

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI

AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO PER IL PERSONALE DIPENDENTE ANNI 2023 - 2024

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 2 novembre 2023, alle ore 14.00 presso la sede aziendale, tra l'Ing. Massimo Pelti, nella sua qualità di Direttore Generale di CEM Ambiente S.p.A., il sig. Enrico Soleti, in qualità di rappresentante delle R.S.A. e la Sig.ra Alessandra Bianchi in rappresentanza della FEMCA Cisl,

si stipula il seguente accordo

premesse

1. La validità del presente accordo riguarda gli esercizi 2023 e 2024.
2. Restano validi, anche per il biennio 2023-2024, la struttura ed i criteri generali di articolazione previsti dall'accordo sottoscritto in data 21 aprile 2009 e successivamente confermati in data 17 dicembre 2012, 1° aprile 2014, 29 novembre 2016, 22 novembre 2018 e 02 novembre 2020 con riferimento alla configurazione prevista in tre diversi livelli.
3. La retribuzione integrativa di cui al presente accordo sarà riconosciuta esclusivamente al personale che risulterà in servizio per un periodo di almeno 6 mesi nel corso di ciascun anno solare di riferimento dell'accordo stesso.
4. La parte economica del presente accordo tiene conto delle politiche di contenimento delle spese delle società a capitale pubblico partecipate dagli enti locali, anche con riferimento alle più recenti disposizioni in materia di *spending review* ed alle previsioni di cui al D.Lgs. 175/2016.
5. In coerenza con le previsioni del CCNL Gas Acqua le Parti ritengono che il premio di risultato abbia finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa, attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità, nonché il miglioramento continuo delle prestazioni e di processi, anche attraverso strumenti collettivi di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori.
6. A margine ed a rafforzamento degli obiettivi di aumento della produttività sottesi all'accordo ed in linea con le politiche di miglioramento del clima aziendale e del benessere dei dipendenti adottate dall'azienda, le Parti concordano circa l'opportunità di attivare un sistema di *welfare aziendale*, per la cui implementazione e gestione l'azienda si farà carico di aderire ad una specifica piattaforma informatica alla quale i lavoratori potranno aderire alle condizioni e con i benefici di seguito precisati. Il personale dipendente rientrante nelle condizioni previste dalla normativa vigente avrà la facoltà di aderire al sistema di *welfare* convertendo il 100% del valore del premio di risultato in beni, opere e servizi alle condizioni e secondo i limiti previsti della normativa vigente per la regolamentazione di tale istituto. Non è prevista la conversione parziale del premio di risultato. Qualora aderissero almeno 50 lavoratori (considerando la globalità dei dipendenti di CEM Ambiente Spa) a tale modalità, i dipendenti che richiederanno l'erogazione del Premio di risultato sotto forma di *welfare* vedranno applicarsi una maggiorazione del + 15% rispetto alla somma individuale messa a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi, come determinata in conformità al punto 7 che segue.

Soleti E. AB





Ciò premesso e considerato come parte integrante dell'accordo, le parti concordano quanto segue:

7. la somma complessiva messa a disposizione per il raggiungimento del premio di risultato nel biennio 2023 - 2024 è stabilita, individualmente e relativamente a ciascuna delle due annualità, nel 60% dell'importo corrispondente alla retribuzione base in godimento per ciascun livello alla data di liquidazione del premio; di seguito vengono precisati distintamente per livelli di inquadramento, gli importi utili alla liquidazione del premio 2023, ossia in corso di validità alla data di sottoscrizione del presente accordo:

- livello 0: €	3.240,46	- livello 8: €	2.926,37
- livello 7: €	2.703,79	- livello 6: €	2.480,95
- livello 5: €	2.259,20	- livello 4: €	2.121,36
- livello 3: €	1.984,66		

nb.: l'accordo sarà applicato anche al personale assunto a tempo determinato, al verificarsi della condizione di cui al precedente punto 3, con riconoscimento di una quota pari al 30% dell'importo corrispondente alla retribuzione base in godimento.

8. Per quanto riguarda i livelli di articolazione del premio ai fini della successiva erogazione, fermi restando i parametri generali previsti dai richiamati accordi e la configurazione assunta relativamente al secondo ed al terzo livello, si precisa:

8.1. quanto al primo livello, che la quota assegnata per tale parametro, pari al 20% del premio disponibile, è determinata - in relazione alla strategicità della diffusione del progetto Ecuosacco - attraverso la misurazione della progressiva riduzione del quantitativo di residuo di rifiuto secco indifferenziato rispetto al dato medio accertato al 31/12/2022, pari a 71,16 Kg/ab/anno pro-capite, nei termini che seguono:

- conseguimento di un dato medio inferiore al dato 2022, 71,16 Kg/ab/anno = 100% della quota;
- peggioramento del dato medio 2022 contenuto entro i 72,50 Kg/ab/anno = 80% della quota;
- peggioramento del dato medio contenuto tra i 72,50 ed i 75,00 Kg/ab/anno = 50% della quota;
- peggioramento del dato medio contenuto oltre i 75,00 Kg/ab/anno = 0% della quota;

8.2. quanto al secondo livello di articolazione del premio, legato all'incremento della produttività attraverso il mantenimento di quote minimali di assenze, la quota di premio assegnata per tale parametro - stabilita nel 20% del premio disponibile - sarà parametrata proporzionalmente alle effettive presenze in servizio, precisandosi che nel conteggio delle assenze non saranno computate quelle per ferie, festività soppresse, recuperi, assenze per infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri, astensione obbligatoria per gravidanza, permessi sindacali, permessi per donazione sangue, permessi per effettuazione dialisi in regime di day hospital o ricovero, malattie oncologiche o cardiache, permessi ex L.104/1992. I parametri per la determinazione delle quote spettanti al singolo lavoratore sono i seguenti:

- fino a 8 gg. lavorativi di assenza: 100% della quota
- da 9 a 12 gg. lavorativi di assenza: 70% della quota
- da 13 a 15 gg. lavorativi di assenza: 50% della quota
- da 16 gg. lavorativi di assenza e oltre: 0% della quota



E' inoltre confermata la riduzione proporzionale da applicare in funzione delle assenze riconducibili all'istituto dei permessi per indisposizione di cui all'accordo aziendale in data 21 aprile 2009. Tale riduzione, che a differenza di quanto previsto per le assenze di cui al punto precedente non sarà ridistribuita tra il personale restando nella esclusiva disponibilità dell'Amministrazione.

8.3. Il terzo livello di articolazione del premio è infine legato al raggiungimento dei singoli progetti ed obiettivi assegnati ai gruppi di lavoratori secondo quanto specificato nell'allegato "A" ed all'apporto fornito da ciascun dipendente alla realizzazione dei diversi obiettivi tenendo conto dell'inquadramento, del ruolo rivestito e delle mansioni svolte dal singolo lavoratore all'interno della struttura aziendale in rapporto al grado di partecipazione ed all'impegno profuso rispetto all'attuazione dei complessivi obiettivi. Tale valutazione, sarà compiuta dal Direttore Generale sulla base di specifica e motivata indicazione espressa dal Direttore del Servizio interessato.

La quota di premio assegnata per tale parametro viene stabilita nel 60% del premio disponibile, di cui il 40% per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato ed il 20% per la valutazione in ordine all'apporto fornito dal singolo dipendente, nei termini sopra precisati, al raggiungimento dei complessivi obiettivi aziendali; tale ultima valutazione sarà espressa in forma di coefficiente variabile da 0 a 1. La motivata valutazione in ordine al grado di raggiungimento dell'obiettivo sarà insindacabilmente formulata dal Direttore Generale, unitamente ai Direttori dei Servizi interessati dai progetti.

9. Si concorda, infine, che gli importi indicati ai punti precedenti sono tutti da intendersi al lordo di trattenute fiscali e previdenziali di legge. In caso di conseguimento dei requisiti prescritti, si darà seguito all'applicazione della detassazione nella misura indicata dalla normativa vigente alla data della liquidazione del premio.

per CEM Ambiente S.p.A.

per CISL Brianza

per le RSA

NOTE A VERBALE:

1. Confermandosi quanto previsto nei precedenti accordi sottoscritti tra le parti relativamente al biennio 2014/2015 e 2016/2017, le parti concordano di mantenere, stante il riconoscimento della validità e dell'importanza del ruolo svolto dal *Fondo Aziendale per il Tempo Libero*, il sostegno da parte dell'azienda al predetto fondo con il versamento di un importo di € 50,00 per ciascuno dei dipendenti inquadrati nel contratto Gas Acqua in servizio alla data del 31 dicembre 2014.
2. Si conferma inoltre, per la durata del presente accordo, la riduzione del 30% della tariffa ACI applicata a titolo di rimborso spese per utilizzo autovetture personali di cui al vigente regolamento.

per CEM Ambiente S.p.A.

per Femca-CISL Brianza

per le RSA



Allegato "A" - PROGETTI-OBIETTIVI ANNI 2023 - 2024

1. Adeguamento organizzazione alle regolazioni adottate dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) su: - qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani; - schema tipo di contratto di servizio per la regolazione dei rapporti fra enti affidanti e gestori del servizio dei rifiuti urbani; - aggiornamento biennale (2024-2025) del Metodo Tariffario Rifiuti (MTR-2); obblighi di monitoraggio e di trasparenza sull'efficienza della raccolta differenziata e sugli impianti di trattamento dei rifiuti urbani.

L'obiettivo assunto è quello di adeguare i sistemi organizzativi, operativi ed informativi in uso attuando le regolazioni di settore introdotte dall'Autorità ARERA ed implementando tutto quanto necessario ad assicurare il rispetto delle previsioni regolatorie ed i livelli qualitativi in stretta collaborazione con i Comuni soci - ETC di riferimento.

Personale coinvolto: uffici afferenti alla Direzione Servizi ed alla Direzione Corporate, ufficio QHSE, ufficio comunicazione.

2. Implementazione e messa a regime della gestione informatizzata del ciclo passivo degli ordini quale upgrade della piattaforma attualmente in uso per la gestione della contabilità "Infinity" di Zucchetti, con contestuale adeguamento delle procedure autorizzative e di controllo in essere.

L'obiettivo assunto è quello di adeguare i sistemi informativi e le procedure attualmente in uso implementando la procedura gestionale in uso (Infinity) con un sistema di gestione informatizzato e dematerializzato del ciclo passivo che integri le fasi intercorrenti dalla richiesta del CIG (codice identificativo gara) fino all'emissione dell'ordine di acquisto, quale integrazione e corollario della procedura gestionale già attivata relativamente alla gestione del ciclo di acquisizione, verifica e liquidazione delle fatture fornitori;

Personale coinvolto: uffici afferenti alla Direzione Tecnica Impianti e Lavori, alla Direzione Servizi ed alla Direzione Corporate.

3. Implementazione e messa a regime dei servizi di igiene urbana nei Comuni di nuova acquisizione (Sordio, Tribiano ed altri) e potenziamento e sviluppo del progetto Ecuosacco nell'ambito delle indicazioni formulate nel piano industriale della società.

Perfezionata l'adesione a CEM dei Comuni sopra indicati, l'ufficio tecnico servizi è ora coinvolto nelle attività riguardanti la messa a regime dei servizi di igiene urbana nella modalità di gestione in forma diretta individuata dal piano industriale, sia relativamente ai servizi di spazzamento che ai servizi di raccolta e trasporto rifiuti.

Personale coinvolto: uffici afferenti alla Direzione Servizi ed all'ufficio Comunicazione.

4. Ottimizzazione gestione e conduzione impianti di Bellusco / Mezzago e Liscate.

Anche per il biennio 2023-2024 l'obiettivo prioritario per il personale addetto agli impianti di Bellusco / Mezzago e Liscate è riconducibile alla corretta conduzione nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, regolamentari ed autorizzative, al fine di scongiurare il rischio di accertamenti di irregolarità e di conseguente irrogazione di sanzioni amministrative o di altro genere.



Allo stesso modo costituirà obiettivo di riferimento il mantenimento e l'eventuale ulteriore miglioramento dell'organizzazione logistica e gestionale degli impianti, unitamente alla tempestiva ed elastica gestione delle sostituzioni e del turnover per i casi di assenza del personale assegnato, al fine di garantire la massimizzazione dello sfruttamento dei limiti autorizzativi degli stessi, con particolare riferimento all'impianto di trattamento delle terre, minimizzando i complessivi costi di gestione e contenendo conseguentemente le tariffe per i Comuni soci.

Personale coinvolto: uffici afferenti alla Direzione Tecnica Impianti e Lavori, ufficio QHSE.

5. Progettazione e coordinamento interventi sulle piattaforme R.D. - Prosecuzione degli interventi di adeguamento degli scarichi alla intervenuta normativa. Revisione modello organizzativo di programmazione e gestione interventi di manutenzione del patrimonio immobiliare. Gestione delle manutenzioni ordinarie per il mantenimento del post-discardica.

Anche per il biennio 2023-2024 costituirà obiettivo prioritario la minimizzazione del ricorso a progettisti esterni per la realizzazione degli interventi di miglioria/adeguamento delle piattaforme ecologiche ed immobili aziendali in genere, con particolare riferimento agli eventuali interventi da realizzare sulle piattaforme ecologiche / centri di raccolta di nuova acquisizione, incluse tutte le attività inerenti le verifiche e gli eventuali adeguamenti autorizzativi relativi alle medesime.

Parimenti costituirà obiettivo prioritario la manutenzione post-operativa degli impianti presenti sulla discarica di Cavenago, finalizzata alla riduzione/contenimento dei costi gestionali e la minimizzazione degli interventi di soggetti esterni, con la valutazione delle possibili opzioni riguardanti il futuro dell'area interessata dalla ex discarica.

Da ultimo, anche in relazione all'ormai estesa rilevanza del patrimonio immobiliare della società, un ulteriore obiettivo per l'ufficio Gare, Appalti & Acquisti e gli uffici afferenti alla Direzione Tecnica Impianti e Lavori riguarda la formalizzazione di un programma degli interventi di manutenzione ordinaria nella medesima ottica di ottimizzazione e conseguente contenimento dei costi aziendali.

Personale coinvolto: uffici afferenti alla Direzione Tecnica Impianti e Lavori, l'ufficio Gare, Appalti & Acquisti.

