

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA LE PARTI

RETIAMBIENTE S.P.A. (di seguito anche "RetiAmbiente"), rappresentata dal Direttore Generale Dr. Urbano DINI e dal Dott. Paolo [REDACTED]

E

la **F.P. CGIL TOSCANA** rappresentata dalla Segreteria Regionale nelle persone di Simonetta Poggiali, Giovanni Golino e Mauro Basile

la **FIT CISL TOSCANA** rappresentata dalla Segreteria Regionale nelle persone di Giovanni Giannini, Luca Mannini e Tomas Furia

la **UIL TRASPORTI TOSCANA** rappresentata dalla Segreteria Regionale nelle persone di Lucia Benevieri, Antonio Andreatti Paolino e Mario Giovannelli

la **FIADEL TOSCANA** rappresentata dalla Segreteria Regionale nelle persone di Filippo Ferrari e Marco Niccoli (di seguito congiuntamente "OO.SS")

PREMESSO CHE

- RetiAmbiente è una società per azioni a totale capitale pubblico, partecipata da 100 Comuni delle province di Pisa, Livorno, Lucca e Massa Carrara;
- la Delibera 15/2019 dell'Assemblea di ATO Toscana Costa, approvata il 20 dicembre 2019 ha fornito indirizzi e linee guida per la redazione del Piano Industriale di RetiAmbiente e la definizione dell'assetto societario per pervenire all'affidamento diretto del servizio integrato di gestione dei rifiuti urbani secondo le norme vigenti;
- il modello societario, prescelto dall'Assemblea dei soci, è quello dell'"*in house providing*", imperniato sulla presenza di una Società Capogruppo industriale (Holding Industriale), detentrici della totalità delle azioni delle Società controllate afferenti il Gruppo, che gestirà direttamente tutte le attività industriali "trasversali" al Gruppo - progettazione, costruzione e gestione degli impianti di trattamento e valorizzazione dei rifiuti, programmazione dei flussi, gestione dei trasporti da/per impianti – inoltre RetiAmbiente svolgerà, in favore delle Società controllate, una serie di attività tecnico amministrative e di servizi (tra cui si cita a titolo esemplificativo non esaustivo: contabilità, tesoreria e finanza, politiche del personale, gare e approvvigionamenti di interesse intra-Gruppo e di soglia rilevante, attività legali, contratti e gestione del contenzioso di Gruppo, comunicazione, ICT, etc.); le Società controllate, nominate Società Operative Locali

emissioni di gas serra al fine di mitigare e contenere l'impatto sul cambiamento climatico dei servizi resi al territorio;

- manutenzione programmata, sviluppo del settore manutenzione ed officine di Gruppo, oltre al rinnovo del parco mezzi coerentemente con le previsioni del Piano Industriale allegato al Contratto di Servizio.

Sul tema della Sicurezza sui luoghi di lavoro RetiAmbiente si impegna a:

- realizzare, di concerto con le OOSS, un "Osservatorio sulla salute, sicurezza ed ambiente" di Gruppo, anche finalizzato all'eventuale costruzione di attività di RLS nell'intero Gruppo;
- attivare corsi, seminari e appuntamenti periodici sulla sicurezza;

CONCORDANO SU QUANTO SEGUE

1. Produttività efficace

L'aumento della "produttività aziendale" dipende innanzitutto dalla valorizzazione delle risorse, in particolare dalla gestione del personale.

RetiAmbiente, sia direttamente che mediante le Società Operative Locali, attraverso una migliore organizzazione dello staff, si impegna ad affidare ad ognuno i compiti in sintonia con la formazione personale e professionale, assegnando obiettivi nuovi e condivisi. Le parti convengono che il cambiamento e l'innovazione potranno motivare ancor di più i dipendenti, coinvolti attivamente nella vita aziendale e quindi impegnati nella ricerca di migliori condizioni organizzative anche per il perseguimento di miglior produttività.

Alla valorizzazione delle "risorse umane" si associa anche una forte attenzione ai rapporti interpersonali tra i collaboratori. Obiettivo dell'azienda è quello di aumentare l'efficacia delle azioni lavorative in ogni fase del processo lavorativo. *"Efficienza significa fare le cose bene, efficacia significa invece fare la cosa giusta"*, attraverso un nuovo modo di relazionarsi, innovativo e responsabile tra lavoratori ed azienda al fine di svolgere azioni lavorative con efficacia, allineando i miglioramenti nel modo di lavorare agli obiettivi aziendali del Gruppo e dei Comuni soci.

RetiAmbiente si impegna a:

- A lavorare per la costruzione di un modello centrato su sinergie e cooperazioni tra Società controllate e messa a sistema di servizi, funzioni e settori presidiati e gestiti dalla Capogruppo;
- accelerare nella realizzazione dei nuovi impianti innovativi di trattamento, valorizzazione e smaltimento delle varie tipologie di rifiuti, come previsto nel Piano industriale di RetiAmbiente e dalla progettualità presentata per il PNRR;



svolgimento del servizio per specifiche esigenze territoriali e/o delle Sol con particolare riguardo alle città e territori "d'arte" e alla stagionalità turistica.

4. Indennità e trattamenti economici

Le Parti concordano in una corretta applicazione del CCNL riguardo le indennità e i trattamenti economici dei dipendenti del Gruppo e delle Società Controllate, anche al fine del mantenimento dell'equilibrio economico del Gruppo e delle SOL e della finanza pubblica dei Soci. I "Tavoli Tecnici" di cui al presente Protocollo, comporranno un elenco delle indennità/trattamenti economici che saranno oggetto di esame da parte delle OOSS e di RetiAmbiente.

5. Part time dipendenti Capogruppo e dipendenti delle Società controllate

Le Parti concordano nel cercare, una soluzione condivisa per l'individuazione dei criteri, nel rispetto e nei limiti della vigente normativa in materia, per i contratti di part time sia presso la Capogruppo che presso le SOL, individuando le modalità per la presentazione della domanda, i limiti temporali, durata, condizioni etc.

6. Premio di Risultato (PdR)

Le Parti concordano nel cercare una soluzione condivisa per criteri di determinazione del premio (tenendo conto comunque delle specificità di servizi delle SOL), delle tempistiche e delle modalità di erogazione anche per mezzo di servizi di Welfare aziendale.

7. Mobilità intra-gruppo

Le Parti concordano che verrà individuata - nel rispetto della normativa ed in particolare del TUSP - una soluzione condivisa finalizzata alla definizione di un accordo per disciplinare il passaggio di dipendenti fra le SOL o da queste alla Capogruppo.

Le Parti concordano che non sarà fatto nessun ricorso allo straordinario per quei lavoratori che aderiscono alle modalità di "lavoro agile". Saranno assegnati degli obiettivi di prestazione minima giornaliera, settimanale e mensile a cura del dirigente di riferimento e/o del superiore diretto del lavoratore in "lavoro agile". Al dirigente spetta il monitoraggio del lavoratore a distanza e della verifica del raggiungimento degli obiettivi minimi.

8. Trattamenti normativi (Ferie, straordinario, gestione ritardi, permessi, permessi per visite mediche ecc)

Le Parti concordano nel cercare una soluzione condivisa per sistema di conteggio e distribuzione dei trattamenti normativi previsti. Per quanto riguarda lo straordinario le Parti si impegnano a trovare

- *servizio di assistenza domiciliare per anziani o disabili che consente di richiedere a domicilio assistenti (es badanti) e/o operatori sociosanitari (es OSS, OSA, infermieri, fisioterapisti, podologi etc...);*
- *manutenzione domestica per lavori di manutenzione domestica a personale qualificato;*
- *abbonamenti annuali sui mezzi di trasporto pubblico per il raggiungimento del luogo di lavoro;*
- *permessi dal lavoro per assistenza figli affetti da gravi patologie debitamente accertate e documentate dal SSN; per malattia figli; per assistere i figli ammalati, anche adottivi e bambini affidati, di età compresa tra i 3 e gli 12 anni; per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna; in occasione di lutto familiare; per necessità di accompagnare i propri figli, fino al compimento di 16 anni, a visite mediche di natura specialistica; per assistenza coniuge e/o genitore in caso di documentata infermità;*
- *sussidio di studio avviamento Università per i figli che abbiano conseguito il diploma di scuola secondaria di secondo grado con votazione non inferiore a 90/100 (o equipollente), a supporto delle spese per il primo anno di iscrizione;*
- *sottoscrizione di ulteriori convenzioni con aziende fornitrici di servizi e di beni utilità per offrire tariffe agevolate (es fornitura energia elettrica, servizi telefonia, banche, agenzie di viaggi, palestre etc);*
- *buoni spesa presso supermercati.*

Le Parti concordano nel cercare una soluzione condivisa per l'adozione di un sistema di pre-pensionamento individuando un meccanismo equilibrato tra retribuzione ed onerosità dell'anticipo pensionabile, con la finalità di favorire l'ingresso al lavoro dei giovani.

DICHIARANO DI VOLERE PROCEDERE

al fine di agevolare l'individuazione di soluzioni condivise di addivenire in tempi rapidi alla costituzione dei seguenti TAVOLI TECNICI per ciascuna delle seguenti tematiche:

- I) POLITICHE DI GRUPPO IN MATERIA DI SICUREZZA;
- II) POLITICHE DI GRUPPO SU TRATTAMENTO ECONOMICO;
- III) POLITICHE DI GRUPPO PER CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (CD WELFARE);
- IV) POLITICHE DI GRUPPO PER LA FORMAZIONE E L'ACCRESIMENTO DEL PERSONALE;
- V) POLITICHE DI GRUPPO PER LA GESTIONE DEL PERSONALE.

Le Parti stipulanti il presente Protocollo concordano sin da ora che ciascun "Tavolo Tecnico" sarà costituito da:

- n. 1 responsabile aziendale di RetiAmbiente s.p.a. (Facilitatore del Tavolo Tecnico);
- n. 1 referente tecnico di RetiAmbiente s.p.a.;
- fino a 2 rappresentanti sindacali per ogni sigla sindacale stipulanti il C.C.N.L..

Ciascun "Tavolo Tecnico" lavorerà autonomamente rispetto all'altro al fine di presentare, per ciascuna materia di competenza, una bozza di indirizzo

Retiambiente si impegna a produrre tutte le informazioni, complete ed esaustive, in modo che il confronto possa svolgersi con piena e reciproca consapevolezza delle casistiche e delle problematiche che dovranno essere affrontate.

Letto, approvato e sottoscritto in Pisa, il 17 giugno 2022


RetiAmbiente S.p.A


F.P. CGIL TOSCANA


FIT CISL TOSCANA


UILTRASPORTI TOSCANA


FIADEL TOSCANA