

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI

AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO PER IL PERSONALE DIPENDENTE ANNI 2018 - 2019

### VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 novembre 2018, alle ore 11.00 presso la sede aziendale, tra l'Ing. Massimo Pelti, nella sua qualità di Direttore Generale di CEM Ambiente S.p.A., il sig. Enrico Soletti, in qualità di rappresentante delle R.S.A. ed i sigg.ri Luisa Perego, in rappresentanza della FILCTEM-CGIL Brianza e Massimo Forni, in rappresentanza della Femca-CISL Brianza,

### si stipula il seguente accordo

#### premesse

1. La validità del presente accordo riguarda gli esercizi 2018 e 2019.
2. Restano validi, anche per il biennio 2018-2019, 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 e 29 novembre 2016, 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.

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

5. la somma complessiva messa a disposizione per il raggiungimento del premio di risultato nel biennio 2018-2019 è confermata, individualmente e relativamente a ciascuna delle due annualità, nel 60% dell'importo corrispondente alla retribuzione base in godimento per ciascun livello alla data di sottoscrizione del presente accordo, come di seguito precisata distintamente per livelli di inquadramento, i cui importi si intendono congelati per tutta la durata di validità del presente accordo:

- livello Q: €	2.966,35	- livello 8: €	2.678,81
- livello 7: €	2.475,06	- livello 6: €	2.271,08
- livello 5: €	2.068,09	- livello 4: €	1.941,90
- livello 3: €	1.816,77		

nb.: l'accordo sarà applicato anche al personale assunto a tempo determinato, al verificarsi della condizione di cui al precedente punto 2, con riconoscimento di una quota pari al 30% dell'importo corrispondente alla retribuzione base in godimento.

Le quote di retribuzione incentivante di cui al precedente punto 5 saranno inoltre incrementate, limitatamente al solo anno 2018, della quota ulteriore prevista al punto 3 dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale sottoscritto in data 18 maggio 2017, quota che - in conformità

Soletti



al predetto accordo - è stabilita complessivamente in € 154 parametrato per ciascun dipendente. L'erogazione del predetto importo è direttamente e proporzionalmente correlata al raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo punto 7 relativo all'articolazione del premio di risultato aziendale.

6. 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:

5.1. 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 31/12/2017, pari a 64,74 Kg/ab/anno pro-capite, nei termini che seguono:

- conseguimento di un dato medio inferiore a 58,00 Kg/ab/anno = 100% della quota;
- conseguimento di un dato medio inferiore a 60,00 Kg/ab/anno = 80% della quota;
- conseguimento di un dato medio inferiore a 62,00 Kg/ab/anno = 60% della quota;
- mantenimento del dato medio di 64,74 Kg/ab/anno = 40% della quota;
- peggioramento del dato medio di 64,74 Kg/ab/anno = 0% della quota;

6.2. 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 sopresse, 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. I parametri per la determinazione delle quote spettanti al singolo lavoratore sono i seguenti:

- |   |                  |
|---|------------------|
| ▪ fino al 10 gg. lavorativi di assenza: | 100% della quota |
| ▪ da 11 a 20 gg. lavorativi di assenza: | 85% della quota  |
| ▪ da 21 a 30 gg. lavorativi di assenza: | 70% della quota  |
| ▪ da 31 a 60 gg. lavorativi di assenza: | 40% della quota  |
| ▪ oltre 61 gg. lavorativi di assenza:   | 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.

6.3. 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

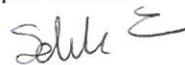
all'attuazione dei complessivi obiettivi. Tale valutazione, sarà compiuta dal Direttore Generale sulla base di specifica e motivata indicazione espressa dal Direttore del Servizio interessato.

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.

7. Si concorda, infine, che in caso di conseguimento dei requisiti prescritti, si darà seguito all'applicazione della detassazione ex art. 1, commi 182 e ss., della legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016).

per CEM Ambiente S.p.A.

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.
3. Le parti si impegnano inoltre a rivedersi nel corso del 2019 per valutare congiuntamente l'introduzione sperimentale di progetti di welfare aziendale a valere sul primo accordo successivo al presente.

per CEM Ambiente S.p.A.

per le RSA



FENCO CISC 

FILETEM CGIL 



## Allegato "A" - PROGETTI-OBIETTIVI ANNI 2018-2019

1. Implementazione e messa a regime del processo di fatturazione elettronica. Upgrade del software di gestione della contabilità al sistema Infinity di Zucchetti e contestuale revisione della procedura di gestione documentale integrata (protocollo informatico).

L'obiettivo assunto è quello di adeguare i sistemi informativi e le procedure attualmente in uso implementando il processo di fatturazione elettronica entro il termine del 1° gennaio 2019, in conformità alla vigente normativa. Corollario di tale obiettivo è quello di integrare tale processo nell'ambito dell'upgrade della procedura gestionale in uso (Ad hoc Enterprise) verso la nuova suite Infinity adeguando conseguentemente le modalità di gestione dei diversi processi in essere, anche con riferimento alla procedura relativa al protocollo informatico ed alla gestione documentale integrata, attualmente in corso di revisione al fine di semplificarne l'utilizzo e renderla maggiormente fruibile.

Personale coinvolto: Simona Facchinetti; Gisella Perego; Elena Cremonesi; Rossana Cambiaghi.

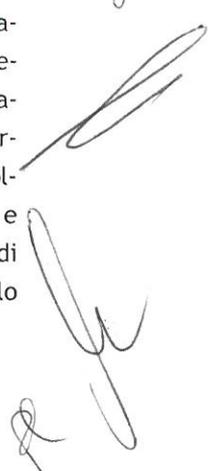
2. Implementazione nuova piattaforma informatica per la rilevazione delle presenze e la gestione del personale nell'ambito della riorganizzazione dell'ufficio del personale con la controllata CEM Servizi S.r.l..

Il progetto è finalizzato, in linea con il processo di riorganizzazione aziendale avviato sul finire del 2017 e andato progressivamente a regime nel corso del 2018, ad adeguare il modello di gestione del personale alla nuova realtà del gruppo CEM, integrando gli applicativi impiegati da CEM Ambiente e CEM Servizi per la gestione della rilevazione delle presenze e la complessiva erogazione del servizio paghe e contributi su un'unica piattaforma comune, con la contestuale attivazione di processi informatizzati di workflow per la gestione del ciclo autorizzativo di permessi, ferie etc. e di integrazione e condivisione delle informazioni disponibili tra l'ufficio personale ed il personale dipendente su una specifica piattaforma informatica. Il progetto prevede nel contempo il passaggio ad un nuovo fornitore dei servizi di gestione paghe e contributi, già individuato.

Personale coinvolto: Marta Ciceri.

3. Revisione ed aggiornamento del Modello Organizzativo 231, ed integrazione con il Piano per la Prevenzione della Corruzione e con una specifica sezione riferita alla controllata CEM Servizi S.r.l.

In linea con le indicazioni fatte proprie dall'Amministratore unico ed in attuazione delle indicazioni risultanti dalla delibera ANAC 1134/2017, l'obiettivo assegnato riguarda la complessiva revisione del Modello Organizzativo 231 adottato dalla società alla luce della richiamata determinazione ANAC, con contestuale integrazione del modello con il Piano per la Prevenzione della Corruzione, anch'esso da revisionare e con la previsione di una specifica sezione riferita alla controllata CEM Servizi S.r.l. Per la realizzazione del predetto obiettivo è altresì previsto il supporto e l'assistenza di un consulente appositamente selezionato nel rispetto delle ordinarie procedure di evidenza pubblica. Costituisce, infine, parte integrante del progetto, l'implementazione dello stesso previa realizzazione delle occorrenti attività illustrative e di formazione del personale.

*Sofia*  


Personale coinvolto: Antonella Saibeni (dal 1° dicembre 2018) e Pamela Canzi.

4. Informatizzazione di alcune fasi del processo di acquisto e di gestione delle procedure di gara.

Il progetto é finalizzato ad informatizzare alcune fasi delle procedure di gara automatizzando parte dei processi e delle procedure di selezione dei contraenti e semplificando nel contempo le attività e la complessiva operatività dell'ufficio. Allo stesso modo l'implementazione di una procedura informatizzata mira a semplificare l'adempimento degli obblighi informativi imposti dalle disposizioni di legge intervenute nel corso del tempo, incrementando nello stesso tempo il livello di trasparenza delle procedure poste in essere dalla società. Il corredo di tale intervento è la valutazione riferita all'implementazione di una piattaforma di e-procurement.

Personale coinvolto: Simone Collu; Ileana Testa.

5. Implementazione e messa a regime dei servizi di igiene urbana nei Comuni di Casaleto Lodigiano, Caselle Lurani, Cervignano d'Adda, Comazzo, Merlino, Mulazzano e Sant'Angelo Lodigiano. Predisposizione della documentazione propedeutica all'eventuale adesione dei Comuni di Massalengo, Settala e Tavazzano con Villavesco. Avvio del nuovo contratto di servizio con i Comuni soci.

Perfezionata l'adesione a CEM dei Comuni sopra indicati, l'obiettivo prioritario per l'ufficio tecnico servizi è costituito dalla messa a regime dei servizi di igiene urbana svolti per i medesimi sul territorio di riferimento, con l'avvertenza che - a differenza della ordinaria gestione assicurata da CEM secondo il proprio consolidato modello organizzativo - relativamente ai predetti Comuni CEM Ambiente ha altresì assunto in forma diretta (tramite la controllata CEM Servizi S.r.l.), l'esecuzione dei servizi di raccolta e trasporto rifiuti. In tale ottica costituisce parimenti obiettivo per il biennio di validità dell'accordo l'allineamento della gestione, in termini anche di risultati ed efficacia dei servizi, a quella assicurata da CEM sui Comuni "storici".

Un ulteriore obiettivo per il gruppo di lavoro riconducibile all'Ufficio Tecnico Servizi riguarda la predisposizione degli studi e delle analisi preliminari preordinate alla valutazione dell'adesione a CEM da parte di altri Comuni e, nello specifico dei Comuni di Massalengo, Settala e Tavazzano con Villavesco, nonché - per il caso detta valutazione risulti positiva - della predisposizione degli atti e dei provvedimenti necessari per dare seguito al perfezionamento dell'adesione.

Con riferimento, inoltre, a tutti i Comuni gestiti, costituisce obiettivo strategico il perfezionamento di tutti gli adempimenti finalizzati alla positivo avvio del nuovo contratto di servizio sia lato Comuni che lato appaltatori dei servizi di raccolta, la cui decorrenza è stabilita al 1° aprile 2019.

Un ultimo obiettivo strategico - non meno importante dei precedenti - riguarda poi l'avvio e la positiva messa in esercizio del progetto sperimentale finalizzato alla misurazione puntuale dei rifiuti conferiti dalle utenze domestiche e non domestiche, progetto che è strettamente correlato ai risultati ed alla ulteriore estensione del progetto Ecuosacco, fiore all'occhiello della gestione assicurata ai Comuni soci da parte di CEM Ambiente S.p.A.

Personale coinvolto: Andrea Barzaghi; Glauco Bonora; Luigi Galbiati; Giorgio Gaspani; Silvio Lamperti; Federico Landi; Roberto Mapelli; Riccardo Nichi, Maria Giovanna Oggioni; Gianluca

Puozzo; Manuela Rusconi; Emanuele Solcia; Luca Zonzin.

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

Anche per il biennio 2018-2019 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 turn-over 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: Diego Becerra; Claudio Boni; Claudio Carminati; Giuseppina Gaeta; Hamid Kabori; Remo Perseu; Carlo A. Riva; Victor C. Salinas; Marco Stucchi.

7. Progettazione e coordinamento interventi sulle piattaforme R.D.

Anche per il biennio 2016-2017 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.

Personale coinvolto: Giampietro Riva.

8. Gestione delle manutenzioni ordinarie per il mantenimento del post-discarica.

Anche per il biennio 2018-2019 l'obiettivo prioritario riguarda la manutenzione post-operativa degli impianti presenti sulla discarica di Cavenago, finalizzata alla riduzione/contenimento dei costi gestionali attraverso la minimizzazione degli interventi di soggetti esterni e l'ottimizzazione della gestione impiantistica, con particolare riferimento all'impianto di trattamento del percolato ed all'impianto di recupero energetico del biogas.

Ulteriore obiettivo di riferimento per il personale coinvolto nel progetto riguarda l'effettuazione di interventi di manutenzione anche su altri impianti / immobili dell'azienda, nella medesima ottica di riduzione al ricorso di prestazioni di soggetti esterni e di conseguente contenimento dei costi aziendali.

Personale coinvolto: Giuseppe Del Greco; Luigi Spenga; Enrico Soleti; Maurizio Boselli; Hassane El Karrouti.

*NB.: si dà atto che relativamente alle attività di cui ai progetti 1 e 2 sono altresì coinvolte alcune risorse riconducibili agli uffici IT, contabilità e personale della controllata CEM Servizi S.r.l.*

*Solcia*

*[Signature]*

*[Signature]*

