

Verbale di Rinnovo del C.I. A.
S.A.BA.R. S.p.a. e S.A.BA.R. Servizi S.r.l.
(2017 – 2019)

In data 27/06/2017, presso la sede delle aziende S.A.BA.R. S.p.a. e Sabar Servizi Srl sita a Novellara in via Levata 64

Tra

S.A.BA.R. S.p.a rappresentata dal Presidente Albertini Ezio e dal direttore generale Boselli Marco
SABAR SERVIZI SRL rappresentata dall'Amministratore Unico Albertini Ezio e dal direttore generale Boselli Marco

E

La Rappresentanza di lavoratori di cui all'art 59 CCNL FISE ASSOAMBIENTE Bozzolini Mauro, Roncasaglia Erika e Storchi Stefano assistiti da Carolina Cagossi Funzionario FP CGIL Reggio Emilia

Premesso che

- In data 01/12/2016 è stata presentata piattaforma sindacale per il rinnovo del CIA di S.A.BA.R. S.p.a e di SABAR SERVIZI SRL
- Si è proceduto a diversi incontri nel corso dei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2017 seguiti da diversi passaggi con CDA e assemblea dei lavoratori anche per approvazione di singole intese aventi a riferimento singoli argomenti di negoziazione (vedi passaggio orario da 36 ore settimanali a 38 e conseguente modifica degli orari specifici
- In data 23 Giugno 2017 è stata definita l'ipotesi di rinnovo
- È stata sottoposta al referendum dei lavoratori come da accordo nazionale del 2017 avvenuto in data 26/27 Giugno 2017 che ha portato all'approvazione dell'ipotesi.

Con il presente accordo si definisce il rinnovo C.I.A. come di seguito:

01. RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono di mantenere e rafforzare il sistema delle relazioni sindacali, consolidatosi nel tempo con risultati positivi, attraverso l'istituzione di minimo 2 incontri annuali con cadenza semestrale, di informazione, confronto e discussione preventiva tra le parti sulle tematiche previste dal CCNL di riferimento (a titolo esemplificativo non esaustivo: i bilanci di previsione e consuntivo; sulle linee programmatiche e di investimento; piani industriali con specifica attenzione

Storchi Stefano
Bozzolini Mauro
Roncasaglia Erika

Albertini Ezio

Boselli Marco

alle ricadute occupazionali; possibile progetto di terziarizzazione o appalto di settori o servizi aziendali; argomenti legati alla sicurezza sul lavoro, ecc)

A richiesta di una delle parti potranno essere attivati ulteriori tavoli di confronto su tematiche individuate (a titolo esemplificativo non esaustivo: attivazione di contratti di somministrazione; comunicazioni inerenti gli attivati bandi per nuove assunzioni a termine e indeterminate; passaggi di livello; problematiche relative alla definizione dei calendari ferie; la verifica degli spazi ad uso spogliatoio, la verifica dell'adeguatezza numerica degli stalli di sosta a disposizione dei lavoratori e dei mezzi utilizzati per lo svolgimento del lavoro, ecc) .

02. AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti intendono potenziato il dialogo tra RSPP ed RLS anche attraverso momenti di formazione comune ed aggiuntiva a quella prevista dalla normativa vigente in tal senso.

Particolare attenzione verrà posta nella formazione aggiuntiva dei preposti.

I contenuti della formazione di cui sopra sarà definita nel corso degli incontri periodici di cui al punti 1 Relazioni sindacali oltre che nelle sedi previste ex d lgs 81/2008

03. FERIE, PERMESSI E ROOL

Nell'intento di dotarsi di un calendario di ferie annuali in tempo utile e comunque non oltre il 30/04 di ogni anno, le Parti concordano che

- L'azienda fornirà ai lavoratori la modulistica utile per la richiesta entro il 28/02 di ogni anno
- I lavoratori dovranno restituire tale modulistica all'azienda entro il 31/03 di ogni anno.
- L'azienda quindi restituirà l'autorizzazione entro il 30/04 di ogni anno e laddove l'Azienda non dia risposta ai lavoratori entro il 30/04 si procederà con il silenzio assenso.
- In caso di emergenze ed assenze per indisponibilità di dipendenti, l'azienda per garantire il servizio pubblico, potrà disporre di revocare l'autorizzazione data come da normativa vigente e ccnl in tema di precettazione In ogni caso in presenza di una pluralità di richieste per periodi analoghi l'autorizzazione avverrà con il sistema della rotazione.

In caso di contestazione su dinieghi o problematiche varie è possibile da parte del lavoratore chiedere entro 15/05 incontro con assistenza della RSU.

Forstsch *Bonluiz Mauer*
Recegabe Eule

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Per la fruizione delle Rol di cui al rinnovo del CCNL FISE del 06/12/16 si definisce che le modalità di fruizione delle stesse siano analoghe al sistema dei Permessi pertanto sulla base di richiesta individuale per assenze a ore e/o a giorni.

04. ORARIO DI LAVORO

Alla luce dei cambiamenti apportati dal CCNL FISE ASSOAMBIENTE, si recepisce il verbale di incontro del 11/01/17, pertanto si confermano gli orari di lavoro di cui alle tabelle C e ss.

Le parti confermano quanto al verbale di sperimentazione ossia che gli orari possono essere oggetto di modifica oltre che per i casi previsti dal CCNL anche in caso di incremento delle attività.

Inoltre si conferma un tavolo di confronto sull'impatto degli orari nell'organizzazione e nella salute e sicurezza sul lavoro, tavolo da attivarsi nel corso degli incontri di cui al punto 1 Relazioni Sindacali.

05. FORMAZIONE e PROFESSIONALITA'

Le parti riconoscono l'importanza della crescita professionale delle maestranze e intendono creare percorsi di formazione ed aggiornamento anche mediante accesso ai fondi interprofessionali.

Le parti concordano che nel corso degli incontri periodici di cui al punto 1 Relazioni sindacali si rilevi il fabbisogno formativo del personale e si concordi la formazione necessaria a cui potranno accedere i dipendenti anche con l'utilizzo del criterio della rotazione e della fungibilità delle mansioni.

La formazione dovrà avvenire in orario di lavoro e come tale retribuita.

Le parti monitoreranno l'andamento e i risultati conseguiti, anche in relazione al potenziamento delle professionalità.

06. RINNOVO PATENTI, CQC e CC

L'Azienda si farà integralmente carico dei costi per il rinnovo del CQC, della carta cronotachigrafica, dell'ADR e del certificato di abilitazione all'acquisto e all'utilizzo dei prodotti fitosanitari (D.Lgs 150/12) come già avviene per le patenti in funzione degli accordi siglati tra le parti in data 22.01.2007 e 22.07.2008. Non saranno considerate orario di lavoro le partecipazioni ai corsi per ottenere i certificati sopra riportati, ma sarà cura dell'Azienda mettere a disposizione l'auto aziendale per raggiungere il luogo sede del corso.

Stelli Stelli *Bonolis Muro*
Rossella Enke

CAE

E *M/S*

L'Azienda sosterrà il pagamento di 1 (una) sanzione, per ogni lavoratore per ogni anno civile, derivante da infrazioni al codice della strada. Qualora si rilevi recidività o colpa grave, la società può decidere di non farsi carico della sanzione ricevuta.

Tutti i punti delle patenti che saranno decurtati a causa dell'infrazione sono a carico del conducente.

07. BUONI PASTO, INDENNITA' SOSTITUTIVA, ECC

Si conviene di assegnare ad ogni lavoratore che ne farà richiesta per la fruizione del pasto, buoni pasto in forma elettronica per il valore giornaliero di euro 7,00, mantenendo in essere per la loro erogazione le modalità già concordate tra le parti con accordo del 22.07.2008, riconoscendo il diritto medesimo anche per i lavoratori interinali o part-time che abbiano un orario spezzato tra mattina e pomeriggio, con rientro pomeridiano al lavoro.

All'atto della consegna del tesserino l'azienda darà compiuta informazione a tutti i lavoratori della convenzione recentemente sottoscritta con la CIR Food S.C.

Qualora i pasti minimi aziendali non siano raggiunti, il conto aggiuntivo di CIR Food S.C. sarà a carico della società.

Si conviene di fissare ad euro 25,00 giornalieri il tetto massimo rimborsabile per le spese di vitto sostenute dai lavoratori in trasferta; il rimborso necessita di previa autorizzazione alla missione da parte del Responsabile di Settore o Direttore Generale.

08. PREMIO PER OBIETTIVI

Considerato l'andamento della produttività Aziendale ed il costante raggiungimento degli obiettivi prefissati, che denotano l'efficacia dei sistemi messi in campo e dei parametri sino ad ora scelti per la misurazione dei risultati, alla luce dei cambiamenti che fortunatamente ed inevitabilmente investiranno l'azienda nei prossimi anni, le parti decidono di variare gli indicatori utilizzati per la premialità, mantenendo inalterato l'impianto complessivo e suddividendo la stessa pertanto tra:

- a) incremento del premio consolidato mensile,
- b) salario variabile a cui applicare le disposizioni di cui alla legge n 232/2016, legge n. 208/15, D.M. 25/03/16, D.L 50/2017 e ss modificazioni ed integrazioni ed alle condizioni previste dalla circolare n 28/E 2016 in tema di detassazione dei premi di produttività

Pertanto il sistema premiante come sotto declinato spetta a:

Stefano Stabile *Bonifazio Mauri*
Responsabile *Area*

AS

E

MF

- tutti i dipendenti a tempi indeterminato: vanno esclusi i periodi non lavorati per effetto di assunzione o cessazione in corso d'anno.
- i dipendenti assunti con contratto a termine ed in somministrazione impiegati, ma l'erogazione avverrà in quote parte di premio proporzionate ai mesi di lavoro effettivamente prestato nell'anno.
- L'ammontare del premio viene proporzionato in caso di attività prestata con contratto part time.
- L'erogazione avverrà ai lavoratori in forza al 31/12 di ogni anno.

A) Incremento del premio consolidato mensile

I valori che determineranno il premio integrativo consolidato, e avranno incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge (ad esclusione di tutte le indennità contrattuali) saranno i seguenti

Vd tabella A

Per il triennio 2017-2019 in riferimento al parametro 4A: incremento di € 35,00 annui

B) PREMIO DI RISULTATO: ASPETTI COMUNI A SABAR SPA E SABAR SERVIZI SRL

Si conviene di aumentare gli importi variabili del premio per obiettivi definendo i seguenti importi riparametrato al livello 4A:

Per il triennio 2017-2019 parametro 4A

Euro 1015,00 per l'anno 2017

Euro 1030,00 per l'anno 2018

Euro 1045,00 per l'anno 2019

Vedi Tabella B

A tali importi di salario variabile si applicano le disposizioni di cui alla legge n 232/2016, legge n. 208/15 ., D.M. 25/03/16, D.L 50/2017 e ss modificazioni ed integrazioni ed alle condizioni previste dalla circolare n 28/E in tema di detassazione dei premi di produttività

Le parti concordano che gli importi lordi annui di cui alla tabella B allegata sono erogabili al raggiungimento degli obiettivi.

Stefano Stefano Borzolin Mouton
Renee G. De

CK

E
MF

Ogni indicatore sarà misurato e remunerato indipendentemente dagli altri.

Gli importi di cui sopra si intendono già comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti di legge e di contratto ad esclusione del TFR

Detto premio verrà erogato con la mensilità del mese di gennaio dell'anno successivo dopo che le parti avranno valutato l'esatta entità dei parametri. Tale valutazione sarà effettuata dalla commissione paritetica composta dai firmatari del presente accordo e si riunirà entro il 15 gennaio di ogni anno a partire del 15/01/18 per valutare e certificare il raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente ed apporre eventuali correttivi come ai punti successivi

Nel corso degli incontri periodici di cui al punto 1 Relazioni sindacali la direzione aziendale fornirà i dati di andamento degli indicatori utili a sviluppare eventuali confronti /discussioni in tema, anche anticipatamente alla data di verifica di cui sopra. Per ogni riunione verrà redatto verbale di incontro.

Gli obiettivi di riferimento predeterminati potranno essere oggetto di ridefinizione (intesa quale verifica ed eventuale variazione del valore obiettivo) nel caso si verificano nel corso dell'anno fatti, modifiche normative ed altri elementi straordinari ed imprevedibili, nonché in caso di cambiamenti relativi alla misurazione della frazione estranea imposti unilateralmente dal consorzio, e/o l'aumento del limite ad oggi concordato, che ne compromettano sostanzialmente la raggiungibilità.

In attuazione a quanto previsto dalla legge 208/15 commi 182-190 e alle condizioni previste dalla circolare n 28/E, è attribuita ai lavoratori la possibilità, su base esclusivamente volontaria, di convertire il 50% - cinquanta per cento - spettante di premio di risultato variabile di cui alla Tab. B nei benefit previsti dalla normativa citata e nello specifico: maggior versamento ai fondi di previdenza complementare.

Tale opzione dovrà espressamente essere comunicata in forma scritta da parte del singolo lavoratore all'ufficio del personale entro e non oltre Novembre di ogni anno.

Per il lavoratore che non eserciterà tale opzione si procederà al pagamento del premio come sopra definito

Indicatori e scale di miglioramento

SABAR SPA

Handwritten signatures in blue ink:
Stefano...
Roberto...
Maurizio...
AS E
MPS

In coerenza con quanto previsto dal CCNL e dai precedenti accordi viene istituito un premio legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi di miglioramento

Plastica – misurazione della frazione estranea peso 30%
 Certificazione sicurezza (2017) e near misses (2018-19) peso 30%
 Apertura di sinistri coperti da RCA peso 40%

IMBALLAGGI IN PLASTICA	Percentuale di erogazione dell'indicatore
MEDIA: si prende a riferimento la media del 20 % che il consorzio COREPLA nell'accordo ANCI-CONA 2015-2019 ritiene accettabile e per la quale eroga il contributo ambientale Conai. La media degli ultimi 2 anni dell'accordo della frazione estranea è 15,015 %.	
Meno 15%	100 %
Tra 15 % e Meno/ uguale a 16 %	90%
Tra 16% e Meno/ uguale a 18%	80%
Tra 18% e Meno/ uguale a 20%	70%
Oltre 20%\	0
<p>PERIODO CONGRUO:</p> <p>Questo indicatore si intende sperimentale per l'anno 2017. La misurazione pertanto rileverà il lavorato dal 01/01 al 31/12 dell'anno 2017. In sede di verifica dei risultati le parti definiranno il mantenimento dell'indicatore gli anni 2018/2019 o contratteranno un eventuale ipotesi alternativa. In tal caso le parti definiranno verbale di parziale modifica</p>	

CERTIFICAZIONE (indicatore) 2017	SICUREZZA	Percentuale di erogazione dell'indicatore
RAGGIUNTO		100%
NON RAGGIUNTO		0

SEGNALAZIONE	PREVENZIONE	Percentuale di erogazione dell'indicatore
--------------	-------------	---

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Stardi", "Bottoluzzi", "Mauri", "Bucosseppe", and "Tura".

INFORTUNI (obiettivo anni 2018 e 2019 all'eventuale raggiungimento della certificazione di sicurezza nel 2017)	
Per l'anno 2018 per l'ottenimento del premio, ottenuta la certificazione di qualità, le società richiedono che i dipendenti segnalino almeno 3 "near misses" per azienda per prevenire possibili infortuni futuri e segnalare possibili pericoli sfuggiti ai responsabili di settore o alla direzione.	
RAGGIUNTO	100%
NON RAGGIUNTO	0
Per l'anno 2019 per l'ottenimento del premio, oltre alla certificazione di qualità, le società richiedono che i dipendenti segnalino almeno 4 "near misses" per azienda per prevenire possibili infortuni futuri e segnalare possibili pericoli sfuggiti ai responsabili di settore o alla direzione.	
RAGGIUNTO	100%
NON RAGGIUNTO	0

SINISTRI	Percentuale di erogazione dell'indicatore
Anno 2017-18-19 periodo 01/01-31/12	
Da zero a un numero inferiore o uguale a 6	100%
Da 6 a 7	80 %
Da 8 a 9	60%
Oltre 9	0
<p>Nel corso del 2016, il numero di sinistri nell'anno 2016 è stato 3. Considerando l'incremento di lavorazioni, personale e materiale in ingresso, si pone l'obiettivo di non avere un numero compreso tra 0 e 9.</p> <p>Resta inteso tra le parti che se il parco macchine dovesse subire un ulteriore aumento, l'Azienda e le RSU si troveranno per ridefinire gli obiettivi determinati. In tal caso le parti definiranno verbale di parziale modifica</p> <p>PERIODO CONGRUO:</p> <p>Questo indicatore si intende sperimentale per l'anno 2017. La misurazione pertanto rileverà il lavorato dal 01/01 al 31/12 dell'anno 2017. In sede di verifica dei risultati le parti definiranno il mantenimento dell'indicatore gli anni 2018/2019 o contratteranno un eventuale ipotesi alternativa. In tal caso le parti definiranno verbale di parziale modifica</p>	


 Andrea Borrelli
 Responsabile Area





SABAR SERVIZI SRL

In coerenza con quanto previsto dal CCNL e dai precedenti accordi viene istituito un premio legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi di miglioramento

Raccolta differenziata (vetro, carta, ferro, plastica)	peso 40%
Certificazione sicurezza	peso 30%
Contenimento dei sinistri	peso 30 %

CERTIFICAZIONE (indicatore 2017)	SICUREZZA	Percentuale di erogazione dell'indicatore
RAGGIUNTO		100%
NON RAGGIUNTO		0

SEGNALAZIONE INFORTUNI (obiettivo anni 2018 e 2019 all'eventuale raggiungimento certificazione di sicurezza nel 2017)	PREVENZIONE raggiungimento della certificazione di sicurezza nel 2017)	Percentuale di erogazione dell'indicatore
Per l'anno 2018 per l'ottenimento del premio, ottenuta la certificazione di qualità, le società richiedono che i dipendenti segnalino almeno 3 "near misses" per azienda per prevenire possibili infortuni futuri e segnalare possibili pericoli sfuggiti ai responsabili di settore o alla direzione.		
RAGGIUNTO		100%
NON RAGGIUNTO		0
Per l'anno 2019 per l'ottenimento del premio, oltre alla certificazione di qualità, le società richiedono che i dipendenti segnalino almeno 4 "near misses" per azienda per prevenire possibili infortuni futuri e segnalare possibili pericoli sfuggiti ai responsabili di settore o alla direzione.		
RAGGIUNTO		100%
NON RAGGIUNTO		0

RACCOLTA	DIFFERENZIATA		
MEDIA: si prende a riferimento la media della raccolta differenziata			

*Andri Stela Bonalini Mura
Rovescioni Onke*

CE

U 145

degli ultimi 3 anni (2014/15/16) che risulta essere pari a 13.903 come da dati indicati nell'allegato di bilancio			
Percentuali di erogazione dell'indicatore	Obiettivi da raggiungere anno 2017 in KG	Obiettivi da raggiungere anno 2018 in KG	Obiettivi da raggiungere anno 2019 in KG
100 %	14.500.000	15.000.000	15.500.000

SINISTRI	Percentuale di erogazione dell'indicatore
Anno 2017 periodo 01/01-31/12	
Da zero a un numero inferiore o uguale a 13	100%
Da 14 a 18	80 %
Da 19 a 23	60%
Oltre 23	0
<p>Nel corso del 2016, il numero di sinistri è stato 10. Considerando l'incremento di lavorazioni e quindi di dipendenti (13 in più su 44 ad inizio 2017), si pone l'obiettivo di non avere un numero tra 0 e 23.</p> <p>Resta inteso tra le parti che se il parco macchine dovesse subire un notevole aumento, l'Azienda e le RSU si troveranno per ridefinire gli obiettivi determinati. In tal caso le parti definiranno verbale di parziale modifica</p> <p>PERIODO CONGRUO:</p> <p>Questo indicatore si intende sperimentale per l'anno 2017. La misurazione pertanto rileverà il lavoratore dal 01/01 al 31/12 dell'anno 2017. In sede di verifica dei risultati le parti definiranno il mantenimento dell'indicatore gli anni 2018/2019 o contratteranno un eventuale ipotesi alternativa. In tal caso le parti definiranno verbale di parziale modifica</p>	

09. PASSAGGI DI LIVELLO

Si definiscono e sottoscrivono in un allegato eventuali passaggi di livello del personale. L'allegato è visionabile presso ufficio personale dalle RSU.

Si chiede di non aggiungere il livello J per le future assunzioni

10. DECORRENZA E DURATA

*Stefano Stefano Bartoluzzi Mouto
Rovaglio Eike*

CE

*E
MP*

Secondo quanto disposto della normativa contrattuale vigente il presente accordo avrà durata triennale 2017-2019, e rimarrà in vigore fino a definizione di un nuovo accordo.

Il presente contratto si intenderà rinnovato se non disdettato almeno sei mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata o PEC

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo contratto di pari livello

Per tutto ciò che non verrà espressamente modificato o citato nello stesso si farà riferimento ai contratti integrativi aziendali precedenti.

11. COLLAZIONE

Le parti si impegnano a produrre entro la scadenza del triennio un Testo Unico Aziendale tramite il sistema della Collazione degli Accordi Vigenti

s.a.ba.r. 
Servizi S.r.l.
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. Albertini Ezio

s.a.ba.r. 
Servizi Ambientali D.o.s.s.a Reggiana
IL PRESIDENTE
Ing. Albertini Ezio

s.a.ba.r. s.p.a.
Servizi Ambientali Bassa Reggiana
PROCURATORE SPECIALE
Ing. Marco Boselli

s.a.ba.r. 
Servizi S.r.l.
DIRETTORE GENERALE
Ing. Marco Boselli

André Michel
Bonblin Marco
P. FPC GIL
Caroline Caponi
Rossini J

TABELLA A Incremento del premio consolidato mensile

Livello 4° anno 2016 era di € 95,00

La somma mensile di incremento pari a € 2,5 di cui alla tabella sarà erogata per 16 mensilità fine a raggiungere l'incremento annuo finale di cui al punto 8 lettera d

Livello	PARAMETRO	2017	2018	2019
q	230,00	161,83	165,98	170,13
8	204,67	144,01	147,70	151,39
7a	184,41	129,75	133,08	136,41
7b	175,36	123,39	126,55	129,71
6a	166,84	117,39	120,40	123,41
6b	159,15	111,98	114,85	117,72
5a	151,29	106,45	109,18	111,91
5b	144,86	101,93	104,54	107,15
4a	138,57	97,50	100,00	102,50
4b	134,36	94,54	96,96	99,39
3a	130,07	91,52	93,87	96,21
3b	124,00	87,25	89,49	91,72
2a	123,51	86,90	89,13	91,36
2b	111,11	78,18	80,18	82,19
1a	100,00	70,36	72,17	73,97
1b	88,83	62,50	64,10	65,71
j	80,00	56,29	57,73	59,18

AMMINISTRATORE UNICO
 Dott. Alberto...

AMMINISTRATORE UNICO
 Dott. Alberto...

AMMINISTRATORE UNICO
 Dott. Alberto...

AMMINISTRATORE UNICO
 Dott. Alberto...

Stadi
Roberto
Rossini

[Signature]

E

MP

TABELLA B

Incremento del premio variabile

Livello 4° anno 2016 era di € 1000,00

Livello	PARAMETRO	2017	2018	2019
q	230,00	1.684,71	1.709,61	1.734,50
8	204,67	1.499,17	1.521,33	1.543,48
7a	184,41	1.350,77	1.370,73	1.390,69
7b	175,36	1.284,48	1.303,46	1.322,44
6a	166,84	1.222,07	1.240,13	1.258,19
6b	159,15	1.165,74	1.182,97	1.200,20
5a	151,29	1.108,17	1.124,55	1.140,93
5b	144,86	1.061,07	1.076,75	1.092,43
4a	138,57	1.015,00	1.030,00	1.045,00
4b	134,36	984,16	998,71	1.013,25
3a	130,07	952,74	966,82	980,90
3b	124,00	908,28	921,70	935,12
2a	123,51	904,69	918,06	931,43
2b	111,11	813,86	825,89	837,92
1a	100,00	732,48	743,31	754,13
1b	88,83	650,66	660,28	669,89
j	80,00	585,99	594,65	603,31

Stefano della Borsolini Mauro
Ricavato da

AS E MS