Gaia Servizi Srl

Accordo Sindacale sul Premio di Produzione anno 2021/2022

In data 31/01/2022 presso gli uffici della sede della Società Gaia Servizi Srl, in Bollate, via Privata Stelvio n. 38, a seguito della richiesta d'incontro tra le parti, le OO.SS. congiuntamente alle RSU con la Società, al fine di determinare il Premio di Risultato per l'anno 2021, per il personale della Società Gaia Servizi Srl, società in cui viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) Utilitalia (ex Federambiente).

Si sono incontrati:

Per la Società Gaia Servizi Srl: G. Vassallo, L. Latini, K. Rizzo
Per la RSU: P. Massarenti, M. Succo
Come Funzionario per FP CGIL: V. Segato

Premesso che:

dopo ampia discussione ed approfondito dibattito, di definire il **Premio di Risultato** in vigore presso la **Società Gaia Servizi Srl,** come dal Art. 2 del CCNL FederAmbiente del 17.06.2011 e successive modifiche, prevede che la contrattazione di secondo livello e il suo contenuto economico debbano essere strettamente correlate ai risultati conseguiti nelle gestione, in un rapporto di reali incrementi della produttività e/o dell'economicità delle gestione aziendale, miglioramento della qualità ed efficienza del servizio percepito dagli utenti.

Tale materia da origine ad una erogazione di carattere collettivo, e coinvolge direttamente l'organizzazione del lavoro, pertanto è un punto fondamentale importanza, che merita un confronto tecnico operativo tra l'azienda e le Organizzazioni Sindacali Territoriali congiuntamente con la Rsu del Centro di Servizio Gaia di Bollate.
Di aver positivamente completato con l'accordo della presente contrattazione di 2° livello, una importante fase di confronto il cui esito positivo è frutto di una condivisione di obbiettivi, costituendo una specifica conferma della crescita delle relazioni sindacali all'interno dell'azienda.

Premio di risultato

<u>Finalità</u>
Le parti convengono che il premio è istituito al fine di coinvolgere e far partecipare i lavoratori sia al miglioramento continuo dell'impresa sia ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento delle prestazioni e dei processi produttivi.
Le parti concordano che la contrattazione di secondo livello a contenuto economico, oltre al proseguimento di una maggior produttività, competitività, efficienza, qualità ed economicità del servizio, debba perseguire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro.

FP Cgil

Aventi diritto

Gli aventi diritto al Premio di Produzione, sono i dipendenti che hanno prestato attività lavorativa nell'anno di riferimento e per coloro che hanno cessato il rapporto di lavoro, il calcolo della del ***Premio di Risultato*** sarà riparametrato in base ai mesi di prestazione effettivamente prestata.

Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, la quota di premio sarà corrisposta proporzionalmente alle ore di lavoro previste dal contratto individuale. Le somme concordate a titolo di Premio di Risultato verranno corrisposte con la mensilità del mese di Giugno dell'anno successivo alla maturazione del premio.

Il premio non sarà erogato al lavoratore che sommerà un complessivo totale di assenze superiore a 80 giorni/anno. Sono escluse assenze collegate al Covid 19: sia che siano avvenute per obblighi di legge legati alla quarantena individuale, sia che siano avvenute per obblighi o indicazione di chiusura di servizi nel periodo eventuali di lockdown con carico dei lavoratori interessati sul Fondo di integrazione salariale.

Parimenti il premio non sarà erogato al lavoratore che sommerà un quantitativo di 3 giorni di sospensione per provvedimento disciplinare.

Caratteristiche

Il premio non è utile ai fini del computo e della maturazione di alcun istituto contrattuale o di legge (incluse mensilità aggiuntive) ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Il premio di produzione variabile prevede un valore massimo lordo annuo differenziato a seconda dell'impiego del lavoratore erogato come segue:

- 1000.00 € per i lavoratori normalmente impegnati nell'attività di **monoraccoglitore;**
- 900.00 € per i lavoratori normalmente impegnati nelle altre **attività.**

Specificatamente si intende un lavoratore normalmente nella attività di monoraccoglitore quando la stessa viene effettuata almeno per l'80% del tempo durante il corso dell'anno.

Parte variabile del premio di produttività

La parte variabile del premio ha caratteristiche di non determinabilità a priori ed è correlata al raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità definiti dalle parti e farà riferimento ai seguenti indicatori:

Per i lavoratori normalmente impegnati nelle attività di monoraccoglitore:

- Criterio comportamentale (20%);
- Assiduità al lavoro (80%).

Per i lavoratori normalmente impegnati nelle altre attività:

- Criterio comportamentale (20%);
- Assiduità al lavoro (80%).

a) **Quota comportamentale (20%)**

Utilizzo corretto di tutte le dotazioni, attrezzature e quanto fornito e messo a disposizione dall'azienda per l'effettuazione dei servizi e dell'attività lavorativa, norme comportamentali e personali in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL ed in ottemperanza a tutte le leggi e normative vigenti in essere, nonché alle disposizioni operative aziendali in uso. Il lavoratore non ha diritto al premio comportamentale a seguito di due segnalazioni da parte del Responsabile per mancanza di cui sopra. Più specificatamente il lavoratore non ha diritto al premio quando:

- Ritardi sull'orario di ingresso più di 3 volte come previsto dal CCNL, nel corso dell'anno.
- A seguito di sanzioni disciplinari che comportino multa o sospensione dal lavoro.

b) Quota assiduità al lavoro (80%)

Tale quota parte del premio sarà erogata secondo il seguente criterio:

- Per i lavoratori normalmente impegnati nell'attività di monoraccoglitore: 80%;
- Per i lavoratori normalmente impegnati nelle altre attività: 80%.

Malattia:

- Da 0 a 12 gg. 100% della quota premio;
- Da 13 a 18 gg. 50% della quota premio;
- Da 19 a 30 gg. 25% della quota premio;
- Oltre 30 gg. Il lavoratore non ha diritto alla quota del premio.

Dal computo sono esclusi i ricoveri ospedalieri, day hospital, ferie, permessi retribuiti, riposi compensativi, malattie post operatorie entro 30 giorni complessivi e, tutto quanto previsto dal CCNL e delle normative vigenti. Sono inoltre escluse assenze collegate a malattia Covid 19 che siano avvenute per obblighi di legge legati a quarantena obbligatoria.

Parte del premio ridistribuita

L'eventuale quota di premio non erogate ai lavoratori, relative ai parametri di cui ai precedenti punti:

A (Quota comportamentale),

B (Quota assiduità al lavoro),

saranno ri-distribuite ai soli lavoratori normalmente impegnati nell'attività di **monoraccoglitore** che hanno raggiunto l'obiettivo della prima categoria del punto B: "Assiduità al lavoro" (Da 0 a 12 gg.) con l'applicazione delle seguenti modalità:

- fino alla misura economicamente massima e complessiva di premio pari a 1.700,00 € per i dipendenti che al punto B: "Assiduità al lavoro" (Da 0 a 12 gg.) hanno conseguito assenze per malattie da 0 (zero) gg a 06 (sei) gg;

- fino alla misura economicamente massima e complessiva di premio pari a 1.300,00 € per i dipendenti che al punto B: "Assiduità al lavoro" (Da 0 a 12 gg.) hanno conseguito assenze per malattie da 07 (sette) gg a 12 (dodici) gg.

Clausole finali

Le Parti riconoscono che le caratteristiche del Premio di Risultato di cui al presente accordo, sono conformi a quanto previsto dalla norma contrattuale del art. 2 del CCNL Federambiente del 17/06/2011.
Le Parti, in riferimento alla decontribuzione del salario di produttività, chiedono che venga data compiuta applicazione ai contenuti della legge che prevede lo sgravio fiscale del 10% (legge n. 247/2007, art. 1, comma 67 e 68) e soggetto a proroga annuale.

Il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura della Società presso la Direzione Provinciale del Lavoro e presso gli Istituti Previdenziali competenti.

Bollate 31 gennaio 2022

Letto, confermato e sottoscritto

Per Gaia Servizi Srl:

Per la RSA

Fp Cgil Milano