

ACCORDO AZIENDALE

Si sono incontrati in modalità remota, attraverso la piattaforma Teams il giorno 10/03/2021:

- **GISEC S.p.A.:** Direzione Tecnica Arch. E. Maisto, Ing. A. Zippo, Responsabile Amministrativo/Personale Dott. Vito Pascale, assistiti dal Consulente del lavoro Dott. Nino Carmine Cafasso e dall'Avv. Robert Panagrosso;
- Per la **FP CGIL** il segretario provinciale Maietta Raffaele;
- Per la **FIADDEL** il segretario provinciale Roccolano Antonio;
- Per la **FITCISL** Salviati Maria Rosa delegata segreteria provinciale;

Con riferimento alla convocazione del 03/03/2021 le parti si sono incontrate per discutere del seguente ordine del giorno:

1. **accordo di secondo livello a contenuto normo economico art. 51/D.LGS. 81/2015;**

PREMESSO CHE

- la società operante nel settore del ciclo integrato dei rifiuti applica ai rapporti di lavoro con i propri lavoratori dipendenti il CCNL Fise Assoambiente;
- le attività aziendali in essere hanno necessità di essere gestite attraverso percorsi di incentivazione individuale e collettiva e nello spirito di tutela e salvaguardia delle risorse umane disponibili e degli ambienti di lavoro in uno al rispetto rituale di tutte le procedure operative secondo parametri di efficienza, produttività e redditività;
- le Parti confermano, *richiamando quanto emerso dai verbali del tavolo tecnico permanente appositamente istituito e ratificato dai referendum tenutisi tra i lavoratori*, l'obiettivo condiviso che, *rispondendo in modo innovativo alle sfide organizzative, produttive e di mercato*, aumenti i vantaggi competitivi, tenti di adottare una efficiente politica di gestione dei costi aziendali complessivi possibilmente con l'intento di non determinare ripercussioni ed incidenze sulla attuale tariffa dei rifiuti, procedendo a:
 - ottimizzare i costi per garantire una sostenibilità economica ai processi innovativi aziendali di organizzazione del lavoro;

N.0001644 - 10.03.2021
CAT. XVIII CLASSE 0 INTERNO



- aumentare l'efficienza;
- rafforzare il livello di coinvolgimento ai risultati aziendali attraverso un sistema integrato di modalità e servizi e di coinvolgimento dei lavoratori;

Per raggiungere questi obiettivi è necessario un coerente ed innovativo sistema di relazioni sindacali in grado di governare le esigenze produttive anche tenendo conto delle necessità delle persone che operano in azienda.

Le parti condividono che l'esigenza di garantire una sempre più adeguata risposta alle reali richieste del mercato e di realizzare gli interventi di innovazione necessari nei tempi più rapidi dipende anche dal livello di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.

Le trasformazioni in atto e l'esigenza di innovare i processi per reggere il confronto con gli altri operatori nel mercato di riferimento e massimizzare i vantaggi produttivi impongono all'azienda di sviluppare modelli organizzativi finalizzati a migliorare le performance attraverso:

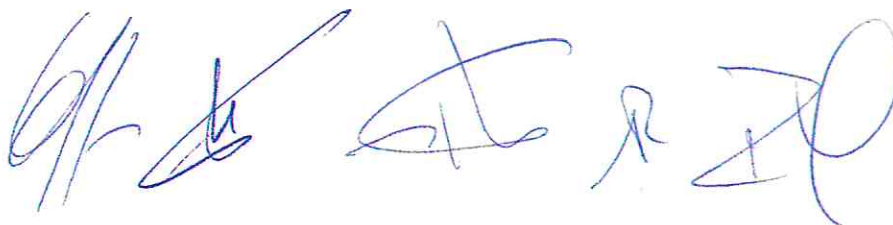
- il miglioramento della competitività;
- il recupero dell'efficienza produttiva.

È lecito ritenere che la continuità aziendale secondo principi di efficienza operativa, per i periodi a venire, dipenda in larga parte, se non in via esclusiva, dalla possibilità che quest'ultima ha di affrontare nel modo più efficiente e competitivo possibile la gestione dei servizi oggetto delle attività specifiche secondo logiche produttive di ottimizzazione e di efficientamento.

Definire il proprio dimensionamento ottimale, nel rispetto dell'efficienza economica e dell'efficacia della gestione operativa, rappresenta, in questo momento della vita aziendale, il primario obiettivo su cui sono e devono essere convogliate, in maniera ancor più incisiva, le energie della Società, con l'intento di perseguire e raggiungere il coevo obiettivo di assicurare un percorso di crescita e di consolidamento dell'azienda.

CONSIDERATO CHE

La legge n° 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 29 marzo 2018.



Ove ricorrano i presupposti richiesti, la suddetta normativa prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire in sostituzione totale o parziale del Premio di Risultato in denaro, di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore - fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio- resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo

La vigente normativa in materia prevede la contrattazione aziendale per l'istituzione di un Premio di Risultato finalizzato ad incentivare la produttività del lavoro.

L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

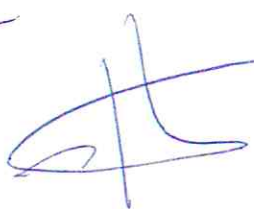
Il Premio variabile è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti, nonché all'andamento generale dell'Azienda e si caratterizza quindi come elemento variabile della retribuzione.

Le Parti hanno avviato il confronto sul rinnovo del Premio di Risultato (PdR), individuando elementi di innovazione in termini di destinazione degli importi derivanti dal raggiungimento degli obiettivi, anche in forme di welfare aziendale.

Considerato altresì che

In data 31.01.2021 è scaduta la pregressa contrattazione collettiva aziendale e/o di secondo livello a contenuto economico e normativo avente ad oggetto il riconoscimento alle maestranze di incentivazioni retributive al raggiungimento di specifici obiettivi qualificati in termini di maggiore produttività, competitività, innovazione ed efficienza dei fattori produttivi ed organizzativi aziendali. Di tal contrattazione le OOSS ne avevano chiesto la proroga e/o novazione ai fini della perdurante applicazione alle maestranze tutte della Gisec S.p.A..

In precedenti incontri intervenuti di cui si abbia qui per riportato merito e contenuto la parte aziendale aveva anticipato alle OOSS medesime la propria disponibilità alla possibile stipula di una nuova contrattazione di secondo livello ex art 51 del d.lgs. 81/2015 nella misura in cui la stessa:



- potesse fondarsi sotto il profilo finanziario su qualificati e performanti processi di autofinanziamento mediante politiche di insourcing (internalizzazioni) funzionali alla riduzione dei costi di gestione correlati ad appalti di attività e processi produttivi attualmente in esercizio di outsourcer, di incremento dei livelli di performance individuale e quand'anche all'incremento dei complessivi livelli di competitività, efficienza, economicità e redditività dei fattori produttivi ed organizzativi aziendali, tali quindi da incidere in via complessiva ed in termini positivi e progressivi, quale elemento di riduzione dei costi aziendali e decremento della tariffa sui rifiuti nonché, al fine di perseguire obiettivi specifici, annuali e pluriennali di riduzione sul complesso delle spese di funzionamento della Gisec S.p.A.;
- risultasse variabile ed incerta nella valorizzazione economica individuale e quindi nelle relative corresponsioni del quantum di ogni avente diritto perché strettamente correlata a risultati meritocratici e di effettivo impegno di ogni singolo prestatore d'opera nella realizzazione e nella qualità della performance individuale resa in specifici progetti di produttività in cui potesse esser misurabile la prestazione medesima ed il risultato/obiettivo prestabilito dalla direzione tecnica amministrativa dell'azienda;
- fosse sottoposta ad audit, misurazione, verifica, controllo e contabilizzazione delle singole performance raggiunte nonché, ed altresì, della maggiore economicità ed efficienza dei fattori produttivi (per tal intendendosi la riduzione dei costi di gestione e di esercizio incidenti sulla tariffa dei rifiuti) ed altresì, la maggiore competitività, redditività e produttività delle azioni gestionali poste in essere;
- le OOSS firmatarie del presente accordo, preso atto delle dichiarazioni aziendali nel corso di precedenti incontri avevano formulato controdeduzioni ed osservazioni e comunque avevano convenuto circa l'intento di favorire le politiche di insourcing e comunque di consentire, mezzo della contrattazione collettiva aziendale riferita a contenuti economici correlata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa ed innovazione, la crescita della competitività e dello sviluppo dell'azienda nonché il miglioramento delle condizioni economiche dei prestatori di lavoro che a tal

fine avrebbero concorso con le proprie attività, la qualità della prestazione e le performance individuali rese;

Visti:

- gli art. 1, commi 182, 186, 187 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n° 208 come modificati ed integrati dall'art 1 commi da 160 a 162 della legge 232/2016, l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n° 81, l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n° 151, l'art. 55 della legge 96/2017 (conversione del DL 50/20107) e combinate le medesime disposizioni al fine di redigere un accordo di secondo livello a contenuto normo/economico quale fonte regolatrice del premio di risultato;
- il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 con cui è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n° 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n° 81 del 2015;
- la circolare n° 28/E del 15 giugno 2016 con cui l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n° 208 del 2015;

Dato atto:

- che a tal fine le costituite parti che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n° 28/E del 15 giugno 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo (che la parte aziendale ha individuato nelle schede tecniche di ogni progetto di produttività), attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali di confronto con le annualità precedenti;
- che per quel che precede i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato solo se qualificati ai fini degli indicatori elencati nella sezione

6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016. Nello specifico in via prioritaria gli obiettivi di maggiore produttività, redditività, qualità ed efficienza performanti i progetti di produttività dovranno essere accertati ai fini della loro misurazione in specifici indicatori rinvenibili in:

- o risparmio dei fattori produttivi;
- o miglioramento dei processi organizzativi e produttivi;
- o diminuzione delle operazioni di outosourcing e risparmio economico ai fini dei costi di esercizio;
- o miglioramento delle performance nel rapporto costi previsti/costi effettivi;
- che gli indicatori sin qui riportati sono da ritenersi, ai fini del conseguimento dei risultati e delle performance aziendali, specifica esemplificativa potendosi rilevare, nell'ambito dei progetti di produttività di cui si allega abstract al presente accordo o in successiva integrazione agli stessi, ulteriori indici, purché misurabili e verificabili, utili ad esprimere la maggiore redditività, produttività, efficienza dei fattori produttivi;
- che il presente accordo è valevole per n° 36 mesi decorrenti dal periodo di paga di marzo 2021.

BUDGET ASSEGNATO:

- 1° ANNO € 637.602,24 (comprensivo del valore aggiunto buono pasto e Welfare);
- 2° ANNO € 557.901,96 (comprensivo del valore aggiunto buono pasto e Welfare);
- 3° ANNO € 478.201,68 (comprensivo del valore aggiunto buono pasto e Welfare).

SOGGETTI BENEFICIARI:

1. Ai soli fini della contrattazione di secondo livello e della sua regolamentazione normativa, contrattuale ed economica gli addetti attualmente in forza presso GiseC S.p.A. sono convenzionalmente ripartiti nelle seguenti aree:

- a. Area impianti: personale dello STIR di S.M.C.V. con qualifica di operaio ed impiegato;
- b. Area Servizi Generali:
 - Settore 1 Servizio di Vigilanza e Guardiania: personale addetto al servizio con qualifica di operaio ed impiegato assegnato presso siti e STIR di S.M.C.V.;

- Settore 2 Servizi di manutenzione: personale con qualifica di operaio ed impiegato assegnato alle manutenzioni parti comuni ed impiantistica dell'azienda;
- c. Area tecnica: personale con qualifica di impiegato addetto ad attività tecniche presso sede e/o impianto STIR di S.M.C.V.;
- d. Area amministrativa: personale con qualifica di impiegato addetto ad attività amministrative presso sede e/o impianto STIR di S.M.C.V..

2. I progetti di produttività e performance individuale iniziali (cui potranno aggiungersene ulteriori al verificarsi di specifiche esigenze o sopravvenienze gestionali, produttive e/o organizzative) sono i seguenti:

- Progetto 2021/2023 insourcing e riduzione costi dei servizi di trasporto rifiuti;
- Progetto 2021/2023 efficienza e produttività dei fattori produttivi dell'impianto STIR di S.M.C.V.;
- Progetto 2021/2023 efficienza, riduzione costi e qualità del servizio di inserimento FIR discarica Marruzzella3;
- Progetto 2021/2023 digitalizzazione formulari e ricevute di pesa ante 2020;
- Progetto 2021/2023 efficientamento settore guardiania e vigilanza siti/impianti;
- Progetto 2021/2023 recupero crediti;
- Progetto 2021/2023 manutenzione parti comuni azienda.

I suddetti progetti, *elaborati sulla scorta delle precedenti progettualità*, al termine di ogni quadrimestre saranno oggetto di un confronto e analisi con il comitato tecnico di valutazione e i Responsabili dei progetti; quest'ultimi, con cadenza mensile, informeranno i rappresentanti dei lavoratori sull'andamento degli stessi; all'atto della costituzione della RSU tale attività informativa sarà resa a quest'ultima.

Su base quadrimestrale e tenuto conto delle indicazioni fornite sull'andamento dei progetti, il comitato di valutazione, di concerto con i Responsabili dei progetti stessi, provvederà ad individuare eventuali correttivi e/o nuove future progettualità da utilizzare a base della valutazione della performance.

3. Ai progetti saranno assegnate 166 unità (personale attualmente in forza). Di tali unità ne faranno parte gli addetti delle suddette aree che con le attività ad essi proprie, in termini di qualificazione professionale, daranno seguito alla

progettazione, supervisione, coordinamento, misura, contabilità SAL, rendicontazione dei risultati raggiunti dalle maestranze addette ai singoli progetti nonché alle necessità funzionali, logistiche e di approvvigionamento che ne conseguiranno.

WELFARE AZIENDALE

Nella premessa che la stipulanda piattaforma di secondo livello dovrà contestualmente perseguire il miglioramento dei livelli di competitività, efficienza, economicità e redditività dei fattori produttivi ed organizzativi aziendali e, quindi anche, il miglioramento delle condizioni economiche dei prestatori di lavoro che concorrono a tal fine con le proprie performance individuali, la valorizzazione economica individuale sarà variabile ed incerta nel suo valore di assegnazione ad ogni potenziale addetto perché strettamente correlata ai risultati conseguiti dal singolo prestatore d'opera nella partecipazione e nella qualità della prestazione resa ai fini della realizzazione e della misurazione dei progetti di insourcing e dei relativi obiettivi raggiunti di maggiore efficienza, economicità e redditività dei fattori produttivi aziendali (per tal intendendosi anche la riduzione dei costi di gestione e di esercizio). Tale elemento economico è da ritenersi assorbente di ogni premialità e/o elemento economico previsto dal CCNL applicato in materia di contrattazione di secondo livello, qualità della prestazione resa, premialità produttiva et similia. Altresì il valore di tal elemento economico non è da ritenersi incidente sul TFR o su qualsiasi elemento retributivo o contrattuale previsto in norma e/o dal CCNL applicato (a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo: 13[^]-14[^]-malattia-maternità – indennità contrattuali - valore orario della prestazione) in quanto di tal specifica ricorrenza normo/economica e della relativa incidenza se ne è già tenuto conto in sede di valorizzazione dello stesso.

Il lavoratore, quadrimestralmente, ha la facoltà di trasformare il welfare aziendale in premio di risultato (al netto degli oneri aziendali e assoggettato agli oneri contributivi, assicurativi e fiscali).

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa del valore massimo annuo individuale assegnato per settore e per ciascun anno del triennio di riferimento:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SETTORE	ANNO 2021
	WELFARE ANNUO INDIVIDUALE MASSIMO ASSEGNATO NEI LIMITI DEL 80% BUDGET PREVISTO
GUARDIANIA (6 GIORNI LAV/SETTIMANA)	1.260,00
PROD. E IMPIEGATI (6 GIORNI LAV/SETTIMANA)	2.772,00
PROD. E IMPIEGATI (5G) (5 GIORNI LAV/SETTIMANA)	2.310,00

SETTORE	ANNO 2022
	WELFARE ANNUO INDIVIDUALE MASSIMO ASSEGNATO NEI LIMITI DEL 70% BUDGET PREVISTO
GUARDIANIA (6 GIORNI LAV/SETTIMANA)	982,80
PROD. E IMPIEGATI (6 GIORNI LAV/SETTIMANA)	2.162,16
PROD. E IMPIEGATI (5G) (5 GIORNI LAV/SETTIMANA)	1.801,80

SETTORE	ANNO 2023
	WELFARE ANNUO INDIVIDUALE MASSIMO ASSEGNATO NEI LIMITI DEL 60% BUDGET PREVISTO
GUARDIANIA (6 GIORNI LAV/SETTIMANA)	705,60
PROD. E IMPIEGATI (6 GIORNI LAV/SETTIMANA)	1.552,32
PROD. E IMPIEGATI (5G) (5 GIORNI LAV/SETTIMANA)	1.293,60

I suddetti valori devono intendersi teorici e nominali ai fini della loro corresponsione.

- ✓ L'assegnazione del quantum effettivo è subordinato, ai fini del suo accesso e della materiale corresponsione, alla verifica e raggiungimento, in sede di misurazione, degli indici di tipo qualitativo e quantitativo della prestazione resa qui di seguito indicati; in ragione di tal specificità normo/contrattuale la valorizzazione economica individuale sarà variabile ed incerta nella sua corresponsione e nel quantum di ogni avente diritto in quanto strettamente correlata ai risultati conseguiti da ogni singolo prestatore d'opera nella partecipazione e nella qualità della prestazione resa ai fini della realizzazione dei progetti. Pertanto, ad ogni soggetto beneficiario sarà corrisposto, su base quadrimestrale, un valore di Welfare Aziendale secondo una specifica griglia che terrà conto degli indici quantitativi e qualitativi della prestazione resa che qui di seguito si riportano:

INDICI di MISURAZIONE della PRESTAZIONE RESA

I predetti progetti saranno oggetto di valutazione quadrimestrale (indice quantitativo ed indice qualitativo) in ordine alla prestazione resa da ciascun addetto come di seguito specificato:

Indice quantitativo – peso 80% del valore:

1) Raggiungimento dell'obiettivo quantitativo indicato su ciascun progetto che dovrà essere certificato dal Responsabile del progetto e trasmesso alla Commissione di valutazione entro il 5° giorno successivo al termine di riferimento del quadrimestre interessato per la relativa valutazione;

2) in linea con quanto previsto dall'art. 46 del CCNL paragrafo c), il responsabile del personale dovrà effettuare la certificazione relativamente ai parametri di seguito riportati da effettuarsi per ogni singolo dipendente afferente al progetto di appartenenza che dovrà essere trasmessa alla Commissione di valutazione entro il 5° giorno successivo del termine di riferimento del quadrimestre interessato per la relativa valutazione:

- in caso di superamento, su base quadrimestrale, di n° 12 giorni di malattia/infortuni anche non consecutivi e fino a 15 giorni si applicherà una riduzione pari al 10% sull'importo spettante per il quadrimestre di riferimento;
- in caso di superamento, su base quadrimestrale, di n° 15 giorni di malattia/infortuni anche non consecutivi e fino a 20 giorni si applicherà una riduzione pari al 15% sull'importo spettante per il quadrimestre di riferimento;
- in caso di superamento, su base quadrimestrale, di n° 20 giorni di malattia/infortuni anche non consecutivi la riduzione sarà determinata dal rapporto del numero dei giorni di assenza sul numero dei giorni lavorabili sempre per il quadrimestre di riferimento;

3) per quanto attiene le assenze per ferie, permessi, permessi festività et similia fino a 30 giorni su base annua, le stesse sono computate nel budget assegnato e, pertanto, fino a tale limite (30 gg.) al lavoratore spetterà la produttività per intero; superato il limite di 30 giorni per ferie, permessi, permessi festività et similia l'indennità di produttività spettante verrà ridotta del 20% della somma erogabile su base annua. La predetta attestazione dovrà essere certificata dal Responsabile del

Personale e trasmessa alla Commissione di valutazione entro il 5° giorno successivo al termine del relativo anno di riferimento per la relativa valutazione.

Indice qualitativo prestazione – peso 20% del valore

La qualità della prestazione resa da ciascun partecipante sarà oggetto di valutazione dell'apposita Commissione sulla scorta di una specifica relazione tecnica che il Responsabile del progetto elaborerà e trasmetterà alla predetta Commissione entro il termine di 5° giorni successivi al termine del quadrimestre di riferimento;

Ogni mese il Responsabile del progetto informa i rappresentanti dei lavoratori sull'andamento dei relativi progetti; all'atto della costituzione della RSU tale attività informativa sarà resa alle stesse.

La verifica su base quadrimestrale sarà documentata tramite specifica contabilizzazione (SAL et similia) dei progetti nonché la rendicontazione/misurazione a mezzo riferimento agli indicatori del singolo progetto. L'elaborato prodotto dalla commissione di verifica sarà trasferito da essa all'ufficio del personale ai fini della relativa contabilizzazione attraverso l'attribuzione del welfare aziendale oppure su scelta del lavoratore in busta paga al netto degli oneri aziendali e assoggettato agli oneri contributivi, assicurativi e fiscali previsti dalla legge.

L'azienda ribadisce la misura massima di budget assegnata (costo lordo aziendale) alla presente contrattazione di secondo livello in ragione della specifica deliberazione formulata a tal fine dall'assemblea dei soci e, pertanto, al verificarsi di ogni e qualsiasi ricorrenza di fatto, di gestione et similia, le predette quantificazioni dei singoli addetti saranno riproporzionate sino al medesimo limite massimo di budget assegnato.

OPZIONE WELFARE

Al fine di incentivare i sistemi di welfare aziendale di cui alle disposizioni normative di cui all'art. 1 commi da 182 a 189 della legge 208/2015 come modificati ed integrati dall'art. 1 commi da 160 a 162 della legge 232/2016, la parte aziendale di concerto con le OOS darà seguito a specifici incontri funzionali alla realizzazione di un paniere di beni di flexible benefit ed alla formulazione di uno specifico regolamento a tal fine utile.

Il lavoratore beneficiario, nei termini previsti dalle vigenti disposizioni di legge integrate dalla prassi amministrativa in materia vigente, potrà richiedere ed opzionare i beni da tal paniere in via sostitutiva alla materiale corresponsione delle somme in busta paga.

L'Opzione a sistemi di welfare anche mediante voucher Il comma 184 prevede che le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato. Pertanto, il lavoratore che ha diritto al premio o alla quota di utili, potrà scegliere di optare a sistemi di welfare di cui all'art. 51 del Tuir, il cui rispetto dei limiti in esso indicati, assicura la completa esenzione fiscale e contributiva anche per il datore di lavoro. A norma dell'art. 51, comma 3-bis del Tuir, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione (voucher), in formato cartaceo o elettronico anche in modo cumulativo, riportanti un valore nominale. Il decreto interministeriale precisa, all'art. 6, che tali documenti devono essere nominativi e non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

BUONO PASTO

La parte aziendale in riferimento alle richieste formulate in ordine all'aumento del buono pasto, fermo restando i suddetti limiti economici invalicabili, accoglie la proposta di aumento del valore del buono pasto da € 7,00 a € 8,00 decorrente dal medesimo periodo di validità del presente accordo. Il predetto buono pasto sarà erogato, come precedentemente concordato, al raggiungimento di una presenza giornaliera di almeno 6 ore lavorate.

Resta invariata ai fini della presente condizione di miglior favore rispetto alle disposizioni di cui all'art. 36 del CCNL applicato, la clausola di salvaguardia circa il valore del budget e quindi ogni limitazione ad esso collegata per tale intendendosi che, al verificarsi di sforamenti al budget medesimo o di carenze valutative, l'azienda adotterà i provvedimenti conseguenziali.

Clausole finali

In caso di conflittualità le parti, confermando quanto previsto dal CCNL, si impegnano ad incontrarsi nelle sedi opportune per evitare azioni che pregiudicano la normale esecuzione del servizio.

Le parti:

- si danno reciprocamente atto che il Premio di Risultato ed i compensi individuali a tal fine corrisposti ai lavoratori ed indicati nel presente accordo integrativo sono coerenti con le disposizioni legislative e contrattuali in materia di decontribuzione e detassazione di cui all'art. 1 commi 182 a 189 della legge 208/2015 come modif. ed integr. dall'art. 11 commi da 160 a 162 della legge 232/2016; la parte aziendale provvederà alla trasmissione telematica/deposito del contratto alle autorità amministrative preposte del contratto di secondo livello secondo le disposizioni di prassi vigenti;
- con la sottoscrizione del presente accordo di secondo livello le parti dichiarano di essere titolari delle relative legittimazioni anche in termini di rappresentanza sindacale previste nel recente accordo interconfederale del 28/06/2011 e pertanto confermano che tale contrattazione ex art. 51 del d.lgs. 81/2015 è da ritenersi efficace nei confronti di tutto il personale attualmente in forza presso i siti/impianti in gestione alla Società secondo le disposizioni di cui all'art. 8 del D.L. 138/2011.

Il C.d.A. dell'azienda si riserva, previo esame e confronto con le OOSS, la sospensione e/o revoca del presente accordo e/o il trasferimento di singoli addetti a progetti diversi da quelli cui sono stati inizialmente assegnati e ciò al verificarsi di uno dei seguenti casi:

- negativo monitoraggio dell'equilibrio economico/finanziario aziendale qualora dagli stessi vengano rilevati indicatori non congrui e/o sostenibili con la sua erogazione o comunque in eccedenza/oltre il limite del budget assegnato annuale deliberato dall'Assemblea dei Soci ai fini della corresponsione della contrattazione di secondo livello;
- mancato perseguimento dei progressivi obiettivi indicati nei progetti di produttività allegati al presente contratto;
- mancata realizzazione delle economicità e degli efficientamenti gestionali sui costi di esercizio della Gisec S.p.A. per effetto dei progetti di produttività;

Progetto 2021/2023 digitalizzazione formulari e ricevute di pesa ante 2020

INDICI DI MISURAZIONE delle PERFORMANCE INDIVIDUALI. Le quote di premio individuale saranno riproporzionate in funzione alla partecipazione attiva dei singoli lavoratori alla produttività aziendale e secondo il sistema di misurazione della performance individuale come descritto nella contrattazione di secondo livello a contenuto normo/economico ai fini dell'obiettivo/risultato di progetto

BENEFICIARI: I lavoratori di cui all'allegato elenco

Obiettivo del progetto/outcome. Il presente progetto è teso efficientare l'archiviazione in formato digitale dei documenti attestanti il conferimento e smaltimento dei rifiuti presso gli impianti in gestione alla Società; tale documentazione risulta necessaria per l'attivazione di qualsivoglia procedimento in sede giudiziaria sotteso al recupero del credito vantato dalla Gisec a fronte dei conferimenti dei rifiuti sversati dai Comuni presso l'impianto S.T.I.R. di S. Maria Capua Vetere (CE).

Per la determinazione e misurazione dell'obiettivo gli addetti dovranno oltre alle normali attività assegnate dovranno svolgere quanto di seguito riportato:

Le principali fasi dell'attività svolta dal gruppo di lavoro sono:

- 1) Estrapolazione dei FIR e ricevute pesa dai singoli faldoni;
- 2) Verifica correttezza FIR con incrocio statistiche elaborate da sistema informatico Win Waste in uso in Gisec;
- 3) Riorganizzazione scaffalatura archivio;
- 4) Preparazione documenti da scansione;
- 5) Settaggio scanner secondo la qualità di conservazione dei documenti da digitalizzare;
- 6) Fotocopie dei documenti non interamente integri;
- 7) Scansione singola di ogni FIR e ricevuta di pesa utilizzando la migliore risoluzione possibile;
- 8) Assemblaggio singoli file pdf scansionati in file multipli con l'ausilio di apposito software dedicato;
- 9) Archiviazione informatica dei documenti digitalizzati in apposita SHARE dedicato su server aziendale;
- 10) Archiviazione dei documenti cartacei, dopo essere stati digitalizzati, con criterio;

Nella prima fase sperimentale si prevede che il gruppo di lavoro effettui l'attività complessiva prima specificata di scansionare in file pdf con cadenza giornaliera almeno 50 Formulare Identificazione Rifiuti e 50 ricevute pesa da assemblare successivamente in un file unico mensile sempre in formato pdf.

Obiettivo quadrimestrale 3.000 F.I.R. E n° 3.000 Ricevute di Pesa

Il premio di produttività verrà erogato al raggiungimento del 100% del predetto valore obiettivo (n° 3.000 FIR e n° 3.000 ricevute di pesa nel quadrimestre di riferimento). In

caso di raggiungimento parziale del predetto obiettivo, l'erogazione del premio sarà direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento.

- **PERSONALE DESIGNATO ALLA CERTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI ED ALLE SEGNALEZIONI QUALITATIVE E DI PERFORMANCE INDIVIDUALI – DOVERI E MODALITA' OPERATIVE –**

Il responsabile del progetto, provvederà ad effettuare specifica relazione al termine di ciascun quadrimestre in merito all'esecuzione e alle modalità dei lavori da parte del personale partecipante al progetto, provvedendo a segnalare alla Commissione di valutazione le informazioni necessarie all'individuazione dei criteri delle performance individuali.

Peso progetto: 2,7% budget assegnato;

Responsabile progetto: Dott. Paolo Natale.

1	NATALE PAOLO	RESPONSABILE PROGETTO DIGITALIZZAZIONE
2	AVITABILE FABIO	PROGETTO DIGITALIZZAZIONE
3	BOLO TIZIANA	PROGETTO DIGITALIZZAZIONE
	N. 2 RISORSE DA INDIVIDUARE A ROTAZIONE	

Progetto 2021/2023 efficienza, riduzione costi e qualità del servizio di inserimento in apposito "database" Formulare Identificazione Rifiuti sito discarica Marruzzella 3

INDICI DI MISURAZIONE delle PERFORMANCE INDIVIDUALI. Le quote di premio individuale riproporzionate in funzione alla partecipazione attiva dei singoli lavoratori alla produttività aziendale e secondo il sistema di misurazione della performance individuale come descritto nella contrattazione di secondo livello a contenuto normo/economico ai fini dell'obiettivo/risultato di progetto

BENEFICIARI: I lavoratori di cui all'allegato elenco

Obiettivo del progetto/outcome è quello di inserire in apposito "database" tutti i dati presenti sui formulari identificazione rifiuti (F.I.R.) da Luglio 2020 a Giugno 2021, nonché l'inserimento dei formulari relativi alla precedente gestione della discarica di Marruzzella 3 ante 2019 (gestione Consorzio SA2).

L'obiettivo da raggiungere è la registrazione di 6 mesi di formulari ogni quadrimestre.

- **PERSONALE DESIGNATO ALLA CERTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI ED ALLE SEGNALAZIONI QUALITATIVE E DI PERFORMANCE INDIVIDUALI - DOVERI E MODALITA' OPERATIVE -**

Il Responsabile del progetto, provvederà ad effettuare specifica relazione al termine di ciascun quadrimestre in merito all'esecuzione e alle modalità dei lavori da parte del personale partecipante al progetto, provvedendo a segnalare alla Commissione di valutazione le informazioni necessarie all'individuazione dei criteri delle performance individuali.

Peso progetto: 1,69% budget assegnato;

Responsabile progetto: Geom. Emilio Bortone.

1	BORTONE EMILIO	RESPONSABILE PROGETTO PESA MARR. 3
2	ESPOSITO CLAUDIO	PROGETTO PESA MARR. 3
3	SARNATARO DANIELE	PROGETTO PESA MARR. 3
4	SIMEOLI NICOLA	PROGETTO PESA MARR. 3

Progetto 2018/2020 efficienza, riduzione costi e qualità del servizio manutenzioni parti generali azienda

INDICI DI MISURAZIONE delle PERFORMANCE INDIVIDUALI. Le quote di premio individuale riproporzionate in funzione alla partecipazione attiva dei singoli lavoratori alla produttività aziendale e secondo il sistema di misurazione della performance individuale come descritto nella contrattazione di secondo livello a contenuto normo/economico ai fini dell'obiettivo/risultato di progetto

BENEFICIARI: I lavoratori di cui all'allegato elenco

Obiettivo del progetto/out come Insourcing dei lavori di manutenzione edile/parti comuni necessari sui siti/impianti. Al fine di misurare e determinare l'obiettivo prefissato il coordinatore del progetto elaborerà, con cadenza quadrimestrale, entro l'ultimo giorno del mese precedente a quello di riferimento, un cronoprogramma delle attività da eseguirsi. La produttività verrà erogata se l'obiettivo, e quindi la realizzazione delle attività previste nel cronoprogramma, verrà raggiunto almeno all'80%. Le quote di premio di produttività legate al progetto saranno erogate per intero solo al raggiungimento del 100% del target prefissato, per valori obiettivo compresi tra il target soglia (80%) ed il 99% le quote di premialità saranno ridotte in misura proporzionale alla percentuale di obiettivo raggiunto.

- **PERSONALE DESIGNATO ALLA CERTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI ED ALLE SEGNALEZIONI QUALITATIVE E DI PERFORMANCE INDIVIDUALI - DOVERI E MODALITA' OPERATIVE -**

Il responsabile del progetto, provvederà ad effettuare specifica relazione al termine di ciascun quadrimestre in merito all'esecuzione e alle modalità dei lavori da parte del personale partecipante al progetto, provvedendo a segnalare alla Commissione di valutazione le informazioni necessarie all'individuazione dei criteri delle performance individuali.

Peso progetto: 14.83 % budget assegnato;

Responsabile progetto: Ing. Sebastiano Izzo.

1	IZZO SEBASTIANO	RESPONSABILE PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
2	BERNARDO GIOVANNI	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
3	CAPASSO FRANCESCO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
4	CICCARELLI GAETANO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
5	CIRILLO SALVATORE	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
6	COPPOLA CLAUDIO SALVATORE	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
7	CRISPINO ANTONIO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
8	D'ADDIO MAURIZIO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
9	DE STEFANO FILIPPO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
10	DI BERNARDO DONATO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
11	IANNOTTA ALFONSO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
12	MAISTO EMILIO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
13	MARRANDINO VINCENZO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
14	MARZO GIUSEPPE	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
15	MIGLIACCIO ROCCO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
16	MORIELLO CARMELA	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
17	RAUSO AGOSTINO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
18	RUSSO EMILIO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
19	SANGES SERGIO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
20	SIMEOLI CASTRESE	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA
21	VAGLIVIELLO BIAGIO	PROGETTO MANUTENZIONI GENERALI AZIENDA

**Progetto 2021/2023 efficienza e produttività dei fattori produttivi dell'Impianto
Stir di SMCV**

INDICI DI MISURAZIONE delle PERFORMANCE INDIVIDUALI. Le quote di premio individuale riproporzionate in funzione alla partecipazione attiva dei singoli lavoratori alla produttività aziendale e secondo il sistema di misurazione della performance individuale come descritto nella contrattazione di secondo livello a contenuto normo/economico ai fini dell'obiettivo/risultato di progetto

BENEFICIARI: I lavoratori di cui all'allegato elenco

Obiettivo del progetto/out come Il processo produttivo dello STIR viene svolto H24, suddiviso in turni ciclici di produzione oltre alle normali attività manutentive programmate ordinarie e straordinarie. Per la determinazione e misurazione dell'obiettivo nel turno di produzione e più in generale di tutti i dipendenti afferenti allo STIR, si utilizzerà come target quello del raggiungimento nell'arco del quadrimestre di riferimento, il 60%, in peso, del rifiuto in ingresso.

Il premio di produttività verrà erogato al raggiungimento del 100% del predetto valore obiettivo (nell'arco del quadrimestre di riferimento, il 60%, in peso, del rifiuto in ingresso).

In caso di raggiungimento parziale del predetto obiettivo, l'erogazione del premio sarà direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento.

• **PERSONALE DESIGNATO ALLA CERTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI
ED ALLE SEGNALEZIONI QUALITATIVE E DI PERFORMANCE
INDIVIDUALI - DOVERI E MODALITA' OPERATIVE -**

Il responsabile del progetto, provvederà ad effettuare specifica relazione al termine di ciascun quadrimestre in merito all'esecuzione e alle modalità dei lavori da parte del personale partecipante al progetto, provvedendo a segnalare alla Commissione di valutazione le informazioni necessarie all'individuazione dei criteri delle performance individuali.

Peso progetto: 55,44 % budget assegnato;

Responsabile progetto: Arch. Elpidio Maisto.

1	MAISTO ELPIDIO	RESPONSABILE PRODUZIONE IMPIANTO STIR			
2	ADDONISIO ANDREA	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	40	IANNOTTI COSTANZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
3	ALBANO CORRADO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	41	INTOCIA EDUARDO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
4	SARAI SALVATORE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	42	LUONGO CARMINE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
5	BORTONE FABRIZIO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	43	LUONGO PASQUALE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
6	CALDERO FRANCESCO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	44	MARRA FEDERICO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
7	CAPRANO SALVATORE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	45	MASSARO FRANCESCO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
8	CERFANELLO GIOVANNI	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	46	MORICO ANTONIO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
9	CHAMERIELLO GIUSEPPE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	47	MORICO CARLO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
10	CISTOLA VINCENZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	48	MORILE BIAGIO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
11	CIPRIANO MICHELE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	49	MOTTOLA ROMUALDO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
12	COMUNALE NICOLA	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	50	MUSIELLA RAFFAELE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
13	CONSOLAZIO GABRIELE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	51	NATALE RAFFAELE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
14	CRISCIONE CARMINE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	52	PALLADINO ANDREA	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
15	CRISCIULO FRANCESCO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	53	PALLADINO RAFFAELE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
16	D'AMICO FRANCESCO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	54	PALLONE GIUSEPPE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
17	DE FELICE ANTONIO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	55	PALMERI VINCENZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
18	DI BIASI FRANCESCO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	56	PERNA VINCENZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
19	DI CARLUCCIO ANTONIO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	57	PETRILLO CARLO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
20	DI CHIARA ENZOLOMBO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	58	PICONE FRANCESCO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
21	DI FALCO GEMARO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	59	PICCOLI VINCENZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
22	DI MONICO DOMENICO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	60	ROMANO GAETANO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
23	DI NARDO SALVATORE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	61	ROSSI CRESCENZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
24	DI RONZA ANDREA	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	62	RUSSO POMPEO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
25	DIANA LUIGI	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	63	SANGES MARIANO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
26	D'ORTA ANTONIO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	64	SARNATARO MASSIMO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
27	ESSOLINO NICOLA	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	65	SCARICI CIRO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
28	FEOLE CRESCENZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	66	SCHIAVONE ANTONIO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
29	FERRANTE SALVATORE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	67	SCHIAVONE RAFFAELE	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
30	FERRARA ANGELO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	68	TIBELLO AMELIO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
31	FIORENTINO FILIPPO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	69	TIGLIO FRANCESCO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
32	FIORELLI DOMENICO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	70	VALENTINO GIOVANNI	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
33	GAGLIOTTI ALFREDO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	71	VENTRONE ALFONSO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
34	GAULO ASSUNTA	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	72	VERTAGLIO ALFREDO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
35	GAULO MARCO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	73	VERTAGLIO GIOVANNI	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
36	GIANNI VINCENZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	74	VITTAZZO VINCENZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
37	GUARINO VINCENZO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	75	ZAMPILLA ANDREA	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
38	IMMICO CIPRIANO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	76	ZARRELLI ONOFREO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR
39	IANNOTTI ALBERTO	PRODUZIONE IMPIANTO STIR	77	ZITO NICOLA	PRODUZIONE IMPIANTO STIR

TRASP. RIFIUTI

6/1

20

21

2/1

2

PROGETTO DI RECUPERO CREDITI 2021/2023

• **DESCRIZIONE ED OBIETTIVI**

La Società a decorrere dall'anno 2013, per effetto di quanto previsto dalla vigente normativa, intrattiene un rapporto diretto con i Comuni della provincia di Caserta per i conferimenti effettuati presso l'impianto Stir di Santa Maria Capua Vetere, **alla luce degli introiti registrati sino alla data odierna (euro 237.147.853,00)**, la media dei pagamenti dei corrispettivi dovuti dalle Amministrazioni Comunali risulta essere pari al 78%, relativamente al **fatturato gennaio 2013 – dicembre 2020**, registrandosi, dunque, un'esposizione creditoria complessiva pari ad **58.442.000,00** circa per effetto di un **fatturato complessivo pari ad euro 295.549.886,00**.

Alla luce di quanto sopra esposto risulta di tutta evidenza l'opportunità di proseguire, ed intensificare ove possibile, nella posizione in essere di tutte le azioni/attività finalizzate al recupero, con la massima tempestività ed in via prioritaria nei confronti dei Comuni maggiormente esposti, dei crediti vantati dalla Società nei confronti delle Amministrazioni servite.

La media degli incassi effettuati nell'anno 2020 sono pari ad una media mensile di € 1.900.000,00 al netto degli incassi ricevuti per effetto dell'intervenuto D.L. n° 34/2020.

L'obiettivo del presente progetto è quello di effettuare per il triennio 2021/2023 un incasso medio quadrimestrale pari ad € 8.000.000,00, corrispondente all'importo dell'incasso medio quadrimestrale del 2020 (€ 7.600.000,00), incrementato di circa il 5%.

In caso di raggiungimento parziale del predetto obiettivo, l'erogazione del premio sarà direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento.

• **PERSONALE DESIGNATO ALLA CERTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI ED ALLE SEGNALAZIONI QUALITATIVE E DI PERFORMANCE INDIVIDUALI – DOVERI E MODALITA' OPERATIVE –**

Il Responsabile del progetto, provvederà ad effettuare specifica relazione al termine di ciascun quadrimestre in merito all'esecuzione e alle modalità dei lavori da parte del personale partecipante al progetto, provvedendo a segnalare alla Commissione di valutazione le informazioni necessarie all'individuazione dei criteri delle performance individuali.

Peso progetto: 4,92 % budget assegnato;

Responsabile progetto: Dott. Carmine Napolano.

N.	NOMINATIVO	NUOVO PROGETTO
1	NAPOLANO CARMINE	RESPONSABILE PROGETTO RECUPERO CREDITI
2	FERRARO VALENTINO	PROGETTO RECUPERO CREDITI
3	IANNOTTI VITTORIA	PROGETTO RECUPERO CREDITI
4	IZZO GIUSEPPE	PROGETTO RECUPERO CREDITI
5	MUSICA GIUSEPPE	PROGETTO RECUPERO CREDITI
6	NAPOLANO CARMINE	PROGETTO RECUPERO CREDITI
7	PASCALE VITO	PROGETTO RECUPERO CREDITI
8	ROSSI ANTONELLINA	PROGETTO RECUPERO CREDITI
9	SANGIORGIO GENESIO	PROGETTO RECUPERO CREDITI

PROGETTO 2021/2023 INSOURCING E RIDUZIONE COSTI DEI SERVIZI DI TRASPORTO RIFIUTI

INDICI DI MISURAZIONE delle PERFORMANCE INDIVIDUALI. Le quote di premio individuale riproporzionate in funzione alla partecipazione attiva dei singoli lavoratori alla produttività aziendale e secondo il sistema di misurazione della performance individuale come descritto nella contrattazione di secondo livello a contenuto normo/economico ai fini dell'obiettivo/risultato di progetto

BENEFICIARI: I lavoratori di cui all'allegato elenco

Obiettivo del progetto/outcome Il presente progetto è teso ad efficientare il trasporto dei rifiuti prodotti dallo STIR verso il TMV di Acerra ovvero nell'ambito della Regione Campania; tale servizio internalizzato da oltre due anni sia con la formazione del personale interno alla Società nonché con l'acquisto di mezzi propri ha consentito e consentirà il risparmio economico rispetto al ricorso a trasportatori esterni.

Il trasporto dei rifiuti prodotti viene effettuato, con mezzi di proprietà, con frequenza settimanale 5 giorni su sette.

Per la determinazione e misurazione dell'obiettivo di tale progetto si utilizzerà come target quello del raggiungimento di almeno 1.200 viaggi su base quadrimestrale verso il TMV di Acerra, ovvero il trasporto di almeno n° 24.000 balle prodotte nel quadrimestre di riferimento, ovvero almeno per ogni autista n° 2 viaggi giornalieri nell'ambito dell'orario ordinario settimanale (5 giorni a settimana per 7,36 ore; nel caso in cui ogni singolo autista riuscisse nell'ambito dell'orario ordinario settimanale (5 giorni a settimana per 7,36 ore) ad effettuare n° 3 viaggi giornalieri verso il TMV di Acerra, allo stesso verrà corrisposto una ulteriore premialità pari a € 20,00 lordi/giornalieri fino ad un massimo complessivo per l'intera comparto di € 1.400,00 lordi su base quadrimestrale.

Le quote di premio di produttività legate al progetto saranno erogate per intero solo al raggiungimento del 100% del target prefissato. In caso di raggiungimento parziale del predetto obiettivo, l'erogazione del premio sarà direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento.

- **PERSONALE DESIGNATO ALLA CERTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI ED ALLE SEGNALEZIONI QUALITATIVE E DI PERFORMANCE INDIVIDUALI – DOVERI E MODALITA' OPERATIVE –**

Il responsabile del progetto, provvederà ad effettuare specifica relazione al termine di ciascun quadrimestre in merito all'esecuzione e alle modalità dei lavori da parte del personale partecipante al progetto, provvedendo a segnalare alla Commissione di valutazione le informazioni necessarie all'individuazione dei criteri delle performance individuali.

Peso progetto: 7,62 % budget assegnato;

Responsabile progetto: Dott Rosario Balzano

N.	NOMINATIVO	NUOVO PROGETTO
1	BALZANO ROSARIO	RESPONSABILE PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
2	BELLUOMO GIORGIO	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
3	CANTONE GIUSEPPE	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
4	CERCIELLO VINCENZO	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
5	DI FUSCO GIUSEPPE	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
6	EYMAN CARLO	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
7	FORTUNATO GIOVANNI	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
8	MAISTO GUIDO	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
9	MORFE' ANTONIO	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
10	PASCIUCCO VITO	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
11	PICOZZI MICHELE	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI / VIGILANZA E GUARDIANIA
12	SAVY FEDERICO	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI
13	TRAVERSA GIOVANNI	PROGETTO TRASPORTO RIFIUTI

Progetto 2021/2023 settore guardiania e vigilanza

INDICI DI MISURAZIONE delle PERFORMANCE INDIVIDUALI. Le quote di premio individuale riproporzionate in funzione alla partecipazione attiva dei singoli lavoratori alla produttività aziendale e secondo il sistema di misurazione della performance individuale come descritto nella contrattazione di secondo livello a contenuto normo/economico ai fini dell'obiettivo/risultato di progetto

BENEFICIARI: I lavoratori di cui all'allegato elenco

Obiettivo del progetto/outcome. Il presente progetto è teso efficientare il settore guardiania e vigilanza attraverso l'utilizzo di strumenti informatici per il costante monitoraggio del sito al fine di preservare lo stesso da eventuali furti o danneggiamento del patrimonio aziendale e con il precipuo scopo di ridurre l'affidamento a terzi del servizio di portierato, svolgendo le attività di seguito riportate:

- Piantonamento ai fini della sorveglianza dell'immobile per la sicurezza dei luoghi e prevenzione di eventuale intrusione di persone estranee, nonché di situazioni che possano creare pericolo a persone e/o cose;
- Mantenere costanti contatti con i referenti della Gisec, segnalando fatti e/o circostanze eventualmente rilevanti;
- Controllo ai fini di evitare l'introduzione di materiali, oggetti o quant'altro possa apparire sospetto;
- Compilazione e aggiornamento del registro di portineria relativo alle attività di cui ai precedenti punti, sul quale dovrà essere annotato il verificarsi di ogni evento particolare o anomalo, eventualmente coadiuvato nella valutazione di questi eventi dal responsabile del servizio;
- Gestione della comunicazione via fax e/o posta elettronica inerenti alle precedenti attività;
- Il registro di portineria va consegnato obbligatoriamente entro le ore 10,00 del giorno successivo al responsabile del servizio, anche con modalità telematiche;
- Svolgono inoltre attività di prevenzione e gestione delle emergenze dei siti/impianti secondo le indicazioni fornite da servizio prevenzioni e protezione rischi, che consistono principalmente nelle attività sottoelencate in via esemplificativa e non esaustive:

- a) Controllo e gestione del funzionamento dell'impianto automatico di rilevazione ed allarme antincendio dell'edificio e/o di eventuali altri edifici della Gisec collegati;
- b) Gestione/visione dell'impianto e delle immagini provenienti dall'impianto di videosorveglianza;
- c) Partecipazione attiva nella gestione delle emergenze (prevenzione, lotta antincendio ed evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato);
- d) Allertamenti referenti Gisec competenti e reperibili in caso di rilievo di perdite, allagamenti, rotture, cedimenti, attiva vandalici, crolli ecc. ed eventuale tempestiva chiamata da VV.FF;
- e) Attività di primo soccorso;

Modalità di esecuzione Servizio di Ronda/ Ispezione/ Vigilanza Passaggio diurno e notturno del servizio di ronda/ispezione, dal lunedì alla domenica, ogni due ore, dalle ore 18.00 alle 06.00;

1. Passaggio diurno e notturno del servizio di ronda/ispezione la domenica, ogni due ore, dalle ore 06.00 alle ore 06.00 del lunedì successivo;

I passaggi con auto aziendali nei punti prefissati, durante il servizio di ronda/ispezione, dovranno essere effettuati ogni due ore, con almeno n° 24 foto per giro/ronda in almeno 6 punti di osservazione rappresentati nella planimetria che sarà consegnata ai relativi operatori.

Da ciascun punto di osservazione, l'operatore avrà cura di trarre n°4 immagini fotografiche, scattate nella direzione e nel verso rappresentato dalle frecce di colore rosso riportate sulla predetta planimetria;

Le quote di premio di produttività legate al progetto saranno erogate per intero solo al raggiungimento del 100% del target prefissato. In caso di raggiungimento parziale del predetto obiettivo, l'erogazione del premio sarà direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento.

- **PERSONALE DESIGNATO ALLA CERTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI ED ALLE SEGNALEZIONI QUALITATIVE E DI PERFORMANCE INDIVIDUALI – DOVERI E MODALITA' OPERATIVE –**

Il responsabile del progetto, provvederà ad effettuare specifica relazione al termine di ciascun quadrimestre in merito all'esecuzione e alle modalità dei lavori da parte del personale partecipante al progetto, provvedendo a segnalare alla Commissione di valutazione le informazioni necessarie all'individuazione dei criteri delle performance individuali.

Peso progetto: 12,80 % budget assegnato;

Responsabile progetto: Ing. Augusto Zippo.

N°	NOMINATIVO	NUOVO PROGETTO
1	ZIPPO AUGUSTO	RESPONSABILE PROGETTO - VIGILANZA SITI
2	AMODIO ANTONIO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
3	AVELLA GIUSEPPE	PROGETTO- VIGILANZA SITI
4	BASSO VINCENZO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
5	CAMPOLONGO CIRO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
6	CASTELLINO SALVATORE	PROGETTO- VIGILANZA SITI
7	CONSOLAZIO GENNARO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
8	COPPOLA GIUSEPPE	PROGETTO- VIGILANZA SITI
9	DE CHAM GIOVANNI	PROGETTO- VIGILANZA SITI
10	DE CLEMENTE SALVATORE	PROGETTO- VIGILANZA SITI
11	DE ROSA FRANCESCO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
12	D'ERRICO MARIA	PROGETTO- VIGILANZA SITI
13	ELEFANTE SERGIO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
14	ELIA MICHELE	PROGETTO- VIGILANZA SITI
15	FASANO ATTILIO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
16	GALIANI EMILIO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
17	GALIANI ROBERTO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
18	GOLINO GAETANA	PROGETTO- VIGILANZA SITI
19	LOFFREDO CIRO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
20	MASTROIPIETRO FRANCESCO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
21	MENTONE ANTONIO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
22	MONACO PAOLO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
23	MORELLI PASQUALE	PROGETTO- VIGILANZA SITI
24	MUGIONE RAFFAELE	PROGETTO- VIGILANZA SITI
25	MUSSOROFO CARMINE	PROGETTO- VIGILANZA SITI
26	PASTORE ASSUNTA	PROGETTO- VIGILANZA SITI
27	PERUGINO ANTONIO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
28	PIGNATIELLO FRANCESCO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
29	PONTILLO ALESSANDRO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
30	RIVETTI MARIA GRAZIA	PROGETTO- VIGILANZA SITI
31	SANTO NICOLA	PROGETTO- VIGILANZA SITI
32	SANTORO MARIO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
33	SCIA SABATINO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
34	SERPE CIRO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
35	SOLLAZZO VINCENZO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
36	TAMBURRO ANGELA	PROGETTO- VIGILANZA SITI
37	TORRE VINCENZO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
38	TRAMONTANO TOMMASO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
39	TRINCHELLA VINCENZO	PROGETTO- VIGILANZA SITI
40	TUTINO SALVATORE	PROGETTO- VIGILANZA SITI