	
malattie 13 a 20 gg	70%	
malattie 21 a 26 gg	50%	
malattie 27 in poi gg		
nessuna riduzione		

TABELLA INCENTIVI (2)			
GG in un ANNO	Premio	%	REDISTRIB.
Premio	260,00		TAB. 3
malattie 0 a 4 gg	260,00	100%	
malattie 5 a 7 gg	182,00	70%	
malattie 8 a 20 gg	130,00	50%	
malattie 21 in poi gg	-		
nessuna riduzione	-		

La redistribuzione opera a livello di singolo cantiere

TABELLA REDISTRIBUZIONE (3)		
GG in un ANNO	PERCENT.	
malattie 0 a 6 gg	80%	
malattie 7 a 10 gg	20%	

2) PREMIO DI DILIGENZA

Viene previsto il premio di € 200,00 complessivi per coloro i quali, nello svolgimento della propria prestazione lavorativa, siano particolarmente attenti alla qualità del servizio.

Tale previsione ha lo scopo di premiare la qualità della prestazione lavorativa, individuando degli indicatori facilmente riscontrabili e non soggettivi, legati al comportamento giornaliero rispetto alle attività prevalentemente esercitate.

Sono state individuate tre categorie di soggetti (Patentati e operatori ecologici, Addetti ai Centri di Raccolta ed Impiegati) a cui viene attribuito il premio di Diligenza in funzione del verificarsi di specifici eventi.

WA

Roca

✱

QR

✱

do Se la

Volvo SW

[Handwritten signature]

A) PATENTATI B/C E OPERATORI ECOLOGICI

A1) Sinistri Passivi:

Vengono riconosciuti i seguenti importi a tutti coloro che giornalmente sono impegnati nelle attività di raccolta, trasporto e spazzamento, anche manuale sul territorio comunale. Viene definito in € 1.000,00 complessivo annuo il limite massimo del danno da sinistri, certificato da regolare fattura, che attribuisce il diritto alla maturazione del premio, oltre tale limite è escluso ogni beneficio.

100,00 euro nessun sinistro

80,00 euro 1 sinistro

50,00 euro 2 sinistri

A2) Non siano incorso in mancanze

Vengono attribuite le seguenti somme a coloro che non abbiano avuto rilievi negativi al loro discapito nello svolgimento della propria prestazione. E quindi :

- A. Non siano incorsi in mancanze per quanto attiene la corretta compilazione della modulistica aziendale
- B. Abbiamo mantenuto il mezzo assegnato pulito e in condizioni di efficienza
- C. Abbiamo utilizzato in modo idoneo e corretto le attrezzature aziendali

100,00 euro 1 rilievo

80,00 euro 2 rilievi

50,00 euro 3 rilievi

B) ADDETTI AI CENTRI DI RACCOLTA

B1) Corretta gestione del Centro di raccolta

Viene riconosciuta la somma di € 100,00 a coloro che nell'ambito dell'attività addetti ai Centri di Raccolta gestiti sia direttamente che indirettamente dalla Società, garantiscano una corretta pulizia delle aree interessate, nonché una corretta gestione delle attività di registrazione degli accessi e movimentazione carichi.

100,00 euro 1 rilievo

80,00 euro 2 rilievi

50,00 euro 3 rilievi

B2) Mancanza di segnalazioni negative da parte degli utenti e/o della stazione appaltante

Viene riconosciuta la somma di € 100,00 a coloro che nell'ambito dell'attività addetti ai Centri di Raccolta non siano coinvolti in segnalazioni negative da parte degli utenti e/o della Stazione Appaltante. Ad esempio consentano l'accesso di personale non autorizzato non rispettando le procedure aziendali, maleducazione nei rapporti con gli utenti ecc....

100,00 euro 1 rilievo

80,00 euro 2 rilievi

Fiorentino Bruni

[Vertical handwritten notes]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



50,00 euro 3 rilievi



C) IMPIEGATI

C1) Rispetto dell'orario di lavoro

Viene riconosciuta la somma di € 100,00 a coloro che nell'ambito dell'attività impiegatizia, quindi Capicentro, Assistenti ed impiegati amministrativi in genere, garantiscano la puntuale entrata in servizio durante l'anno.

Fiorentino Frou

C2) Mancanza di segnalazioni negative da parte degli utenti e/o della stazione appaltante

Viene riconosciuta la somma di € 100,00 a coloro che nell'ambito dell'attività lavorativa quotidiana connessa alla gestione dei servizi e/o amministrativa non siano coinvolti in azioni o comportamenti che diano origine a segnalazioni negative da parte degli utenti e/o della Stazione Appaltante e al corretto rispetto delle procedure e tempistiche aziendali.

Ad esempio mancata o scorretta pianificazione dei servizi che dia origine a disservizi sul territorio comunale; mancata emissione di formulari nei tempi previsti per la corretta gestione del servizio (dimenticanze), maleducazione nei rapporti con i Committenti, rispetto dei termini di consegna di documenti e dati agli uffici centrali (Es: Sal, Elenco servizi per fatturazione, elenco movimenti etc.)

3) FINANZIAMENTO E CONTRIBUTO PATENTE C E CERTIFICAZIONE CQC

A titolo puramente sperimentale e per il termine di un anno vengono proposte due forme alternative di finanziamento della patente C e CQC. Al termine di tale periodo le parti si troveranno per decidere quale forma rendere stabile nell'accordo.

In virtù delle evoluzioni del mercato, indirizzato sempre più verso una maggiore specializzazione dell'attività operativa attraverso l'utilizzo di mezzi con maggiori capacità di carico e che quindi necessitano di certificazioni specifiche (Patente C e CQC), l'azienda intende favorire il miglioramento economico e la crescita professionale dei propri dipendenti prima di rivolgersi al mercato esterno. In tale ottica intende favorire la specializzazione del personale in forza attraverso misure di supporto al singolo lavoratore che gli consentano di adeguarsi all'evoluzione di cui sopra.

Pertanto si prevede un finanziamento ed una partecipazione della società alle spese necessarie al conseguimento delle Patenti e certificazioni C e CQC, per i soggetti con età compresa tra i 21 ed i 50 anni.

3.1) Finanziamento del 50% delle spese e contributo del 30% sul finanziamento

L'azienda si propone di finanziare al 50% l'esborso che il soggetto deve effettuare per il conseguimento della Patente C e/o del certificato CQC con le seguenti modalità.

Erogazione del finanziamento in due tranches, **acconto** e **saldo**, di quanto versato dal lavoratore all'Agenzia di riferimento con il **limite massimo** di € 1.000,00 per la Patente C e di € 2.000,00 per il CQC.

Per l'**acconto** l'azienda, a seguito di presentazione da parte del dipendente delle ricevute di versamento a favore della scuola guida, verserà allo stesso, con il cedolino del mese successivo a quello di presentazione delle predette ricevute, il 50% di quanto versato a favore dell'Agenzia.

Per il **saldo**, l'importo restante (per arrivare al versamento complessivo del 50% e nei limiti di quanto previsto), verrà versato con il cedolino del mese successivo a quello di presentazione della licenza conseguita.

Il rimborso del Finanziamento avverrà in rate costanti senza interessi a partire dal secondo mese successivo alle erogazioni per 60 mesi.



Valeri FW

Leff W... Potentius...

A seguito del conseguimento del titolo abilitativo (Pat. C e/o CQC) l'azienda riconoscerà altresì il contributo del **30% dell'importo finanziato** della Pat. C e/o del CQC, sempre con riferimento massimo ai limiti di cui sopra. In tal senso, non appena le quote di rimborso raggiungeranno tale limite lo stesso verrà sospeso e trasformato in contributo.

In caso di cessazione di appalto prima dei 60 mesi e nell'eventualità che la Società non permanga nella qualità di gestore del servizio pubblico, il contributo si intenderà attribuito pro-quota per anno di gestione, con decorrenza dalla data di conseguimento. Quindi il 30% di contributo sull'importo finanziato dovrà assicurare una gestione almeno di 5 anni del cantiere.

3.2) Finanziamento del 100% delle spese senza alcun contributo

In alternativa alla modalità precedente è possibile richiedere alla società il solo finanziamento del **100%** delle spese per il conseguimento della Patente C e/o della certificazione CQC senza alcun contributo.

Le modalità operative rispecchiano quelle precedenti ovvero:

erogazione del finanziamento in due tranches, **acconto** e **saldo**, di quanto versato dal lavoratore all'Agenzia di riferimento con il **limite massimo** di € 1.000,00 per la Patente C e di € 2.000,00 per il CQC.

Per l'**acconto** l'azienda, a seguito di presentazione da parte del dipendente delle ricevute di versamento a favore della scuola guida e/o Agenzia, verserà allo stesso, con il cedolino del mese successivo a quello di presentazione delle predette ricevute, il 100% di quanto versato a favore dell'Agenzia.

Per il **saldo**, l'importo restante verrà versato con il cedolino del mese successivo a quello di presentazione della licenza conseguita.

Il rimborso del Finanziamento avverrà in rate costanti senza interessi a partire dal secondo mese successivo alle erogazioni per 60 mesi.

In caso di cessazione di appalto prima dei 60 mesi e nell'eventualità che la Società non permanga nella qualità di gestore del servizio pubblico, il contributo si intenderà attribuito pro-quota per anno di gestione, con decorrenza dalla data di conseguimento.

4) WELFARE

Le Parti si riservano, ove ricorrano i presupposti ed in via sperimentale, di dare attuazione alla vigente normativa (L. 218/2015 e L. 232/2016) che prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire, in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro, di prestazioni, opere, servizi eventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "*Welfare aziendale*".

Pertanto le Parti, qualora ve ne siano le condizioni, avvieranno un percorso negoziale al fine di disciplinare i criteri e le modalità con le quali si potrà attivare il suddetto Piano Welfare, valutando altresì l'attuale offerta e gestione del servizio.

5) PREMIO 2017

Nell'ambito della presente contrattazione si ritiene di dover regolamentare altresì la premialità di cui all'art 2 lett. C, comma 8 (E.G.R.) del CCNL Fise del 6 dicembre 2016, che viene prevista in **€ 170,00**.

Ro

h

P

M

R

WA

R...

Q

26 3 16

g

PK
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Volun *Fi* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Il personale ha la facoltà di richiederne il pagamento mediante forme alternative di erogazione. L'importo verrà corrisposto con il cedolino di Giugno 2018.

Forentin Franco

Le parti convengono che inizieranno un percorso di confronto per verificare, ove possibile, l'attribuzione di una eventuale ulteriore primalità, con decorrenza 1° Gennaio 2019, collegata alle prestazioni complessive del cantiere.

sc

Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio verrà erogato, annualmente, come somma in **unica soluzione** con il cedolino distribuito nel mese di Maggio.

[Signature]

Le Parti danno atto che il premio è da intendersi omnicomprensivo di quanto previsto all'art 2 lett. C, comma 8 (E.G.R.) del CCNL Fise del 6 dicembre 2016, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti di alcun genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del CC, le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio, non saranno utilmente computate ai fini del TFR.

Le Parti, considerati l'art. 1 commi da 182 a 191 della L. 208/2015, l'art 51 del D.Lgs 81/2015 nonché l'art 14 del D.Lgs 151/2015 e ss.mm.ii. dichiarano che gli importi previsti nel presente Accordo Aziendale a titolo di premio di risultato possiedono le caratteristiche tecniche necessarie per poter essere annoverate tra gli importi potenzialmente beneficiari delle agevolazioni fiscali applicabili alla contrattazione di secondo livello

[Signature]

Il premio beneficerà dei benefici dei regimi di decontribuzione e detassazione normativamente previsti in quanto stabilito in relazione ad aumenti di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa.

Il premio è rivolto a tutti i dipendenti in forza con contratto diretto Econord Spa in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio nell'anno di applicazione. Sono considerate quale effettiva presenza le assenze per ferie, ROL, riposi e permessi compensativi, assenze per maternità (limitatamente all'astensione obbligatoria esclusa maternità a rischio e facoltativa), permessi concessi ai donatori di sangue, permessi concessi a donatori di midollo osseo, ricoveri ospedalieri post operatori, permessi L. 104, congedi matrimoniali, permessi sindacali. I lavoratori Part-time riceveranno il premio per la quota proporzionale a loro applicabile in base all'orario normale di lavoro. In caso di dimissioni per pensionamento o contratti a tempo determinato o dimissioni volontarie il premio verrà riproporzionato in base al periodo di effettiva prestazione.

[Signature]

Le previsioni di cui al presente accordo saranno applicabili a tutto il personale in forza nei cantieri della Regione Lombardia.

Le parti scioglieranno eventuali riserve entro e non oltre il 30 Aprile 2018

Letto confermato e sottoscritto.

OO.SS

RSU

ECONORD Spa

FIT CISL LOMBARDIA

Sig Giovanni Faraci *[Signature]*

Sig. *[Signature]*

Sig.....

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Sig. Claudio Milanese.....

Sig. *[Signature]*

Sig.....

CGIL LOMBARDIA

Sig. Natale Minchillo..... *Natale Minchillo*

Sig. *Fabrizio Trovati*..... *Fabrizio Trovati*

Sig. **PAURO CAPELLA (VA)**..... *Pauro Capella*

UILTRASPORTI LOMBARDIA

Sig. Luigi Chiari..... *Luigi Chiari*

Sig. *Stefano*..... *Stefano*

Sig. *Massimo*..... *Massimo*

FIADL LOMBARDIA

Sig. Roberto Gennaro..... *Roberto Gennaro*

Sig.....

Sig.....

Sig. *Simone*..... *Simone*

Sig.....

Sig.....