

**Verbale di Accordo sindacale
relativo al Premio di risultato (legato alla produttività del personale)
per il triennio 2022-2024**

17 MAG. 2022

In data _____ **AEM Cremona s.p.a.** rappresentata dalla Direzione aziendale nella persona del Direttore Generale **Marco Pagliarini** e assistita da **Marco Cavalli** (CNA Cremona) e le rappresentanze sindacali unitarie nella persona di **Marco Arcari** (FILCTCEM CGIL CREMONA), di seguito congiuntamente "le Parti", presso la sede legale dell'impresa in 26100 – Cremona, Via Persico n. 31, hanno definito la determinazione dei parametri del premio di risultato (PdR).

Premessa

In ragione della scadenza in data 31.12.2021 dell'Accordo circa la produttività aziendale relativo al triennio 2019-2021, si è giunti alla definizione del presente Accordo per il triennio 2022-2024 che, analogamente al precedente Premio di Risultato, fonda la remuneratività individuale su tre parametri di seguito elencati:

- A) indice di redditività aziendale;
- B) indice di efficienza aziendale;
- C) indice di assiduità al lavoro.

Definizione e determinazione dei parametri

Il PdR è composto dai suddetti tre distinti parametri che hanno come obiettivo il miglioramento dell'indice di efficienza aziendale in un'ottica di incrementalità, di produttività e di ottimizzazione della qualità dei servizi offerti dall'azienda.

Sono destinatari del presente Accordo tutti i dipendenti della società in epigrafe, in forza al 31/12 dell'anno di competenza con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, a tempo determinato e con contratto di somministrazione, a condizione che vi sia stata una prestazione lavorativa di almeno 6 mesi nel periodo di competenza.

Nel caso di prestazione lavorativa superiore a 6 mesi, ma inferiore all'anno intero di riferimento, il Premio sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Le dimissioni volontarie non genereranno il riconoscimento di alcun premio di risultato, fatte salve le dimissioni per l'accesso alla pensione.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale la misura del Premio sarà proporzionata tenendo conto del rapporto in essere fra l'orario pieno contrattuale e l'orario ridotto prestato dal lavoratore. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro quota alle effettive categorie di appartenenza.

Il Premio, al fine di beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello, sarà connotato da criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione rispetto ad un periodo congruo ed il cui raggiungimento sarà verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati; per sua natura stessa sarà connotato da variabilità in funzione dei risultati conseguiti e prenderà in considerazione l'effettivo apporto dei lavoratori – facenti riferimento ad un'unica individuata struttura e/o settore – al raggiungimento degli obiettivi individuati. Riferimento interpello art. 11, legge 27 luglio 2000, n.212 - Reddito di lavoro dipendente - Detassazione Premi di risultato - Art. 1, commi 182 a 189, legge n. 208 del 2015 e ss.mm.

La scelta dei parametri aziendali individuati di comune accordo tra le parti si è indirizzata:

A) INDICE DI REDDITIVITÀ AZIENDALE

Il Premio verrà definito, quanto al presente parametro, sulla base dell'andamento dell'Ebitda sull'ultimo forecast approvato dall'assemblea dei soci.

Il raggiungimento della soglia minima di accesso costituisce la condizione per l'erogazione della componente di Redditività del premio calcolato con riferimento all'andamento dell'EBITDA sull'ultimo forecast approvato con le seguenti modalità:

Raggiungimento Pdr %	0	70%	80%	90%	95%	100%	100%	105%
Indicatore % EBITDA consuntivo vs forecast	84%	85-89%	90%	91 – 94%	95%	96-99%	100%	>100%

B) INDICE DI EFFICIENZA - PRODUTTIVITA'

In considerazione dell'organico aziendale e dei servizi ad oggi in capo all'Azienda, si individuano i seguenti obiettivi per la produttività, valevoli per il triennio 2022-2024, con impegno delle parti, entro il mese di febbraio di ogni anno, ad una verifica con eventuale aggiornamento del target proposto. Si sono definiti, nello specifico, obiettivi di tipo gestionale facenti capo all'individuata struttura, facente riferimento ad un Responsabile di Settore.

In particolare si propone:

VERDE PUBBLICO: misurare l'indice di efficienza legata ai tempi di intervento rispetto alle segnalazioni riguardanti la manutenzione ordinaria e straordinaria del Verde, con riduzione dei tempi di intervento rispetto al limite max. di 10 gg.

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	85%	90%	95%	100%
Riduzione dei tempi	1	2	3	+3 giorni

SERVIZI CIMITERIALI: ottimizzazione del sistema di gestione delle segnalazioni riguardanti gli interventi di manutenzione dei civici cimiteri (ad esclusione delle operazioni cimiteriali quotidiane) tramite assegnazione ed esecuzione da parte di AEM attraverso la ditta esecutrice Global Service: il 100% del premio si acquisirà a processo terminato (ovvero tutte le segnalazioni dovranno essere gestite) mentre le eventuali percentuali inferiori al 100% potranno derivare dalla percentuale delle segnalazioni gestite rispetto al totale di quelle pervenute.

Il raggiungimento del P.d.R. si calcolerà in percentuale con la formula:

$$\text{segnalazioni gestite} / \text{segnalazioni totali} \times 100$$

e secondo lo schema sotto riportato:

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	100%	90%	80%	75%
% segnalazioni gestite	100	99>%>90	89>%>80	80>%

STRADE E SEGNALETICA: si misurerà l'indice di efficienza legato ai tempi di intervento rispetto all'attuazione delle concessioni o ordinanze comunali (ad esclusione di quelle riguardanti eventi, manifestazioni e cantieri privati) e le segnalazioni riguardanti la segnaletica verticale ed orizzontale caricate nel portale gestionale IDEA di Geias, con riduzione dei tempi di intervento rispetto al limite

dei 30 gg canonici. Partendo da un numero di giorni non superiore a 3 si va a ridurre il premio di volta in volta, secondo lo schema sotto riportato:

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	85%	90%	95%	100%
Riduzione dei tempi	1	2	3	+3 giorni

SOSTA: si valuterà l'efficienza legata al livello di pulizia interna e decoro nonché la verifica del corretto funzionamento dei parcometri, misurando il numero di interventi di pulizia interna degli apparati effettuati durante l'anno:

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	85%	90%	95%	100%
n. interventi	140	150	160	170

POLO DELLA CREMAZIONE: per questo servizio si valuterà il raggiungimento dell'obiettivo di incrementare gli ingressi trattati almeno del 2% sulle due linee di cremazione, senza incrementare i turni di lavoro.

Il raggiungimento del P.d.R. si calolerà in base al livello % di incremento degli ingressi trattati rispetto al totale (salme+resti) relativo all'anno 2021 così determinato:

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	100%	90%	80%
Percentuale di incremento	2%	1%	<2%

APPALTI E CONTRATTI: si valuteranno:

- formazione del nuovo personale per garantire sempre la piena operatività dell'ufficio attraverso l'acquisizione dell'autonomia gestionale per le seguenti procedure:
 - o apertura CIG sia smart e simog;
 - o caricamento in applicativo Zucchetti di ordini e contratti;
 - o verifica fornitori;
 - o predisposizione bandi e disciplinari di gara;
 - o gestione delle gare in piattaforma.

Il raggiungimento del P.d.R. verrà valutato in % sull'autonomia procedurale, considerando il raggiungimento del 100% al 31/12/2022; la valutazione è effettuata secondo lo schema seguente:

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	100%	90%	80%	70%
mesi di ritardo	dicembre 2022	1	2	oltre

ILLUMINAZIONE PUBBLICA E SICUREZZA SUL LAVORO: si procederà alla verifica, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, dell'aggiornamento del registro degli addetti antiincendio e primo soccorso, nonché la gestione delle relative procedure di nomina.

Il raggiungimento del P.d.R. verrà valutato attraverso il completamento della formalizzazione al 31/12/2022 delle prescritte nomine, secondo lo schema allegato:

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	100%	90%	80%	70%
mesi di ritardo	dicembre 2022	1	2	oltre

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI: verifica stato di avanzamento di "Riqualficazione del Cavo Cerca in via dell'Annona" e "Messa in sicurezza della tangenziale di Cremona" con avvio dei lavori entro l'anno (attività di D.L.).

Il raggiungimento del P.d.R. verrà valutato in % relativamente alle fasi di progettazione sviluppate per i due progetti, assegnando il 100% all'avvio delle attività entro dicembre 2022; la valutazione sarà effettuata secondo lo schema seguente:

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	100%	90%	80%	70%
mesi di ritardo	dicembre 2022	1	2	oltre

GESTIONE FINANZIARIA: miglioramento delle procedure per la riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori, con particolare riferimento alla tempestività di liquidazione, fissando l'obiettivo dei 30 giorni come limite; lo scostamento rispetto al limite stabilito sarà valutato secondo lo schema seguente, riferito ai giorni di ritardo:

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	100%	90%	80%
giorni di ritardo	0	5	10

SERVIZIO LEGALE E TUTELA PRIVACY: verifica dell'aggiornamento del registro di trattamento dei dati previsto dalla vigente normativa in materia di privacy. Il raggiungimento dell'obiettivo è valutato al 100% nel completamento dell'aggiornamento entro il 31.12.2022.

RAGGIUNGIMENTO % P.d.R.	100%	90%	80%	70%
mesi di ritardo	0	1	2	oltre

Parametro C) INDICE INDIVIDUALE DI ASSIDUITA' AL LAVORO (Ore teoriche di lavoro – ore di assenza / ore teoriche di lavoro)

Attraverso questo parametro si vuole definire una formula premiale per i lavoratori che risultano essere stati più assiduamente presenti al lavoro. Si precisa a tale riguardo che verranno considerate come ore lavorate anche le assenze derivanti da giornate di ferie, di riduzione di orario, le assenze del periodo di congedo obbligatorio della maternità, gli infortuni sul lavoro, le assemblee retribuite, i permessi sindacali, le donazioni di sangue, plasma e midollo osseo, licenza matrimoniale, i permessi previsti dalla L. 104.

Per la quantificazione dell'importo del premio si fa riferimento alla tabella seguente:

Presenza al lavoro	Importo premio lordo
< 80%	€ 0
80-84,9%	€ 100,00
85-90%	€ 200,00
90,1-93%	€ 250,00
Oltre 93%	€ 300,00

Nel caso di assenze per malattie particolarmente gravi e invalidanti, nonché in caso di malattia derivante da infezione da Covid19, si procederà ad una valutazione specifica caso per caso.

Ulteriori aspetti applicativi del P.D.R. aziendale

La somma dei valori economici relativi ai tre parametri determinerà il premio di risultato variabile.

L'importo lordo massimo teoricamente maturabile, per ciascuna delle componenti del Premio, con riferimento al livello BS del CCNL elettrici, per l'attuazione del presente accordo è pari a euro 1.800,00, per tutti i lavoratori in forza al 01.01.2022 e viene suddivisa come segue:

- per massimo degli obiettivi di tipo A: euro 500,00 lordi
- per massimo degli obiettivi di tipo B: euro 1.000,00 lordi
- per massimo degli obiettivi di tipo C: euro 300,00 lordi

Il P.d.R., per gli aspetti contributivi e fiscali, è di competenza dell'anno in cui viene concretamente erogato ai lavoratori aventi diritto anche laddove i presupposti e i valori economici siano riferiti all'anno precedente.

Gli importi economici del P.d.R. erogati si devono considerare come onnicomprensivi dei riflessi relativi ad istituti contrattuali e di legge, diretti, indiretti e differiti compreso il trattamento di fine rapporto.

Decorrenza e durata

L'accordo aziendale decorre dal 01/01/2022 ed avrà vigenza triennale per gli anni 2022 – 2024, con scadenza al 31/12/2024. Gli obiettivi specifici per ogni singolo ambito produttivo saranno oggetto di specifica trattativa annuale da svolgersi ciascun anno entro il mese di febbraio. In sede di verifica annuale le parti si riservano la possibilità di sviluppare opzioni di welfare Aziendale.

Il premio di risultato aziendale sarà corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Il presente accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli organi amministrativi territorialmente competenti entro i termini di legge.

Letto, approvato e sottoscritto

Marco Arcari
(FILCTCEM CGIL CREMONA)

Marco Pagliarini
(AEM CREMONA)

Marco Cavalli
(CNA Cremona)

