

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE AZIENDALE DEL 20 dicembre 2023

Il giorno mercoledì 20 dicembre 2023, presso la sede di CEM Ambiente Spa, a Cavenago Brianza, Via Cascina Sofia 1, si sono incontrate le parti di seguito richiamate per la contrattazione di secondo livello Art. 2 – comma B) C.C.N.L. per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali del 06/12/2016 e s.m.i:

- per **CEM Ambiente Spa**: Ing. Massimo Pelti, Ing. Paolo Grassi
- per **CEM Ambiente Spa**: Dott. Davide Iannarelli
- per **FP CGIL Milano**: Sig. Valentino Segato, A. Largura, Alessandro Filacchione
- per **FP CGIL Monza Brianza**: Sig. Simone Cereda
- per **FP CGIL Lodi/Pavia**: Sig. Francesca Di Bella;
- per **UIL Trasporti**: Sig. Sandro Falcone, Luciano Anzini;

Sono invece risultate assente le seguenti OO.SS anch'esse convocate:

- **FIT CISL**
- **FIADL**

I presenti, di seguito definite "le Parti"

Facendo riferimento agli incontri avuti, al fine di individuare un criterio di quantificazione del premio di produttività annuo per il triennio 2023 – 2024 – 2025 da erogare ai Sigg. lavoratori, le parti dopo ampia ed approfondita discussione

convengono quanto segue:

Per il triennio 2023, 2024, 2025 la struttura del premio sarà così definita:

Il premio di produttività, coerentemente con i dettati contrattuali, sarà calcolato considerando una quota massima attribuibile al singolo lavoratore di euro 5,00 per ciascun punto sino ad un massimo raggiungibile di 100 punti. In tale quota si intende assorbita anche la parte di EGR e ERAP, salvo conguagli di cui all'art. 46 paragrafo C del CCNL vigente. Tale quota sarà distribuita, a livello individuale, sulla base dei parametri di riferimento, meglio specificati ai successivi punti, che sono conseguenti a programmi aventi come obiettivo incrementi di Redditività, Produttività, Qualità e Presenza ed in stretta correlazione ai risultati legati all'andamento economico aziendale.

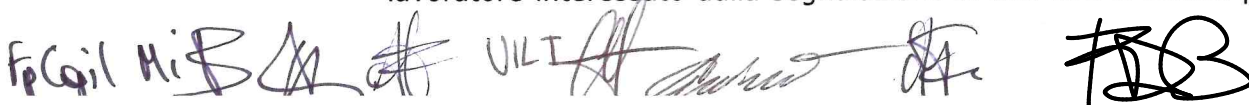
Il presente accordo avrà durata di 3 anni riportando quindi la sua decadenza al 31.12.2025. Le Parti si impegnano fino a tale data ad incontrarsi in caso di rinnovo del CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali del 06.12.2016 e s.m.i. scadente il 31.12.2024 e a concordare le modifiche al presente accordo sulla base di eventuali variazioni introdotte sul tema della produttività, laddove tali variazioni non siano già di fatto assorbite dai contenuti del presente accordo.

1) DETERMINAZIONE DEL PREMIO

Il calcolo del premio seguirà la seguente formula:

a) Verrà attribuito ad ogni singolo dipendente un punteggio complessivo ottenuto dalla somma dei seguenti:

- da 0 a 60 punti in considerazione dell'assiduità al lavoro e per la cui determinazione si rinvia al successivo punto 2;
- da 0 a 10 punti in considerazione del comportamento tenuto nei confronti dell'utenza, della committenza, dei colleghi, previa verifica della Direzione Aziendale che terrà in considerazione anche le segnalazioni provenienti dai canali social/numero verde/reclami (quota non oggetto di redistribuzione). La società, a partire dal 01.01.2024, manterrà aggiornato un registro degli eventi per ciascun dipendente anche laddove l'evento non abbia comportato l'apertura di una contestazione disciplinare che potrà comunque essere avviata. Per ogni evento verrà dato avviso al lavoratore interessato dalla segnalazione al fine che lo stesso possa dare



una sua versione rispetto all'incoerenza di quanto riportato nel registro. La presenza a carico del dipendente di almeno due eventi occorsi in una annualità di servizio comporterà l'azzeramento della quota. Qualora anche il singolo evento abbia comportato l'apertura di una contestazione disciplinare con conseguente provvedimento superiore alla multa per 4 ore, tale fattispecie produrrà l'azzeramento della quota;

III. da 0 a 20 punti in considerazione della diligenza nell'uso e dei danni eventualmente arrecati alle attrezzature/DPI od ai veicoli in uso (quota non oggetto di redistribuzione). La società, a partire dal 01.01.2024, manterrà aggiornato un registro degli eventi per ciascun dipendente anche laddove l'evento non abbia comportato l'apertura di una contestazione disciplinare che potrà comunque essere avviata. Per ogni evento verrà dato avviso al lavoratore interessato dalla segnalazione al fine che lo stesso possa dare una sua versione rispetto all'incoerenza di quanto riportato nel registro. L'assegnazione dei punti seguirà la seguente progressione:

- a. nessun danno: 20 punti
- b. un solo danno del valore inferiore ai 100 euro: 10 punti
- c. presenza di due o più danni di qualsiasi valore: 0 punti

Rimane impregiudicato il diritto dell'azienda ad accertare le responsabilità civili per i danni nei quali sia incorso il lavoratore.

IV. da 0 a 10 punti in considerazione dei provvedimenti disciplinari eventualmente ricevuti, non impugnati o impugnati con esito negativo (quota non oggetto di redistribuzione); il provvedimento disciplinare pari o superiore a 4 ore di multa comporterà l'azzeramento dell'intera quota;

2) METODO DI RIDISTRIBUZIONE QUOTA ASSIDUITA'

Per quanto riferito al punto I. la quota annua riferita all'aumento della produttività ed efficienza aziendale attraverso l'assiduità di presenza al lavoro, le parti convengono che l'erogazione sarà di carattere personale; comunque sarà soggetto al non superamento del tasso di assenteismo obiettivo, a livello di singolo cantiere di servizio, per l'inquadramento Operai e Impiegati ed il cui dato di riferimento per il triennio è fissato al 4,7% (**tasso obiettivo**). Per il calcolo del parametro soglia saranno considerati i lavoratori in forza nell'intero anno solare di riferimento e per ciascuno si considereranno 1.779 ore annue lavorabili (date dal seguente conteggio: 38 ore settimanali x 52 settimane = 1976 ore - 31 giorni di ferie corrispondenti a 197 ore = 1779 ore).

a) In caso di tasso di assenza sul singolo cantiere **inferiore** al tasso obiettivo, vi saranno le seguenti erogazioni con le conseguenti redistribuzioni.

- assenze pari o inferiori a 5 gg/anno e massimo 3 eventi morbosi anche se di durata totale inferiore ai 5 giorni:

100% + 60% del montante redistributivo, suddiviso procapite fra i lavoratori presenti in questa fascia (il totale della somma percepita come assiduità non potrà superare in ogni caso il valore di 1.200 euro per ogni singolo lavoratore);

- assenze comprese fra i 6 a 8 gg/anno e massimo 4 eventi morbosi anche se di durata totale inferiore agli 8 giorni:

100% + 40% del montante redistributivo, suddiviso procapite fra i lavoratori presenti in questa fascia (il totale della somma percepita come assiduità non potrà superare in ogni caso il valore di 750 euro per ogni singolo lavoratore);

- assenze comprese tra i 9 gg ed i 12 gg/anno e massimo 5 eventi morbosi anche se di durata totale inferiore ai 12 giorni: 100%

- assenze comprese tra i 13 gg ed i 15 gg/anno e massimo 6 eventi morbosi anche se di durata totale inferiore ai 15 giorni: 50%

- Per assenze dai 16 giorni/anno o superiori ai 6 eventi morbosi nulla verrà erogato anche se di durata totale inferiore ai 16 giorni.

FP Gil M. B. A. # UILT A. B. B.

- b) In caso di tasso di assenza sul singolo cantiere **superiore** al tasso obiettivo, in via del tutto eccezionale e solo a coloro che avranno effettuato assenze non superiori a 5 gg e massimo 3 eventi morbosi anche se di durata totale inferiore ai 5 giorni, si provvederà comunque ad erogare:
- una somma pari al 100% della quota relativa;
 - a ridistribuire il 30% di quanto non effettivamente distribuito;

Questa ipotesi permetterà di non mortificare i lavoratori assidui, ancorché il risultato generale di cantiere non sia stato raggiunto. In questa ipotesi, verrà posto comunque un tetto massimo pari alla quota raggiunta dai più meritevoli nei cantieri che hanno raggiunto l'obiettivo di tasso posto (ciò al fine di evitare storture nel meccanismo di calcolo).

Ai fini del computo verranno conteggiate le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro.

Ai fini dell'erogazione del premio CEM Ambiente si impegna a considerare come base spendibile quella corrispondente alla quota relativa moltiplicato per i lavoratori in servizio da almeno 180 gg (aventi diritto), parametrato proporzionalmente sui mesi di effettivo servizio (con la regola sopra i 15 giorni = mese intero).

I periodi di congedo parentale o di aspettativa o di permessi speciali che comportino il mancato servizio per periodi superiori ai 30 gg calendariali modificheranno il calcolo del montepremi individuale, riparametrandolo sui mesi di effettivo servizio.

Anche i gg soglia di cui alla lettera a) e b) saranno riparametrati in funzione dei mesi di effettivo servizio.

In caso di modifica della sede di lavoro nel corso dell'anno, ai dipendenti interessati, il PDR sarà calcolato, secondo i criteri, i requisiti e le condizioni previste nel presente accordo tenendo presente il Centro di Servizio ove questi abbia prestato la sua attività lavorativa in prevalenza temporale.

Ai fini del computo del tasso di assenteismo generale si depureranno le assenze riferite a casi particolari di malattie invalidanti e particolarmente gravi (secondo le certificazioni predisposte dall'ATS territorialmente competente e consegnate per tempo all'azienda), con degenza oltre i 100 gg continuativi.

Ai fini del computo del tasso obiettivo del cantiere e dal numero di assenze individuali non si considereranno eventuali periodi di ricovero ospedalieri e day hospital (in caso di malattia in continuità con il periodo di ricovero si considererà comunque un massimo di 14 gg di malattia immediatamente successivi) dovuti ad interventi chirurgici comunque nel rispetto della regola dei 180 gg. minimi per partecipare al premio e di quella della riparametrazione sull'effettivo periodo di lavoro - come già indicato per altre tipologie di assenze durante l'anno - al fine di garantire a coloro che hanno partecipato nel restante periodo dell'anno agli obiettivi condivisi di percepire un premio indipendentemente dall'aver affrontato una operazione chirurgica ed un breve periodo post operatorio ospedaliero.

3) CALCOLO DEL MONTEPREMI

Il budget individuale di cui al punto 1) è pari ad € 500,00 (cinquecentoeuro/00) moltiplicato per ogni lavoratore che concorre al percepimento del premio ai sensi del successivo punto 4, calcolato proporzionalmente sul numero di lavoratori a tempo determinato (da almeno 180 gg) od indeterminato in organico per il periodo di servizio. Nel calcolo verranno considerati i periodi di servizio ed eventuali part time per la determinazione della quota premio di competenza.

La Parti concordano circa l'opportunità di attivare un sistema di welfare aziendale al 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.

se

Fp Cgil

Mi

BE

AF

UILT

Aut

TS

Per la gestione del welfare aziendale l'azienda si farà carico di aderire ad una specifica piattaforma.

Qualora aderissero almeno il 50 lavoratori globali a tale modalità, i dipendenti che richiederanno l'erogazione del Premio di risultato sotto forma di welfare vedranno applicarsi sulla propria quota di premio maturata una maggiorazione del + 15%.

Gli importi indicati ai punti precedenti sono tutti da intendersi al lordo di trattenute fiscali e previdenziali di legge.

4) PLATEA BENEFICIARI

Avranno diritto al premio di cui al presente accordo i soli lavoratori assunti a tempo indeterminato o determinato (da almeno 180 gg), cui viene applicato il CCNL per Dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali (aziende private), parametrato sui mesi di effettivo servizio. I lavoratori in regime di Part Time, ricompresi fra gli aventi diritto, matureranno quote di premio proporzionali alla percentuale di part time.

Parimenti avranno diritto alla erogazione della quota premio parametrata sui mesi di effettivo servizio, anche i lavoratori che, con almeno 180 gg di servizio nell'anno, hanno poi maturato il diritto alla pensione.

5) DURATA

Sulla base del presente accordo, che avrà scadenza in data 31.12.2025, verrà erogato il premio di produttività relativo all'anno 2023, 2024 e 2025. Tali premi saranno erogati con la retribuzione del mese di maggio successivo all'anno cui il premio si riferisce e saranno inseriti nel relativo cedolino retributivo ed a ciascun dipendente sarà consegnato un prospetto sintetico dei punteggi raggiunti.

Le Parti si impegnano fino alla scadenza del 31.12.2025 ad incontrarsi in caso di rinnovo del C.C.N.L per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali del 06/12/2016 e s.m.i. scadente al 31.12.2024 e a concordare le modifiche del presente accordo sulla base delle eventuali variazioni introdotte sul tema della produttività laddove il presente accordo non risultasse già coerente.

6) PRODUTTIVITA' - PROGETTI SPECIALI

Le Parti convengono che la redditività aziendale si possa raggiungere anche attraverso il percorso della competitività, efficienza e qualità.


Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguenti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività.

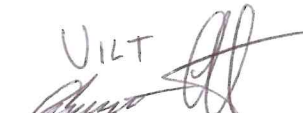
Le Parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e della prospettiva della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Tale materia da origine ad una erogazione di carattere collettivo, e coinvolge direttamente l'organizzazione del lavoro, pertanto è un punto di fondamentale importanza che merita e necessita un confronto tecnico operativo tra l'azienda e la RSU nel Centro di Servizio anche unitamente alle OO.SS. territoriali.

Posto tutto quanto sopra, vengono individuati i seguenti progetti speciali per l'anno 2023 - 2025 in modo tale da valorizzare la partecipazione a detti progetti sia da parte del personale operativo che presente negli uffici tecnici/amministrativi:

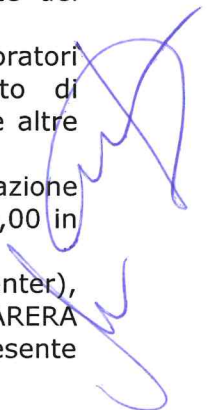
1. formazione e utilizzo di strumentazione elettronica fornita dall'azienda ai lavoratori che saranno impiegati nei servizi di raccolta porta a porta oggetto di sperimentazione tariffa puntuale per il valore di euro 100,00 in aggiunta alle altre erogazioni previste dal presente accordo;
2. formazione e utilizzo dei nuovi software di gestione servizi (WMS), compilazione quadri, chiusura ticket ed altri adempimenti ARERA per il valore di euro 100,00 in aggiunta alle altre erogazioni previste dal presente accordo;
3. formazione e utilizzo dei nuovi software di gestione Numero Verde (Contact Center), Contabilità/Personale (HR Zucchetti, Infinity Zucchetti) ed altri adempimenti ARERA per il valore di euro 100,00 in aggiunta alle altre erogazioni previste dal presente accordo;


Fg Gil Mi B A A

VILT








4. a tutti i lavoratori che utilizzeranno propri strumenti elettronici con anche utilizzo di applicazioni specifiche "WMS / DriveEvolve" (i.e: smartphone o strumento analogo) per comunicazioni aziendali, e che autorizzano la società, previa sottoscrizione di apposito modulo, a trasmettere loro documenti formativi/ informativi e/o sulla sicurezza per tramite dei medesimi strumenti elettronici, verrà riconosciuta una quota pari ad euro 40,00 in aggiunta alle altre erogazioni previste dal presente accordo;

Le Parti, convengono e concordano che gli importi del PDR (premio di risultato) sono da ritenersi al lordo delle trattenute di legge e che sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 del C.C., così come modificato dalla legge 297/82 ed ai sensi dell'art. 76 del vigente CCNL, tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 27 del vigente CCNL, oltre a non entrare nel computo delle retribuzioni di fatto né delle mensilità aggiuntive; sono infine, esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto, indiretto e/o differito.

Le parti si danno atto che l'erogazione a titolo di premio di risultato così come sopra individuato ha caratteristiche tali da essere soggetta a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% per cento (entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi) ai sensi dell'Art. 1 L. 208/2015 comma 182 e successive modifiche e integrazioni.

La Parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad incontrarsi ogni anno, a seguito del pagamento del premio, per condividere i dati sul pagamento suddivisi per cantiere e per lavoratore, senza indicazione dei nominativi beneficiari degli stessi, al fine di condividere una analisi degli effetti dell'accordo sulla produttività e per valutare eventuali azioni migliorative /correttive.

Il presente accordo verrà depositato a cura dell'azienda presso gli Enti preposti e competenti secondo quanto previsto dalle leggi vigenti.

Il presente contratto integrativo si applica alla società CEM Ambiente ed è valido su tutti i propri Centri di Servizio per il personale a cui è applicato il CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali.

Il presente contratto integrativo aziendale ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2025.

Il presente accordo è immediatamente esecutivo dalla data di sottoscrizione dalla quale decorre anche il termine previsto dalla legge per il deposito del relativo originale presso gli uffici della Direzione Territoriale del Lavoro. Le quote di riconoscimento del premio nella sua totalità saranno conteggiate dal 01.01.2023.

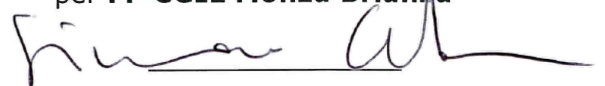
per **CEM Ambiente Spa**



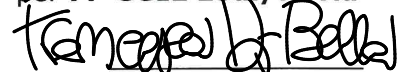
per **FP CGIL Milano**



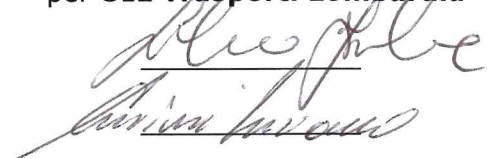
per **FP CGIL Monza Brianza**



per **FP CGIL Lodi/Pavia**



per **UIL Trasporti Lombardia**



Le OO.SS FIT CISL e FIADEL, con documento che si allega, hanno dichiarato la propria indisponibilità alla firma del presente accordo.

