

VERBALE DI ACCORDO Premio di Risultato anno 2023

Il giorno 13 novembre 2023 si sono incontrati:

- La Società ZERO C S.p.A., con sede nel Comune di Sesto S. Giovanni (MI) in Via Daniele Manin, 181 rappresentata qui dall'Amministratore Delegato dr. Tommaso Bertani,
- CAP Holding S.p.A. e Amiacque S.r.l. rappresentate dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione ad interim dr. Alessandro Russo;
- FP CGIL Milano rappresentata da Allexandro Largura e Valentino Segato
- FIT CISL rappresentata da Giovanni Faraci

per discutere il rinnovo del progetto di premio di risultato aziendale anno 2023.

Le parti definiscono pertanto quanto segue:

Con riferimento al Premio di Risultato, tenuto conto di quanto previsto dal CCNL dei servizi Ambientali all'art. 2 punto c) e di quanto applicato presso la società distaccataria (art. 9 CCNL Gas Acqua e contrattazione integrativa aziendale), Le Parti - valutate gli impatti e le necessità operative legate all'attività svolta dal personale posto in distacco - concordano di armonizzare le discipline come segue:

- a) Per l'anno 2023 l'erogazione avverrà in misura variabile in base ai criteri previsti dell'allegato A.
- b) Il citato trattamento economico sarà applicato esclusivamente al personale distaccato in forza dei contratti di rete sottoscritti dalla società.

Le parti, dopo ampia discussione e confronto, hanno stabilito di procedere con la stipula di un "Accordo Ponte" per l'annualità 2023, rimandando la discussione legata al nuovo progetto di Premio di Risultato per il triennio 2024/2026 a fine 2023.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

1. L'accordo relativo al Premio di Risultato del 17 giugno 2022 viene prorogato a tutto il 31/12/2023 per la parte relativa all'anno 2022. Per tutto quanto non specificato nel presente accordo, pertanto, si deve far riferimento al verbale sottoscritto il 17/06/2022 ed al relativo allegato A.
2. L'accordo del 17/06/2023 è modificato come segue:
 - a) In tema di "Obiettivi di sostenibilità" il punto C dell'allegato A dell'accordo del 17/06/2022 è modificato come segue:

C. OBIETTIVI INDIVIDUALI (10%)

Sono obiettivi assegnati a tutto il personale in modo individuale, rivolti ai temi di sostenibilità e promossi per incoraggiare e consolidare comportamenti in logica sostenibile.

Gli obiettivi individuali favoriscono la promozione di attività - eventualmente anche al di fuori dell'orario di lavoro, da svolgere sia singolarmente sia favorendo lo spirito di squadra con i colleghi - legate a tematiche che sono alla base del Piano di Sostenibilità 2033 basato sui tre Pilastri INNOVATORI, SENSIBILI E RESILIENTI e potranno riguardare temi quali ad esempio: LEGALITA', SICUREZZA, AMBIENTE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

FP CGIL Mi


1. *Organizzare e/o partecipare da soli o con i colleghi ad uno o più eventi/momenti dedicati ai temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;*
2. *Presentare all'azienda una o più proposte/progetti dedicati ai temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;*
3. *Partecipare a una o più attività di promozione sociale (anche occasionali o sperimentali) promosse da associazioni/organizzazioni non profit impegnate sui temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;*
4. *Organizzare momenti interni di team building utili a stimolare il confronto sui temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;*
5. *Fruire delle pillole formative/informative legate ai temi della sostenibilità di cui alle righe seguenti.*

Per agevolare l'effettuazione di iniziative legate a questo obiettivo, l'azienda metterà a disposizione delle proprie persone quanto prima possibile delle pillole formative/informative legate ai temi della sostenibilità.

Il peso ponderale degli obiettivi individuali di sostenibilità è pari al 10%

- b) In tema di diffusione degli obiettivi aziendali e del loro progressivo andamento, il punto 5 "Informazione e Monitoraggio" dell'allegato A dell'accordo del 17/06/2022 viene sostituito dal seguente:

5. INFORMAZIONE E MONITORAGGIO

All'atto della definizione degli obiettivi per l'anno successivo le Parti confermano il sistema di coinvolgimento preventivo dei lavoratori attraverso uno specifico incontro con le RSU da tenersi entro il mese di gennaio nel corso del quale verranno illustrati i dettagli degli obiettivi per l'anno di competenza.

Successivamente il piano obiettivi annuale verrà illustrato da parte di Direttori/Responsabili a tutto il personale con appositi incontri dedicati, da tenersi entro il mese di gennaio.

Le parti confermano inoltre il sistema di informazione e monitoraggio degli obiettivi da realizzarsi attraverso specifici incontri trimestrali sia con la RSU che all'interno delle singole Direzioni/Settori/Uffici, (cd. CHECK POINT) finalizzati ad illustrare e comunicare l'andamento degli interventi previsti e realizzati. Gli incontri di HR con la RSU e delle Singole Direzione/Uffici/Settori dovranno essere effettuati entro 45 (quarantacinque) giorni dalla scadenza del trimestre di riferimento. Dovrà essere data adeguata informativa degli incontri delle Singole Direzione/Uffici/Settori alla Direzione Risorse Umane che darà un feedback alla RSU sull'andamento dell'informativa entro due mesi dalla scadenza del trimestre di riferimento.

Nel caso in cui il target di un obiettivo dovesse risultare impossibile da raggiungere per eventi e fatti di forza maggiore, non dipendenti dalla volontà aziendale, in fase di monitoraggio trimestrale, il Gruppo si impegna a ridefinire il target oppure a integrare o modificare l'obiettivo, fermo restando la cifra erogabile del premio.

Resta inoltre inteso che in caso di sostanziali modifiche normative e societarie le parti si danno atto di valutarne l'impatto sul presente accordo

- c) Relativamente al valore del premio, il punto 3 dell'allegato A dell'accordo del 17/06/2022 è modificato nella sola tabella che viene sostituita dalla tabella che segue:

*fp Gil M.
B*

liv	parametro	coefficiente	incremento anno 2023	tot premio finale 2023
1	100	1,35	135,00	1.531,25
2	111,15	1,25	125,23	1.696,69
3	122,95	1,15	114,90	1.871,87
4	131,42	1,07	107,48	1.998,52
5	139,96	1,00	100,00	2.125,00
6	153,69	0,98	97,74	2.357,80
7	167,5	0,95	95,47	2.590,56
8	181,29	0,93	93,20	2.823,32
Quadro	200,74	0,90	90,00	3.155,97

Per tutto quanto qui non modificato si fa riferimento al punto 3 dell'accordo del 12/12/2019.

Letto, approvato e sottoscritto

13 novembre 2023

L'Amministratore Delegato
dr. Tommaso Bertani


Il Direttore Risorse Umane, Organizzazione e People Development ad interim
Firma apposta sull'originale


Firma apposta sull'originale

FIT CISL