

## PROTOCOLLO D'INTESA

### **Contrattazione di secondo livello per la determinazione del "Premio di risultato" di cui all'art. 2 lett. B del CCNL dei Servizi Ambientali**

Addì 21 dicembre 2017, presso la sede dell'Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale ASIA, sono presenti:

- 1) l'ing. Bonmassari Gianpaolo, rappresentante legale dell'Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale ASIA di Lavis (TN)
- 2) La R.S.U. rappresentata dai Sig.ri Fattor Adriano e Nardin Daniela;
- 3) l'Organizzazione Sindacale Territoriale UILTEC di Trento, nella persona del sig. Tancredi Alan;

di seguito denominati, per brevità, rispettivamente **Azienda**, **RSU** e **O.S.**, nonché **parti qualora richiamati congiuntamente.**

#### **Premesso**

- quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione di ASIA con la delibera n. 109 dd. 16 ottobre 2017, in materia di Premio di Risultato per il triennio 2018 – 2020;
- il riferimento ai protocolli d'intesa stipulati in data 28 aprile 2003, 06 ottobre 2004, 20 aprile 2005, 22 agosto 2006, 6 maggio 2008 e 22 maggio 2015 ed in conformità a quanto previsto dall'art. 2 lettera B) del CCNL vigente, rinnovato con Verbale di Accordo sottoscritto in data 30 ottobre 2017;
- che il "Premio di Risultato" (di seguito abbreviato con l'acronimo "PdR") è un istituto da contestualizzare alla specifica realtà aziendale e, nel caso di specie, lo si intende finalizzato anzitutto al mantenimento ed al potenziamento del grado di efficienza e di efficacia del servizio offerto da ASIA, in particolare con riguardo alle relative conformità e qualità;
- che tale finalità deriva dalla necessità in costante crescita di erogare un servizio teso ad accogliere ed integrare positivamente molteplici fattori - tanto ineludibili, quanto talvolta tra loro non propriamente compatibili, o in ogni caso non immediata coniugabilità - quali, in primis, la domanda del territorio e l'aumento quantitativo-qualitativo del servizio. Il tutto nella debita e rigorosa osservanza delle quasi innumerevoli prescrizioni di legge, tra cui spiccano quelle sul cogente contenimento della spesa che comportano la necessaria razionalizzazione delle risorse economiche disponibili di ASIA;
- che in data 28 novembre 2017 la Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva ha rilasciato all'Azienda, ai sensi dell'art. 51 3-bis e 3-ter del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., l'ATTESTATO DI ASSEVERAZIONE della corretta adozione e della efficace attuazione dei requisiti del Modello di Organizzazione e Gestione della Sicurezza di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- che quanto sopra determina l'Azienda anzitutto a condizionare l'erogazione annuale del PdR (ex art. 2 lett. B del rinnovato CCNL dei Servizi Ambientali) per il triennio 2018-2020, sia al "risultato positivo di gestione annuale aziendale" individuato dal reddito operativo nella misura del 20 %, sia agli obiettivi personali di ogni dipendente nella misura dell' 80%, posto che detto PdR sia fondato sulla "collaboratività" del singolo lavoratore, per quanto di relativa competenza, quale elemento indispensabile ed imprescindibile nel processo di incremento dell'efficentazione complessiva

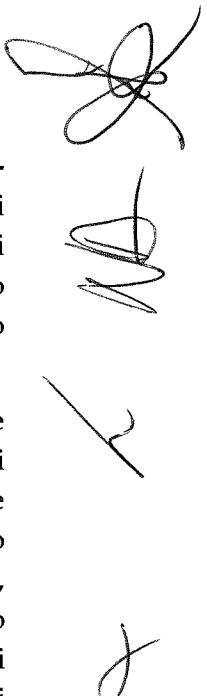
- dell'attività aziendale. Nel concetto di "collaboratività" si intende conglobare e riassumere la serie di fattori *infra* identificati e declinati per
- l'essenziale misurazione dell'eventuale miglioramento qualitativo/quantitativo dell'Azienda e del relativo servizio, con conseguente possibile positivo riflesso sulla competitività, efficienza e produttività, mediante specifici indicatori ai quali correlare il c.d. PdR, che si caratterizza appunto come elemento variabile a titolo premiante della retribuzione non utile tuttavia ai fini del computo di istituti contrattuali collettivi e/o della determinazione del trattamento di fine rapporto (TFR);
  - che il PdR è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in forza dei parametri di calcolo concordati facenti riferimento ai risultati dell' anno precedente;

**tanto premesso**

e ritenuto che le premesse costituiscono presupposto logico e giuridico, nonché elemento integrante e sostanziale del presente accordo, le parti convengono e stabiliscono quanto segue.

**Art. 1**

**"Premio di risultato"  
ex art. 2 lett. B) del CCNL dei Servizi Ambientali**

Three handwritten signatures are visible on the right side of the page, stacked vertically. The top signature is a stylized 'S' or 'M'. The middle signature is a more fluid, cursive 'S'. The bottom signature is a simple, slanted 'X'.

Al verificarsi delle condizioni e dei presupposti di cui in premessa, per il **triennio 2018-2020** è prevista la possibilità di erogazione annuale di un "PdR", sulla base dei dati consuntivati riferiti all'anno precedente (ex art. 2 lett. B del CCNL dei Servizi Ambientali), collegato ai risultati conseguiti sotto il profilo dell'effettivo miglioramento qualitativo/quantitativo dell'andamento aziendale, in termini di positivo incremento delle competitività, produttività, efficienza e redditività.

Il PdR, come detto, sarà formato da entità economiche variabili a titolo premiante riconoscibili ai lavoratori in rapporto al raggiungimento di risultati complessivi aziendali e personali di ciascuno di essi, previamente convenuti tra le parti. I dati di misurazione di detti risultati, finalizzati al conseguente calcolo del premio da erogare, saranno valutati a consuntivo annuale in rapporto al/i beneficio/i effettivamente conseguito/i, previa analisi da effettuarsi, anche con la presenza della RSU, del miglioramento qualitativo/quantitativo sopra citato e del perseguimento degli obiettivi di incremento di competitività, produttività, efficienza e redditività, idonei a determinare i risultati medesimi, misurati mediante indicatori.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, le parti fanno rinvio alla disciplina di cui al CCNL in materia di "Premio di Risultato".

**Art. 2**

**Determinazione del "Premio di risultato"**

Il PdR in oggetto, nello spirito e con le finalità che hanno ispirato il precedente del triennio 2015-2017, è legato ad obiettivi previamente condivisi dalle parti, come in premessa precisato, riservando particolare cura all'efficienza e alla qualità, sia del servizio offerto dall'Azienda, sia dei processi di lavoro idonei a garantirne la regolare ed utile esplicazione, in piena conformità al "**quadro normativo**" nel quale si inscrive il complesso delle attività aziendali. Con la definizione quadro normativo, si intende sintetizzare l'ampio ed articolato sistema di riferimento composto da norme, regole

(incluse quelle del Regolamento Interno Aziendale), ecc., tra cui si citano *in primis* quelle in materia di prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro.

Il PdR in oggetto coinvolge tutti i lavoratori effettivamente presenti sul lavoro, appartenenti alle categorie degli operai e degli impiegati.

Le parti ritenendo invero che la regolare esplicazione dell'attività di impresa vada intesa in senso ampio - guardando alla produttività dei servizi prestati da ASIA e alla relativa economicità di esercizio anche nell'ottica, ad esempio, della fattiva prevenzione - evidenziano la necessaria stretta interazione tra fattori essenziali, come la presenza sul lavoro, l'efficienza e la qualità, ai fini del perseguitamento degli obiettivi aziendali prefissati. Le parti considerano infatti il premio di risultato come conseguenza diretta anche del concorso sinergico di detti fattori, capace ad esempio di non far insorgere infortuni e/o malattie professionali, ovvero sinistri a cose e/o a terzi, contenendo quindi i conseguenti effetti/costi/oneri (cfr. ad es.: danni; innalzamento dei premi assicurativi RCA e RC; franchigie; ecc.).

## 2.1) Determinazione Premio di Risultato.

Il PdR contemplerà il "premio di produttività" pari ad una somma pro-capite media derivante dall'applicazione del sistema di quote e punteggi di cui al presente punto 2.1). Detta quota spetterà in proporzione al periodo lavorato nell'anno, a ciascun lavoratore subordinato - a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato, che risulti in forza alla data di corresponsione del premio di produttività - avente diritto in ragione dell'attività lavorativa effettivamente prestata per almeno quattro mesi nel corso dell'anno di riferimento.

Come previsto dal paragrafo "Compenso retributivo aziendale (C.R.A.)" di cui all'art. 2 del CCNL applicato, le erogazioni stabilite dal presente accordo *"comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A."*, vale a dire "*l'importo annuo pro capite*" pari ad euro 150,00= (frazionario mensilmente nell'importo pari ad euro 12,50=). Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato che cessino dal servizio nel corso degli anni solari 2018-2020 e per i lavoratori assunti a termine ai sensi del vigente art. 11 del CCNL, detto "*importo annuo pro capite*" verrà erogato, unitamente alle competenze di fine rapporto, in proporzione ai mesi lavorativi dagli stessi effettivamente svolti.

Il PdR consisterà nel c.d. "premio di produttività" pari alla somma pro-capite media totale ammontante ad un massimo di euro 1.100,00= (millecento/00), dopo la verifica delle condizioni di cui al successivo art. 2 bis.

Il PdR è generabile, e conseguentemente ripartibile in modo differenziato, dagli indicatori *infra* evidenziati, che potranno dare dunque causa al riconoscimento economico del premio.

Il punteggio annuale, risultante anche da quanto previsto dall'art. 2 bis, sarà ripartito tra la quota A) e la quota B) di cui sotto, nella misura rispettivamente del 40% e del 60%, e proporzionalmente nei punteggi intermedi.

- Quota A), corrispondente al 40% del premio massimo risultante nell'anno - per un punteggio massimo assegnabile pari n. 400 punti - da distribuire in quota parte fra operai ed impiegati, in funzione della relativa presenza sul posto di lavoro (prestazione effettivamente resa) nell'anno considerato, valevole per operai ed impiegati, per il quale è assegnato un punteggio pari, rispettivamente, a n. 400 punti ed a n. 400 punti.

Il parametro numerico viene calcolato singolarmente detraendo dai giorni di presenza quelli di assenza - con esclusione delle ferie, dell'astensione obbligatoria per congedo

parentale e delle assenze per permesso sindacale - moltiplicati per il coefficiente 3 (tre), il numero dei ritardi moltiplicato per il coefficiente 1 (uno) ed il numero delle omissioni di marcatura della presenza moltiplicato per il coefficiente 2 (due).

Nell'eventualità in cui si verifichi l'ipotesi di "assenza per malattia di breve durata", è fatto rimando espresso a quanto previsto in merito dall'art. 42 lett. G) del CCNL vigente, rinnovato con Verbale di Accordo dd. 3 maggio 2017.

- Quota B), corrispondente al 60% del premio massimo risultante nell'anno, da distribuire in quota parte fra operai ed impiegati, in funzione:

a) della qualità della condotta lavorativa tenuta dal personale, per la quale è assegnato un punteggio massimo pari a n. 200 punti - di cui n. punti 200 per gli operai, e n. 200 punti per gli impiegati - da valutare e calcolare sulla base di:

- ✓ danni provocati nell'esercizio dell'attività lavorativa, da circolazione dei mezzi/attrezzature aziendali - e/o da utilizzo degli stessi anche per la movimentazione dei carichi, a mezzi, attrezzature e/o ad altri beni aziendali comunque utilizzati - ovvero a persone.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore sia causa (ovvero concausa) di detti danni, il cui valore complessivo, durante l'anno di riferimento, sia pari ad € 258,00= o multipli, sarà conteggiato un punteggio pari a 10 punti o multipli, da decurtare al lavoratore medesimo e da ridistribuire agli altri lavoratori che non abbiano causato danni, ovvero abbiano procurato danni ognuno di valore inferiore a quello preindicato;

ovvero

- ✓ gravi omissioni, inadempimenti e/o errori nello svolgimento delle attività lavorative, anche tecnico-amministrative - oggetto ad esempio di contestazioni dall'utenza o dagli uffici comunali, di contravvenzioni, ecc. - tali da comportare sanzioni a carico dell'Azienda e/o del relativo personale. Nell'ipotesi in cui la condotta omissiva o commissiva del lavoratore sia causa di dette sanzioni, il cui valore complessivo, durante l'anno di riferimento, sia pari ad € 258,00= o multipli, sarà conteggiato un punteggio pari a 10 punti o multipli, da decurtare al lavoratore medesimo e da ridistribuire agli altri lavoratori che non registrino sanzioni derivanti da personali omissioni, ovvero abbiano causato sanzioni per un valore complessivo inferiore a quello preindicato.

La quota a) erogabile in base al valore di tali danni e sanzioni, consuntivati nell'anno di riferimento, sarà calcolata secondo le quantificazioni schematizzate nella seguente tabella:

Danni / Sanzioni (livelli)	Danni complessivi annui	
1	Fino ad € 5.000,00	100%
2	€ 7.500,00	90%
3	€ 10.000,00	80%
4	€ 12.500,00	70%
5	€ 15.000,00	60%
6	€ 17.500,00	50%
7	€ 20.000,00	40%
8	€ 22.500,00	30%
9	€ 25.000,00	20%
10	€ 27.500,00	10%
11	Oltre gli € 30.000,00	0%

b) delle segnalazioni/proposte finalizzate alla prevenzione e/o al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute, inoltrate alla Direzione (o ad altro soggetto all'uopo delegato) durante il periodo di riferimento (cfr. Modulo ad hoc di cui all'allegato A), in primis con riferimento agli standard di prevenzione e salute sul lavoro, così come esplicitati nel Manuale della Sicurezza di ASIA (alle voci Gestione Segnalazioni Non Conformità - Azioni correttive e Preventive). La Direzione (od altro soggetto all'uopo delegato) procederà quindi alla valutazione della segnalazione e all'eventuale conseguente validazione.

Il numero delle segnalazioni/proposte pervenute e validate saranno oggetto di comunicazione trimestrale.

E' prevista l'assegnazione di un punteggio massimo pari a n. 200 punti, sia per gli operai, sia per gli impiegati.

Per ogni segnalazione validata, il relativo lavoratore-segnalatore incrementerà la quota di propria spettanza mediante un fattore di distribuzione valevole 5 punti.

c) delle segnalazioni di non conformità e/o ai fini del miglioramento del servizio di raccolta e/o trasporto di rifiuti inoltrate alla Direzione (o ad altro soggetto all'uopo delegato) durante il periodo di riferimento(cfr. Modulo ad hoc di cui all'allegato A). La Direzione (od altro soggetto all'uopo delegato) procederà quindi alla valutazione della segnalazione e all'eventuale conseguente validazione.

Il numero delle segnalazioni/proposte pervenute e validate saranno oggetto di comunicazione trimestrale.

E' prevista l'assegnazione di un punteggio massimo pari a n. 200 punti, sia per gli operai, sia per gli impiegati.

Per ogni segnalazione validata, il relativo lavoratore-segnalatore incrementerà la quota di propria spettanza mediante un fattore di distribuzione valevole 5 punti.

Le succitate quote b) e c) - da considerare indicativamente nelle rispettive proporzioni di 2/3 e 1/3 con il minimo da raggiungere di 1/3 per la quota c) - saranno calcolate, in base al numero complessivo di segnalazioni/proposte di cui alla lett. b) validate e di segnalazioni di cui alla lett. c) validate, entrambe consuntivate nell'anno di riferimento, secondo le quantificazioni schematizzate nella tabella di cui sotto. Tabella da ritenersi valida per il primo anno (del triennio in oggetto), al termine del quale i parametri valutati a consuntivo dopo un anno di applicazione, costituiranno oggetto di confronto tra le parti ai fini della relativa applicazione nel restante biennio:

< 19 = 0
19 = 10%
22 = 20%
24 = 30%
26 = 40%
28 = 50%
30 = 60%
32 = 70%
34 = 80%
36 = 90%
≥ 38 = 100%

## Art. 2 bis

### “Quota aggiuntiva”

Alla quota base massima annuale pari all'80% della somma pro-capite media totale ammontante ad un massimo di euro 880,00= (ottocentottanta/00), potrà aggiungersi una ulteriore quota fissata nella misura massima di euro 220,00= (duecentoventi/00), da corrispondere previa valutazione dei risultati aziendali a bilancio d'esercizio consuntivo. La quota aggiuntiva andrà ad incrementare la quota pro-capite media dell'anno considerato e sarà ripartita, in eguale misura per tutti i livelli, in proporzione al periodo lavorato nell'anno.

Il criterio per stabilire se ed in quale misura, per ciascun anno, sarà erogabile detta quota aggiuntiva, è collegato al “reddito operativo” (altrimenti definito “risultato operativo lordo” che deriva dal valore della produzione) ed al costo della produzione, entrambi rilevati dal bilancio d'esercizio consuntivo di riferimento. Dal valore della produzione (Vp) andrà detratto il costo della produzione (Cp); quest'ultimo inclusivo del costo derivante dalla quota aggiuntiva erogabile per il numero di dipendenti aventi diritto, calcolata per l'anno considerato (QAgg). Il criterio si tradurrà pertanto nella formula: Vp - (Cp+QAgg).

In base al risultato derivante dall'applicazione di tale formula, si potranno determinare le seguenti condizioni di erogazione del punteggio aggiuntivo:

- o importo pari ad € 220,00= (duecentoventi/00) aggiuntivi, se il risultato sarà maggiore della quota aggiuntiva erogabile per il numero di dipendenti aventi diritto, calcolata per l'anno considerato;
- o importo pari ad euro 00,00= (zero), se il risultato sarà minore o uguale a zero;
- o importo intermedio (tra euro 220,00= ed euro 00,00=) fino a concorrenza dell'importo risultante, se il risultato sarà maggiore di zero ed inferiore alla quota aggiuntiva erogabile.

## Art. 3

### Termine di erogazione del “Premio di risultato”.

#### Periodo di validità del “Protocollo d'intesa”

Il premio di risultato verrà erogato entro il mese di giugno di ogni anno successivo a quello di riferimento, nel triennio considerato:

- per l'anno 2018, il PdR sarà erogato entro giugno 2019
- per l'anno 2019, il PdR sarà erogato entro giugno 2020
- per l'anno 2020, il PdR sarà erogato entro giugno 2021.

La validità del presente Protocollo d'intesa è stabilita fino al 30 giugno 2021, ai fini dell'ultimo pagamento.

Le parti concordano di definire entro il 31/12/2020 un eventuale nuovo accordo per il successivo triennio 2021 – 2023.

Nell'ipotesi in cui risultasse necessaria, anche per concorso di cause, una strutturale riorganizzazione del lavoro tale da non risultare compatibile con i parametri scelti per la determinazione del PdR in oggetto, le parti si incontreranno per valutare gli interventi eventualmente adottabili in relazione al PdR medesimo.

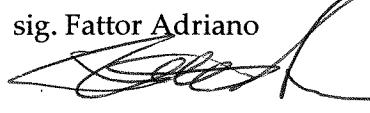
Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è stato costituito e concluso nel rispetto del CCNL dei Servizi Ambientali.

Tutto quanto confermato, accettato e sottoscritto.

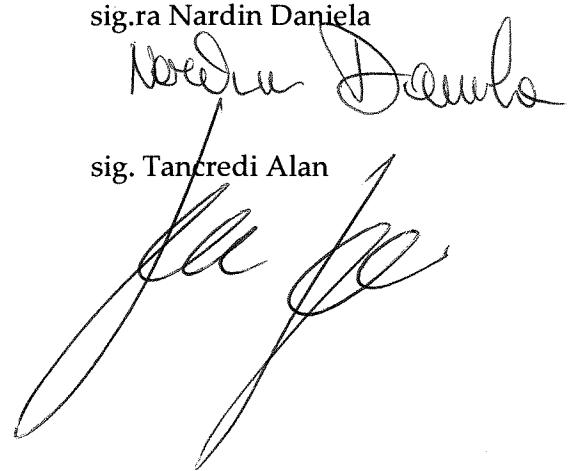
Il rappresentante legale di ASIA  
Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale:

  
ing. Bonmassari Gianpaolo

La RSU di ASIA:

  
sig. Fattor Adriano

  
sig.ra Nardin Daniela

  
sig. Tancredi Alan

Per l'O.S. UILTEC di Trento:



## SEGNALAZIONI DI MIGLIORAMENTO

*Si prega di scrivere in STAMPATELLO e in modo chiaro.*

**Campo di applicazione:**  Ambiente  Sicurezza  Attività aziendale

### SEGNALATORE

**Data:**

**Segnalato da:**

### SEGNALAZIONE DI QUANTO RILEVATO AI FINI DEL RELATIVO MIGLIORAMENTO

### PROPOSTA DEL SEGNALATORE PER IL MIGLIORAMENTO

Ricevuto in data	Registrato il	Approvato da	Data approvazione
	RQAS Firma <hr/>	DIR Firma <hr/>	

GRAZIE PER LA TUA COLLABORAZIONE!

# PROCEDURA DI SEGNALAZIONE E RELATIVA VALIDAZIONE

## PROCEDURA

Il lavoratore attraverso il Modulo “Segnalazioni di miglioramento” messo a disposizione dall’ufficio Qualità ed esposto all’Albo aziendale (sezione qualità-sicurezza), segnala criticità in termini di prevenzione e sicurezza anche nell’ambiente in cui opera, sia la propria proposta di miglioramento al riguardo anche in termini di eventuale miglioramento della qualità del servizio.

Tale modulo deve essere compilato dal lavoratore nelle prime tre sezioni. Non sono considerate valide le segnalazioni verbali.

Nell’ultima parte del Modulo riservata all’azienda, il RQAS\* firma per ricezione la segnalazione, provvedendo a consegnarne una copia al lavoratore ed al RLS\* come ricevuta e mantenendo in ASIA l’originale.

Il RQAS inoltra il Modulo ai responsabili del trattamento delle segnalazioni indicati nei: Responsabile operativo; Coordinatore della manutenzione; Coordinatore dei servizi scarabili; Responsabile ufficio tecnico; Responsabile qualità; oltre che nella Direzione. Tali responsabili concordano assieme al RQAS la priorità di intervento e preparano la rendicontazione delle segnalazioni (accettazione/ non accettazione), motivandone la scelta.

In occasione delle riunioni periodiche (trimestrali) ex D.lgs. 81/08, in presenza del RLS, la **Direzione**, a valle della propria validazione, presenta lo stato di avanzamento delle attività connesse alle predette segnalazioni, redatto in tabella allegata verbale della seduta, costituendone elemento integrante.

Con periodicità trimestrale, la **RQAS** cura l’esposizione all’albo aziendale dell’elenco delle segnalazioni con il relativo stato di avanzamento.

Il lavoratore può comunque ricevere informazioni sullo stato della pratica, presso l’ufficio qualità (RQAS) o presso il RLS.

**La segnalazione approvata** concorre alla determinazione del premio di produzione, come regolamentato dal relativo accordo aziendale, e viene conteggiata mediante l’utilizzo del sistema di gestione (software 626 SUITE), che l’associa a due possibili ambiti ivi creati ad hoc:

- a) **segnalazione/proposta finalizzata alla prevenzione e/o al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute;**
- b) **segnalazione di non conformità e/o ai fini del miglioramento del servizio di raccolta e/o trasporto di rifiuti.**

## \* ACRONIMI

RQAS - Responsabile Qualità Ambiente e Sicurezza (Dalla Torre Nicola)

RLS - Responsabile Sicurezza Lavoratori (Fattor Adriano)