

IPOTESI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2025

TRA

Il giorno 31 10 2025 alle ore 18.00 in Legnano, si sono incontrate:

- AEMME LINEA AMBIENTE Srl con sede amministrativa in Legnano (MI) via per Busto Arsizio, 53, rappresentata dal Direttore Generale ing. Stefano Migliorini e il Responsabile Risorse Umane dr. Michele Ruggiu
- le OO.SS.:
 - o RSU: Marco Caccia, Giovanni Militi, Grazia Giuri, Loreta Riontino, Corrado Grande, Carlo Barile, Stefano Dell'Omo, Fabio Bottini, Filomena Nappo
 - o FP CGIL MILANO, Valentino Segato
 - o FP CGIL TICINO OLONA, Pietro Coppola, Pasquale Russo
 - o UIL Trasporti, Sandro Falcone, Luciano Anzini, Fabio Agati
 - o Fit CISL, Maurizio Zaccaria
 - o FIADEL, Daniele Aliverti, Vincenzo Morreale

PREMESSO CHE

Il CCNL vigente contempla all' art. 2, lettere B e C, una contrattazione di secondo livello correlata alla produttività, di durata triennale.

La finalità dell'Istituto del Premio di Risultato (PdR) è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività, efficienza e innovazione.

In particolare il PdR, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, della redditività, della qualità, dell'efficienza e dell'innovazione deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- all'incentivazione della produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione.

Per il personale inquadrato al livello 8 e Q, stante il ruolo direttivo e di collaborazione attiva ed immediata con la direzione, si ritiene opportuno che l'incentivazione della produttività del lavoro sia costituita anche dall'attribuzione individuale di specifici obiettivi strategici che abbiano un peso prevalente sulla valutazione complessiva,

Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Il Premio di Risultato è collegato ai risultati ottenuti ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura prevista dalla vigente normativa.

Tale Premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

In particolare, i parametri individuati dovranno soddisfare le previsioni di cui all'art. 1, comma 182 e ss. della legge n. 208/2015 e s.m.i., secondo cui le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti

da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale oppure dalle RSU/RSA aziendali, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa oppure ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento dei parametri indicati, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori.

Le Parti si danno atto che le previsioni agevolative di cui all'art. 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e s.m.i. si applicano solo ove venga registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi definiti nell'accordo aziendale.

Le Parti hanno dichiarato reciproco interesse a mantenere disponibile l'opzione della convertibilità del Premio di Risultato in beni e servizi di Welfare (L. 208/2015 e L. 232/2016 e s.m.i.).

Il presente accordo viene sottoscritto contestualmente all'accordo Welfare 2025.

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione.

Il presente accordo viene formulato conformemente a quanto disposto dall'art. 2, lettere B e C dall'allegato 1 del CCNL dei Servizi Ambientali vigente "Linee guida per la contrattazione del Premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL dei servizi ambientali"

Art. 1: DURATA DELL'ACCORDO E AMBITO DI APPLICAZIONE

L'accordo avrà validità annuale, riferito all'esercizio sociale 2025.

L'accordo sarà applicato alle Aree Operative di Busto Garolfo, Gallarate, Legnano, Magenta e Cornaredo.

Resta inteso che, al verificarsi di operazioni societarie straordinarie che intervengano in modo sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, scorpori, etc.), le Parti si incontreranno per definire e stabilire le modalità di applicazione dell'accordo al personale interessato.

Art. 2: ENTITÀ DEL PREMIO

Ammontare premio

La quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà di € 1.830,00 sul parametro 130,07 (liv. 3A). Tale importo è da intendersi comprensivo della voce ERAP, (Elemento aggiuntivo di produttività introdotta con il rinnovo del CCNL dei Servizi Ambientali del 18/05/2022) remunerato attraverso uno specifico accordo Welfare valevole per il 2025, contestuale a codesto accordo.

Non saranno previste sovrappremialità (es. 110% del premio base), fatta salva la redistribuzione tra il personale della sola quota parte di premio non erogata in funzione del mancato raggiungimento dell'obiettivo di assiduità in servizio (punto 5.4).

In allegato (All. 1) al presente verbale di accordo sono riportate le scale parametriche con gli importi lordi massimi complessivi teoricamente maturabili per livello di appartenenza.


FP GIL MI B



I residui non spesi entro il mese di novembre dell'anno di corresponsione del premio, potrà richiederne la liquidazione con le competenze del mese di dicembre oppure la destinazione al Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto;

- al fine di favorire l'adesione, fra i dipendenti, verso i beni e servizi Welfare, la Società garantirà, per ciascun dipendente che abbia esercitato l'opzione, a partire da una conversione minima del 30%, una somma aggiuntiva, calcolata nella misura del 10% sulla quota di Premio per la quale il dipendente abbia esercitato l'opzione di conversione salariale, in base allo schema esemplificativo riportato nell'Allegato 2 al presente accordo; l'eventuale liquidazione dei residui di welfare non spesi di cui sopra potrà comportare l'eventuale perdita del contributo aggiuntivo riconosciuto appositamente sulla conversione salariale;
- al fine di cogliere appieno l'agevolazione introdotta dalle vigenti disposizioni di Legge per i contributi versati a titolo di previdenza complementare, è facoltà del lavoratore — ricorrendone i presupposti — destinare, in tutto o in parte, l'ammontare del Premio maturato a favore del Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto. Tale contributo sarà fiscalmente esente anche se eccedente il limite previsto dalla vigente normativa fiscale (€ 5.164,57);
- non sarà possibile accedere al piano welfare a coloro il cui rapporto di lavoro si risolva in data antecedente a quella di corresponsione del premio che, pertanto, sarà loro interamente liquidato.
- Qualora l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro avvenisse in data posteriore a quella di corresponsione del premio, sarà sospesa l'eventuale adesione al piano Welfare e liquidato il residuo di premio convertito ma non ancora speso.

Art. 4: DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

Il fondo economico individuale a disposizione per la produttività, nell'ammontare massimo stabilito all'art. 2, sarà ripartito, su base parametrica, come segue.

Per il personale fino al liv. 7A:

- A. 45% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) consuntivo rispetto al MOL previsto a budget;
- B. 30% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio rilevato tramite indagine di Customer Satisfaction rivolta ai cittadini serviti;
- C. 25% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento e all'efficienza del servizio, sulla base degli indicatori di prestazione definiti e verificati periodicamente ripartiti per area di competenza.

Per il personale inquadrato ai livelli 8 e Q:

- a) 45% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo) consuntivo rispetto al MOL previsto a budget;
- b) 30% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio rilevato tramite indagine di "Customer Satisfaction" rivolta ai cittadini serviti;
- c) 25% dell'importo individuale erogabile legato al raggiungimento di specifici obiettivi strategici che saranno annualmente concordati

Con riferimento all'indicatore di Customer Satisfaction, l'azienda si impegna ad istituire, mediante il supporto di un soggetto terzo specializzato, un sistema di rilevazione e misura della qualità percepita dai cittadini.

Inoltre, il 50% delle somme trattenute in ciascun anno ai sensi dell'art. 43, lettera G), comma 2 del CCNL dei Servizi Ambientali vigente, sarà destinato all'incremento dell'importo complessivo del Premio di Risultato in favore dei soli lavoratori che non abbiano subito tali trattenute nell'anno solare di riferimento salvo intervenga, da parte del Fondo di Solidarietà Bilaterale, la comunicazione delle istruzioni operative per il versamento in ottemperanza dell'art. 43, lettera G), comma 4.

Dato atto che il presente accordo riferito a una sola annualità a sé stante costituisce un'eccezione, rispetto alla previsione del CCNL dei Servizi Ambientali che prevede la contrattazione triennale per il premio di risultato, le parti si danno reciprocamente atto che la trattativa riferita al triennio 2026 – 2028 sarà condotta a inizio 2026, tenendo conto degli elementi della contrattazione attuali nonché degli elementi di prospettiva aziendale futura e dei necessari equilibri economici e finanziari che dovranno essere garantiti.

Il Premio di Risultato sarà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento e sarà parametrato all'effettiva presenza in servizio (punto 5.4).

Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno di competenza, il premio sarà erogato in misura proporzionale e ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il Premio di risultato sarà erogato al personale con contratto a tempo determinato oppure in somministrazione a condizione che abbia avuto un rapporto di lavoro della durata minima di quattro mesi continuativi nel periodo di competenza.

Nel caso di passaggio di categoria in corso d'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro quota all'effettiva categoria di appartenenza.

Saranno esclusi dall'applicazione del presente contratto i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato nell'anno di competenza a seguito di licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 68, comma 1 lettera f) del vigente CCNL.

Per i lavoratori a tempo parziale la misura del Premio sarà proporzionata all'incidenza dell'orario ridotto.

Alla luce delle opportunità introdotte dalle vigenti disposizioni di Legge in tema di convertibilità, in beni e servizi di welfare, delle somme da erogarsi a titolo di Premio di Risultato, le Parti condividono quanto segue:

- ogni dipendente - ricorrendone i presupposti e nei limiti fissati dalle vigenti disposizioni di Legge in materia — avrà la possibilità, su base volontaria, di convertire, in tutto o in parte, la propria spettanza in danaro del Premio in beni e servizi Welfare;
- la possibilità di optare a favore dei beni e servizi Welfare dovrà essere esercitata, dal singolo dipendente, attraverso specifica adesione. A tal fine saranno resi noti, con una comunicazione ad hoc, il periodo entro cui esercitare l'opzione e le relative modalità; la scelta individuale a favore della conversione salariale con l'indicazione della quota percentuale convertita dovrà essere comunicata all'azienda con un preavviso di tre mesi rispetto alla data prevista di erogazione;
- gli importi optati per la conversione in beni e servizi Welfare dovranno essere spesi entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di corresponsione del PdR. Eventuali residui non spesi entro tale scadenza saranno, a richiesta del lavoratore, destinati al Fondo di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto; per i lavoratori che non abbiano fatto richiesta di versamento al Fondo, saranno liquidati con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di corresponsione del PdR ed assoggettati al relativo trattamento previdenziale e fiscale. Il lavoratore che ritenga opportuno non trasferire sul nuovo anno fiscale

Tali obiettivi sono parametrati sul MOL previsto a budget.

MOL	Percentuale di riconoscimento del premio
MOL consuntivo 100% MOL BGT	100%
95% MOL BGT MOL consuntivo < 100% del MOL BGT	80%
85% MOL BGT MOL consuntivo < 95% MOL BGT	65%
MOL consuntivo < 85 % MOL BGT	0%

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (peso 30%):

L'obiettivo intende misurare il grado di qualità dei servizi offerti alle collettività di riferimento e gestiti da AEMME Linea Ambiente, con particolare riguardo a quelli di raccolta differenziata porta a porta, di spazzamento e di gestione dei Centri Multi raccolta.

Nello specifico, tramite un'indagine di "Customer Satisfaction", sarà misurata la soddisfazione complessiva dei cittadini rispetto ai servizi forniti dall'azienda espressa come "indice di soddisfazione complessiva" S.

La percentuale di Premio riferita a questo parametro sarà erogata in base alle soglie indicate nella tabella che segue:

Percentuale di soddisfazione (S)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$S \geq 75\%$	100%
$65\% \leq S < 75\%$	90%
$55\% \leq S < 65\%$	80%
$S < 55\%$	0%

5.3 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEL SERVIZIO (peso 25%):

L'obiettivo intende misurare, mediante appositi indicatori specifici per le diverse mansioni, l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati da AEMME Linea Ambiente.

INDICATORI PER PERSONALE OPERATIVO

Diminuzione delle non conformità:

La verifica delle attività svolte sul territorio dal personale operativo viene svolta tramite controlli formalizzati svolti dagli assistenti e dal personale tecnico.

Si assume quale indicatore prestazionale il valore medio di Non Conformità registrate durante tali verifiche.

La percentuale di Premio riferita a questo parametro sarà erogata in base alle soglie indicate nella tabella che segue:

Personale operativo

L'azienda trasmetterà alla RSU e dalla OO.SS. firmatarie del presente accordo la bozza del questionario di indagine per una preventiva condivisione. Le parti, inoltre, si confronteranno sugli esiti dell'indagine di Customer Satisfaction e le eventuali criticità rilevate, per assumere gli opportuni accorgimenti.

Sarà resa informativa alla RSU e alle OO.SS. in merito all'assegnazione dell'incarico e all'attività condotta.

Art. 5: DEFINIZIONE DEI PARAMETRI, DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI E DEI RELATIVI INDICATORI

Parametri generali

1. Redditività dell'azienda (MOL/EBITDA);
2. Qualità del servizio verificata tramite la rilevazione della soddisfazione dei cittadini serviti;
3. Miglioramento ed efficientamento del servizio rilevati mediante gli indicatori di prestazione soggetti a verifica periodica;
4. Quota presenza: il Premio determinato in base all'applicazione dei parametri sopra illustrati sarà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento.

5.1 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DEL MARGINE OPERATIVO LORDO (peso 45%):

Le Parti si danno atto che il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo).

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito della stessa basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), accantonamenti e deprezzamento di beni ed ammortamenti materiali ed immateriali.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale.

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$VA = VdP - CE dP$$

$$MOL = VA - CdP - ACdS$$

VA = Valore aggiunto

VdP = Valore della produzione (fatturato caratteristico, incremento lavori interni ed altri ricavi)

CEdP = Costi esterni di produzione

CdP = Costo del personale

ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati e variazione delle rimanenze)

MOL = Margine operativo lordo (al lordo di ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni)

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al MOL (prima colonna) al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna), in rapporto alla quota di fondo economico stabilita al punto 4, lettera a).

10% Numero medio NC rilevate

Numero medio di Non Conformità rilevate/ Controllo (NC)	Percentuale di riconoscimento del Premio
NC < 1	100%
1 ≤ NC < 2	80%
2 ≤ NC < 4	50%
NC ≥ 4	0%

10 % Diminuzione dell'incidenza dei sinistri da circolazione stradale

Il raggiungimento dell'obiettivo è parametrato al numero dei sinistri passivi provocati nell'anno di riferimento.

Per ogni sinistro passivo avvenuto nell'anno di competenza, sarà effettuata la decurtazione individuale sulla presente quota in base alle soglie di seguito indicate:

Sinistri passivi avvenuti	Decurtazione sulla voce
Primo sinistro	5%
Secondo sinistro	5%
Terzo sinistro	5%

5% Disciplinare

A partire dal secondo provvedimento disciplinare che comporti la sospensione dal servizio, comminato nell'anno di riferimento, sarà effettuata decurtazione individuale pari al 5%

INDICATORI PER ASSISTENTI TECNICI

- 10% Controlli settimanali

Gli assistenti tecnici sono incaricati dello svolgimento di controlli formalizzati sulle attività condotte sul territorio dal personale operativo verificando, tra gli altri aspetti, il corretto e completo svolgimento delle stesse, l'utilizzo corretto dei DPI, il rispetto dei tempi di lavorazione, il rispetto delle procedure di lavoro in conformità alle misure di sicurezza stabilite in base al DVR, la corretta applicazione degli accordi di secondo livello in materia di festività, eventi e reperibilità, la corretta compilazione della reportistica e dei documenti di trasporto. Ogni controllo deve essere registrato con l'apposita modulistica (Allegato 3

Ai fini della erogazione della presente quota di premio, saranno applicate le soglie e le quota di riconoscimento riportate nella tabella che segue:

Numero medio controlli settimanali/addetto (C)	Percentuale di riconoscimento del Premio
C > 2	100%
1 < C ≤ 2	80%
0.5 < C ≤ 1	50%
C ≤ 0.5	0%

- 10% Puntuale rendicontazione delle attività operative

l'obiettivo è parametrato al numero di anomalie rilevate in occasione di audit interni e di terzi o anche in sede di verifiche altre relative alla puntuale e corretta consuntivazione delle attività operative svolte (ordini di servizio, fogli di lavoro, report di terzi). Posto pari a 30% il peso del parametro, sarà determinato il corrispettivo secondo la seguente formula:

$FR = 10\% * (20 - X) / 20$ dove X è il numero di anomalie rilevate nell'anno di riferimento

- **5% Disciplinare**

A partire dal secondo provvedimento disciplinare che comporti la sospensione dal servizio, comminato nell'anno di riferimento, sarà effettuata la decurtazione individuale del 5%

INDICATORI PER IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- a) NC su audit (15%) $NC = 15\% * (10 - X) / 10$ dove X è il numero di anomalie rilevate nell'anno di riferimento.
- b) Tenuta dei registri e FIR (10%) $FR = 10\% * (20 - X) / 20$ dove X è il numero di anomalie rilevate nell'anno di riferimento
- c) disciplinare (5%) Non conformità su audit di certificazione della qualità oppure condotti da Ente di controllo Nello svolgimento delle proprie attività, il personale dovrà garantire la corretta tenuta delle registrazioni ambientali (Registri di carico e scarico rifiuti e archiviazione dei formulari), la corretta gestione della procedura di creazione RDA e di Carico delle prestazioni ricevute, la regolare emissione delle fatture attive e degli altri adempimenti amministrativi.

QUADRI

La quota di Premio riferita a questo parametro sarà erogata in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi strategici individuali che saranno annualmente concordati.

L'incidenza del parametro, pari al 30%, sarà ripartita sui singoli progetti specifici secondo la loro rilevanza

5.4 ASSIDUITÀ IN SERVIZIO (peso 100% del premio erogabile)

Premio come sopra costituito sarà erogato ai lavoratori, in base all'effettiva presenza in servizio, come indicato nella tabella che segue:

Percentuale di presenza del lavoratore (P)	Percentuale di riconoscimento del Premio
$P > 91\%$	100%
$88 \leq P \leq 91$	95%
$85 \leq P \leq 88$	90%
$82 \leq P \leq 85$	85%
$80 \leq P \leq 82$	80%
$65 \leq P \leq 80$	40%
$P < 65$	0%

A tale scopo, non si terrà conto delle seguenti assenze: infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, malattie oncologiche/gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, permessi per

donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza, puerperio, congedi parentali (D.Lgs 151/2000), permessi L. 104/1992, congedi matrimoniali, ferie, permessi per ex festività, ROL, permessi sindacali, aspettative nazionali contrattuali, scioperi, quarantene ed isolamenti fiduciari disposti nell'ambito della gestione di emergenze pandemiche e debitamente certificati o comunque documentati dal lavoratore in forma scritta.

La quota di premio non erogata a seguito della applicazione del criterio dell'assiduità in servizio sarà oggetto di redistribuzione a favore del solo personale che avrà fatto registrare un parametro $P > 96\%$ secondo un algoritmo inversamente proporzionale alle presenze che ridistribuirà il saving del personale operativo sul personale operativo che avrà avuto una percentuale di presenza maggiore del 96 % e il saving del personale impiegatizio sul personale impiegatizio che avrà avuto una percentuale di presenza maggiore del 96 %.

La quantificazione del Premio e l'andamento delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio e comunque in coerenza con la disponibilità del dato se successiva, dalla direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle OO.SS, firmatarie dell'accordo in forma scritta o in apposito incontro programmato.

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

Letto, confermato e sottoscritto, 31/10/2025

Per Aemme Linea Ambiente Srl

Stefano Migliorini



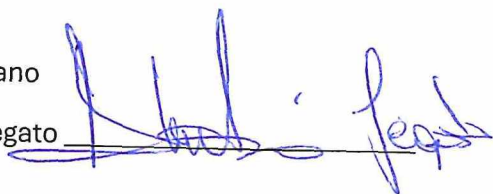
Michele Ruggiu



PER LE OO.SS.

FP CGIL Milano

Valentino Segato



FP CGIL Ticino Olona

Pietro Coppola

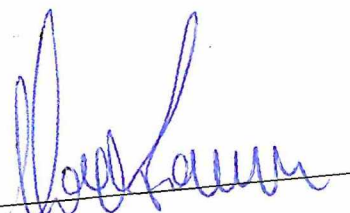


Pasquale Russo



FIT CISL

Maurizio Zaccaria

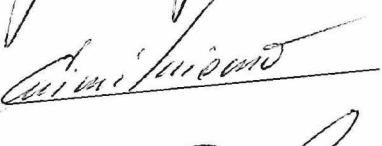


UIL Trasporti

Sandro Falcone



Luciano Anzini

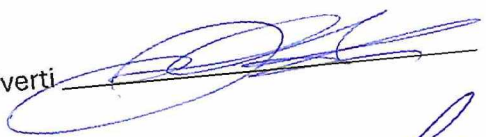


Fabio Agati

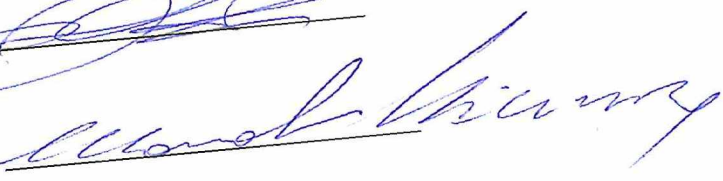


FIADL

Daniele Aliverti



Vincenzo Morreale

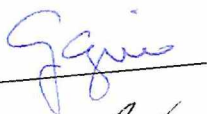


RSU:

Marco Caccia



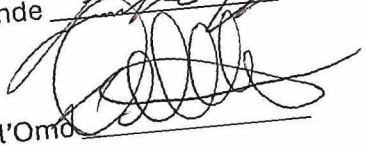
Grazia Giuri



Corrado Grande



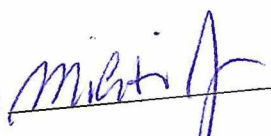
Stefano Dell'Omo



Filomena Nappo



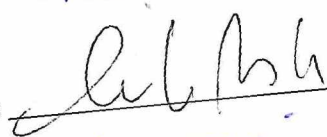
Giovanni Militi



Loreta Riontino



Carlo Barile



Fabio Bottini

