

ACCORDO RELATIVO AL PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2023

Oggi 04 dicembre 2023 si procede alla firma del presente accordo derivante dalle intese dell'incontro del 16 settembre 2023 e da quelle intercorse nei mesi precedenti:

Presso la sede di SILEA si sono incontrati:

La Società Silea, rappresentata dal Direttore Generale Dott. Pietro Antonio D'Alema;

Le OO.SS.: FP CGIL di Lecco, FIT CISL Monza Brianza Lecco, UIL Trasporti del Lario; Rappresentate rispettivamente dai Signori: Luca Graziuso Francesco Coniglione, Luigi Caputo e Consonni Gianbattista, Pantaleone Prochilo e Fabio Bonazzi;

PREMESSA

A partire dai primi mesi del 2023, le parti hanno effettuato le opportune valutazioni in merito alle condizioni e alla possibilità di trovare un accordo, definendo e rendendo noti ai lavoratori gli obiettivi di riferimento ipotizzati per l'anno 2023.

Nell'ambito delle iniziative sopra delineate, sono stati affrontati i temi relativi alla contrattazione aziendale di secondo livello, con specifico riferimento alla situazione produttiva aziendale, alle condizioni economiche aziendali, agli obiettivi strategici aziendali e ai parametri da inserire nel presente accordo.

Dal confronto con la OO.SS., in coerenza con lo spirito e le norme del contratto nazionale in materia di premio di risultato e dell'attuale contesto normativo, le parti hanno condiviso di collegare la contrattazione di secondo livello agli obiettivi aziendali più sotto riportati.

Silea dichiara la propria disponibilità al proseguimento della contrattazione di secondo livello per gli anni successivi al 2023, compatibilmente con il contesto economico finanziario.

Si è definito per l'anno 2023 un premio di risultato, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di redditività, produttività e qualità, che sarà determinato in funzione di quanto sopra e dei risultati concretamente conseguiti a consuntivo annuale.

Nella scelta degli obiettivi del premio di risultato, le parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- Individuazione di fattori numerici chiari e definiti;
- Definizione dell'unità di tempo di maturazione del premio di risultato, dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023;
- Semplicità nel controllo dell'andamento dei risultati;
- Impossibilità di determinare a priori l'ammontare dell'importo del premio stesso.

Ciò premesso, si concorda quanto segue:

Silea si impegna a corrispondere ai propri dipendenti il premio di risultato esclusivamente nel caso in cui, premio incluso, il bilancio aziendale 2023 si chiuda con un utile di esercizio (*Ability to Pay*).

L'importo massimo lordo pro capite del premio è di € 1.950,00.

In riferimento alla Legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) e alle successive modifiche ed interpretazioni, la detassazione/convertibilità in welfare del premio di risultato è assicurata dall'incremento di almeno uno dei due obiettivi seguenti di redditività:

- Incremento del **Valore della produzione** rispetto all'anno 2022
- Incremento del **Risultato operativo lordo (EBIT)** rispetto all'anno 2022

L'importo del premio che sarà corrisposto non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

Le parti formalizzano con il presente accordo gli obiettivi di riferimento, già trattati in precedenti incontri e comunicati ai lavoratori, come di seguito specificati e la relativa valorizzazione economica per ciascuna delle seguenti aree aziendali:

- Area impianto di Compostaggio;
- Area impianto di Termovalorizzazione;
- Area servizi Unità operativa di Calolziocorte;
- Altre aree aziendali.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

1. OBIETTIVI DI RIFERIMENTO PER TUTTE LE AREE AZIENDALI

RISULTATO VALORE DELLA PRODUZIONE

La percentuale del premio destinata all'obiettivo è pari al **30%**.

L'obiettivo è rappresentato dal valore della produzione.

Per il **2023** l'obiettivo si intenderà pienamente raggiunto (100% del premio) nel caso di **incremento del valore della produzione di almeno il 8%** ("target").

Risultati inferiori rispetto al target comporteranno una ridefinizione del premio secondo quanto indicato nella seguente tabella.

| Obiettivo | Percentuale premio: 100% | Percentuale premio: 75% | Percentuale premio: 50% | Percentuale premio: 0% |
|------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Incremento valore della produzione | >= 8,00% | Da 5,00% a 7,99% | Da 0% e 4,99% | Nessun incremento |

2. OBIETTIVI DI RIFERIMENTO PER SINGOLA AREA AZIENDALE

AREA IMPIANTO DI COMPOSTAGGIO

1) QUANTITÀ DI RIFIUTI CONFERITI ALL'IMPIANTO DI COMPOSTAGGIO

La percentuale del premio destinata all'obiettivo è pari al **40%**.

L'obiettivo è finalizzato alla saturazione delle quantità autorizzate di rifiuti conferibili annualmente all'impianto.

Considerato il fermo parziale dell'impianto nell'anno 2023 dovuto al rinnovo impiantistico necessario per la produzione di Biometano, per il **2023** l'obiettivo si intenderà pienamente raggiunto (100% del premio) nel caso di trattamento di **almeno 8.400 tonnellate** ("target").

Risultati inferiori rispetto al target comporteranno una ridefinizione del premio secondo quanto indicato nella seguente tabella.

| Obiettivo | Percentuale premio: 100% | Percentuale premio: 50% | Percentuale premio: 0% |
|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Quantità di rifiuti conferiti | =>8.400 t | Da 7.500 a 8.399 t | < 7.500 t |

2) RIDUZIONE DEI CONSUMI DI GASOLIO PER IL PROCESSO DI COMPOSTAGGIO

La percentuale del premio destinata all'obiettivo è pari al **30%**

L'obiettivo è finalizzato alla riduzione dei consumi di gasolio utilizzato dalle pale impiegate nell'impianto (in rapporto alle ore di funzionamento delle pale), nella logica del miglioramento della sostenibilità ambientale.

Nel 2022 il quantitativo di gasolio consumato dalle pale è stato pari a 11,858,00 litri/ora. Per il **2023** l'obiettivo si intenderà pienamente raggiunto (100% del premio) nel caso di consumo di gasolio non superiore a **11,800 litri/ora** ("target").

Risultati inferiori rispetto al target comporteranno una ridefinizione del premio secondo quanto indicato nella seguente tabella.

| Obiettivo | Percentuale premio: 100% | Percentuale premio: 50% | Percentuale premio: 0% |
|--|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Litri di gasolio / n° ore di funzionamento annui | <=11,800 l/h | Da 11,801 l/h a 12,000 l/h | > 12,000 l/h |

AREA IMPIANTO DI TERMOVALORIZZAZIONE

1) QUANTITATIVO DI FANGHI SMALTITI

La percentuale del premio destinata all'obiettivo è pari al **40%**.

L'obiettivo è finalizzato al portare a regime il nuovo impianto di trattamento dei fanghi da depurazione, a servizio delle esigenze del territorio.

Per il **2023** l'obiettivo si intenderà pienamente raggiunto (100% del premio) nel caso di smaltimento di almeno **6.500 tonnellate** con il nuovo impianto.

| Obiettivo | Percentuale premio: 100% | Percentuale premio: 50% | Percentuale premio: 0% |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Quantitativo di fanghi smaltiti | <=6.500,00 t. | Da 6.000,00 t. a 6.499,00 t. | > 6.000,00 t. |

2) MIGLIORAMENTO DELLE PRESTAZIONI AMBIENTALI – RIDUZIONE DEL NUMERO DEI SUPERI DELLA MEDIA SEMIORARIA DEI VALORI DI EMISSIONE DELL'IMPIANTO DI TERMOVALORIZZAZIONE

L'obiettivo è il rispetto dei limiti di emissione in atmosfera dell'impianto di termovalorizzazione.

Il parametro di riferimento è rappresentato dal numero di superi della media semioraria relativi ai valori di emissione dell'impianto, prendendo in considerazione i soli eventi registrati con "codice stato impianto 30" ad esclusione di quelli registrati a seguito di Black-out.

Nell'anno 2022 si sono registrati complessivamente 5 eventi.

| Obiettivo | Percentuale premio 100% | Percentuale premio 50% | Percentuale premio 0% |
|---|----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Superi media semioraria valori emissioni termovalorizzatore | <= 4 superi | 5 superi | > 5 superi |

La percentuale del premio destinata all'obiettivo è il **30%**.

AREA SERVIZI (UNITÀ OPERATIVA DI CALOLZIOCORTE)

1) INCREMENTO DELLE ATTIVITA' B2B

La percentuale del premio destinata all'obiettivo è pari al **30%**.

L'obiettivo è finalizzato all'incremento dei ricavi da servizi integrativi a pagamento, erogati ai condomini, alle attività industriali e commerciali del territorio, da parte degli operatori di Silea.

Il parametro di riferimento è rappresentato dal ricavo totale dell'anno per tali servizi

Nell'anno 2022 il ricavo del B2B è stato di € 47.325,00. Per il **2023** l'obiettivo si intenderà pienamente raggiunto (100% del premio) nel caso di ricavi pari almeno a **€ 75.000**.

Risultati inferiori rispetto al target comporteranno una ridefinizione del premio secondo quanto indicato nella seguente tabella.

| Obiettivo | Percentuale premio: 100% | Percentuale premio: 50% | Percentuale premio: 0% |
|------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Ricavi B2B | => 75.000 € | Da € 50.000 a € 74.999. | < € 50.000 |

2) RIDUZIONE DEL NUMERO DI TICKET NEI COMUNI A GESTIONE DIRETTA SILEA

La percentuale del premio destinata all'obiettivo è pari al **40%**.

L'obiettivo è il miglioramento dei servizi svolti nei comuni serviti direttamente con personale Silea.

Il parametro di riferimento è rappresentato dalla riduzione del numero di segnalazioni ricevute dai cittadini nei comuni serviti direttamente con personale Silea. Nell'anno 2022 il numero di segnalazioni per mancata raccolta dei rifiuti, per il mancato svuotamento dei cestini e il mancato spazzamento è stato di 542.

Per il **2023** intenderà pienamente raggiunto (100% del premio) nel caso di un numero di segnalazioni non superiore a **520**.

Risultati inferiori rispetto al target comporteranno una ridefinizione del premio secondo quanto indicato nella seguente tabella.

| Obiettivo | Percentuale premio: 100% | Percentuale premio: 50% | Percentuale premio: 0% |
|--|---|--|---------------------------------------|
| Numero delle segnalazioni di mancata raccolta, spazzamento e svuotamento dei cestini | =< 520 | Da 521 a 542 | >542 |

ALTRE AREE AZIENDALI

1) PROGETTO PNNR

La percentuale del premio destinata all'obiettivo è pari al **40%**.

Durante tutto l'anno 2023 più aree aziendali saranno coinvolte nel prosieguo degli adempimenti connessi ai progetti legati al PNNR.

L'obiettivo per il 2023 è rappresentato dalla stipula, nell'abito delle procedure di gara, delle determine a contrarre relative ai **progetti di PNNR entro il 31/12/2023**.

2) PROGETTO SOLUTION SMART PER I CITTADINI

La percentuale del premio destinata all'obiettivo è pari al **30%**.

Durante tutto l'anno 2023 più aree aziendali saranno coinvolte nel proseguo dei progetti legati all'implementazione dei "servizi smart" in favore dei cittadini in particolare per la distribuzione automatica dei sacchi per la raccolta differenziata nei comuni del territorio.

L'obiettivo per il 2023 è rappresentato dalla messa in servizio di **57 distributori automatici di sacchi** per la raccolta differenziata **entro il 31/12/2023**.

3. ESAME CONGIUNTO ANDAMENTO OBIETTIVI

Le parti si impegnano fin d'ora ad una verifica congiunta dell'andamento degli obiettivi di riferimento e qualora intervenissero eventi straordinari tali da rendere necessario rivedere l'impianto del presente premio di risultato le parti si incontreranno per ridefinire gli aspetti necessari allo scopo.

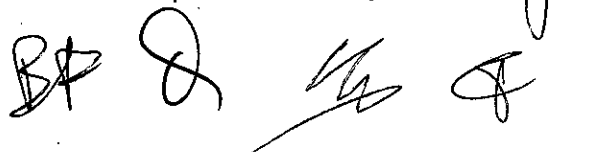
4. DEFINIZIONE DELL'AMMONTARE DEL PREMIO DI RISULTATO.

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti della Società ad eccezione di Quadri e Dirigenti.

Il valore complessivo del premio di risultato sarà rapportato ai dipendenti effettivamente in forza durante ogni anno facendo riferimento per ognuno alle ore lavorabili.

Per quanto riguarda il recupero delle quote per effetto delle assenze, sono equiparate ad ore di effettiva presenza in servizio:

- Le assenze per ferie, banca ore, permessi derivanti dall'introduzione 38 hh settimanali, festività infrasettimanali;
- I permessi Avis;
- I permessi Legge 104;
- I permessi per gravi eventi familiari (lutto);
- Il ricovero ospedaliero (compresi quelli in regime di day hospital o day surgery) e per ogni anno solare le ore lavorabili ricomprese nei primi 25 giorni di calendario di convalescenza necessari immediatamente dopo il ricovero; nel caso in cui la convalescenza sia a cavallo dell'anno solare i giorni di calendario per l'evento saranno comunque 25 massimo;



- L'astensione per maternità obbligatoria e anticipata e le ore di allattamento;
- I permessi per diritto allo studio;
- I permessi sindacali;
- Le assenze per infortunio sul lavoro, con esclusione di quello in itinere.
- Le assenze per malattia correlate a gravi patologie che richiedano terapie salvavita o cure invasive debitamente comunicati e certificati dalle competenti strutture sanitarie.

Le quote trattenute per le assenze, saranno distribuite nell'ambito dell'area di appartenenza ai dipendenti che avranno totalizzato meno di 77 ore lavorative di assenza dal servizio e saranno riparametrate in funzione del contratto a tempo parziale e tempo determinato.

Per gli eventuali passaggi di personale in forza all'interno delle aree, si terrà conto dell'effettiva appartenenza per ogni periodo dell'anno.

5. EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO AI SINGOLI DIPENDENTI.

L'erogazione del premio di risultato avverrà come segue:

- Il premio di risultato sarà corrisposto entro il mese di giugno 2024, nella misura prevista dai singoli obiettivi concordati per le aree di riferimento.
- Per i dipendenti in forza alla data della stipula del presente accordo che cesseranno il rapporto di lavoro durante l'anno 2023 per pensionamento, l'erogazione del premio di risultato sarà effettuata corrispondendo il mese successivo alla cessazione la somma lorda mensile di € 150,00 non detassabile (le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero).
- Per i dipendenti che hanno cessato o che cesseranno il rapporto di lavoro nel corso dell'anno 2023 per dimissioni o licenziamento, non sarà corrisposto il premio di risultato in nessuna forma.

6. CONVERSIONE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO IN WELFARE

Durante il mese di maggio 2024 sarà data la possibilità ai dipendenti che ne faranno richiesta di **accreditare in tutto o in parte il premio "convertito" sul conto welfare** (artt. 51 e 100 T.U.I.R. e Legge di stabilità 2016" - n. 208 del 28/12/2015 e successive modifiche ed integrazioni), finalizzato a migliorare la qualità della vita professionale, personale e familiare dei lavoratori e, in questo modo, contribuire alla crescita e al miglioramento della competitività, produttività, efficienza e qualità aziendale secondo le seguenti regole:

La possibilità di conversione del premio sul conto welfare è riconosciuta a tutti i lavoratori in forza alla data dell'erogazione del premio 2023.

Silea si impegna ad incrementare del 10% l'importo di premio di risultato destinato dai dipendenti al welfare.

Ogni singolo dipendente potrà scegliere autonomamente beni e servizi secondo le proprie necessità personali e familiari, tenendo presente che le principali voci di spesa (elenco esemplificativo e non esaustivo) sono le seguenti:

- 1) Istruzione e assistenza dei familiari;
- 2) Versamenti a fondo pensione;
- 3) Spese mediche tramite cassa sanitaria;
- 4) Fringe benefit nel limite previsto dalla vigente normativa fiscale;
- 5) Tempo libero, attività ricreative e culturali;
- 6) Interessi su mutui;
- 7) Abbonamento al trasporto pubblico convenzionato

Al fine di favorire la fruizione di servizi di welfare del territorio e dare un contributo allo sviluppo delle politiche attive per il lavoro così come definito nelle premesse, le parti stabiliscono di continuare l'adesione al "Progetto Valoriamo". Tale decisione si concretizza nella prosecuzione dell'utilizzo della piattaforma *Tre Cuori* (partner tecnico di Valoriamo) per la gestione dei crediti welfare dei lavoratori di Silea.

A tal proposito si ricorda come l'accordo di *Tre Cuori* con *Valoriamo* preveda di destinare al Fondo Valoriamo istituito presso la Fondazione Comunitaria del Lecchese, parte di quanto riconosciuto per la gestione operativa del piano. Inoltre *Tre Cuori*, anche con i contributi di *Valoriamo*, offre servizi erogati da commercianti, artigiani ed imprese, onlus, associazioni sportive dilettantistiche, associazioni culturali e benefiche, ecc., del nostro del territorio.

L'azienda metterà a disposizione di ogni singolo lavoratore le somme convertite nei giorni immediatamente successivi il pagamento del premio (giugno 2024)

Il lavoratore potrà acquistare beni e servizi attraverso la piattaforma entro il termine del 30 novembre 2024;

L'eventuale importo di premio convertito in welfare non utilizzato entro il 30 novembre 2024 verrà restituito nella busta paga del mese di dicembre decurtato della maggiorazione del 10%.

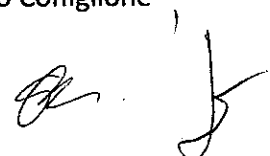
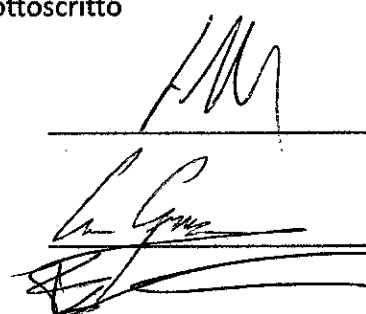
I dipendenti che hanno destinato a welfare il premio dell'anno 2023 e che cesseranno il rapporto di lavoro nel corso d'anno 2024, potranno usufruire dei servizi della piattaforma informatica entro e non oltre 60 giorni la data di cessazione e comunque entro il 30 novembre 2024.

Le parti concordano di incontrarsi in tempo utile prima della scadenza del 30 novembre 2024, affinché si valutino l'efficienza e l'efficacia dell'utilizzo della piattaforma informatica, al fine di evitare ai lavoratori la perdita delle somme versate.

Valmadrera, 04 dicembre 2023 Letto e confermato e sottoscritto
Per Silea

Pietro Antonio D'Alema – Direttore Generale
Per le OO.SS.:
FP CGIL di Lecco:
Luca Graziuso

Francesco Coniglione



FIT CISL MB
Luigi Caputo

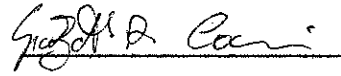
Gianbattista Consonni

UIL TRASPORTI del Lario
Prochilo Pantaleone

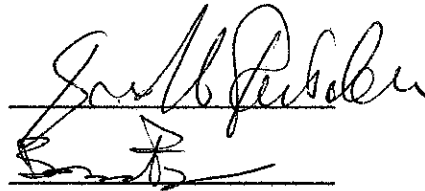
Fabio Bonazzi



Handwritten signature of Luigi Caputo, written in black ink above a horizontal line.



Handwritten signature of Gianbattista Consonni, written in black ink above a horizontal line.



Handwritten signature of Prochilo Pantaleone, written in black ink above a horizontal line.

