

VAL CAVALLINA SERVIZI S.R. L.

Piazza Salvo D'Acquisto n. 80 TRESCORE BALNEARIO

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI II° LIVELLO

L'anno 2023 il giorno 10 luglio presso la sede di VAL CAVALLINA SERVIZI S.r.l., piazza Salvo D'Acquisto n. 80 a TRESCORE BALNEARIO (BG) tra

VAL CAVALLINA SERVIZI S.r.l., di seguito denominata "Società", rappresentata dall'Amministratore Unico Sig. Paolo Moretti e Ivan Iannucci

L'organizzazione sindacale CISL FP Bergamo, su delega della CISL FIT Bergamo, rappresentata dal Sig. Giulio Pennacchia per la CISL, dal Sig. Leopoldo Chiummo per la CGIL e dai rispettivi delegati sindacali.

PREMESSO

..che il presente accordo viene stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL di categoria che si intende pertanto qui integralmente richiamato;

.. che il CCNL di categoria prevede la contrattazione collettiva aziendale di secondo livello a contenuto economico correlata agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività;

.. che i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. A tal fine, detti contratti possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro, nei limiti e con le procedure previsti da quest'ultimo;

.. che le parti firmatarie intendono con il presente accordo dare attuazione alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico, attraverso l'istituzione di un "premio di produttività";

.. che il premio di produttività coinvolge tutto il personale esterno del servizio di igiene ambientale assunto a tempo indeterminato;

..che il premio di produzione costituisce una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati dell'azienda e, in tal senso, viene riconosciuta la possibilità di percepire somme superiori od inferiori ai valori di base contrattati; tutto ciò premesso, tra le parti come sopra rappresentate, si stipula il seguente contratto collettivo aziendale a valere per il premio di produttività.

1. DEFINIZIONE DELLA SOMMA MASSIMA EROGABILE

Il fondo complessivo destinato alla corresponsione del premio di produttività nel periodo 2024 — 2026, per il personale operaio del servizio di igiene ambientale, viene stabilito in un importo pari ad **Euro 950,00** per ogni dipendente esterno in forza nell'anno di riferimento. In caso di nuove assunzioni, il fondo verrà integrato in modo proporzionale della quota di cui al comma precedente e verrà automaticamente diminuito in caso di riduzione del personale. Il premio riguarda il solo personale assunto a tempo indeterminato.

2. COMPOSIZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

La valorizzazione economica complessiva del premio di produttività da riconoscere ad ogni singolo dipendente viene definita come somma algebrica delle seguenti componenti:

-QUOTA FISSA— corrispondente al 10% del valore medio calcolato per ogni dipendente da erogare indistintamente a tutti i lavoratori;

-QUOTA VARIABILE LEGATA ALLA PRESENZA- corrispondente al 60% del valore medio calcolato per ogni dipendente da erogare ai lavoratori in rapporto alla presenza;

-QUOTA VARIABILE LEGATA A COMPORTAMENTI SPECIFICI E ALLA QUALITÀ DEL LAVORO— corrispondente al 30% del valore medio calcolato per ogni dipendente da erogare ai lavoratori in rapporto a comportamenti specifici quali la cura e il rispetto dei mezzi, delle attrezzature, delle strutture aziendali nonché in base alla qualità del lavoro svolto;

3. COMPONENTE VARIABILE LEGATA ALLA PRESENZA

Tale componente, pari al 60% del valore medio calcolato per ogni dipendente, verrà erogata in funzione della presenza secondo le modalità ed i criteri di seguito precisati:

Giorni di Assenza	Quota spettante
Da 0 a 12	100%
Da 13 a 18	80%
Da 19 a 25	50%
Da 26 a 32	20%
Da 33	10%

Ai fini del computo delle giornate di cui al presente punto si considerano tutte le assenze avvenute nel corso dell'anno solare dovute a malattie, aspettative non retribuite, permessi non retribuiti.

Restano escluse dal computo:

- . le assenze per ferie;
- . le assenze per recuperi (banca ore);
- . le assenze per permessi retribuiti;
- . le assenze per infortuni intervenuti sul lavoro;
- . le assenze per legge 104;

Pro All... [Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- le assenze per congedo di maternità/paternità obbligatorie.

4. COMPONENTE VARIABILE LEGATA A COMPORTAMENTI SPECIFICI QUALI LA CURA DEI MEZZI, DELLE ATTREZZATURE, DELLE STRUTTURE AZIENDALI E LA QUALITÀ DEL LAVORO

Tale componente, pari al 30% del valore medio calcolato per ogni dipendente, verrà riconosciuta tenendo conto dei comportamenti specifici adottati dal personale.

In particolare verranno presi in esame, a titolo esemplificativo, i seguenti aspetti:

- . tenuta e cura degli automezzi e delle attrezzature in dotazione;
- . tenuta e cura delle strutture aziendali; . sinistri passivi;
- . disservizi dovuti a negligenza, danni a contenitori in dotazione agli utenti e rapporti con le utenze;
- . rispetto di ordini, norme e regolamenti aziendali e contrattuali;
- . cura, ordine e corretto utilizzo del vestiario.

Periodicamente e senza preavviso, mediante un'apposita scheda di valutazione che verrà predisposta dalla Società, i responsabili di VCS preposti ed individuati dalla stessa effettueranno delle ispezioni sugli automezzi e sulle attrezzature in dotazione al personale; verificheranno il corretto utilizzo dei DPI nonché il rispetto delle disposizioni aziendali e contrattuali. Verranno inoltre contabilizzati i sinistri passivi e i disservizi dovuti a negligenza.

Ogni comportamento "negativo" determinerà la riduzione percentuale della quota di cui al presente articolo.

Qualora la somma di tutte le negligenze superi la quota del 20% non verrà riconosciuto importo alcuno relativamente al presente punto.

5. REDISTRIBUZIONE DELLE QUOTE DEL FONDO NON EROGATE

Le quote residue di produttività (risparmi derivanti da economie sui punti 3 e 4), saranno redistribuiti tra i dipendenti meritevoli che hanno raggiunto almeno il 70% proporzionalmente alla valutazione ottenuta e alle presenze.

La direzione di VCS istituisce una scheda di valutazione annuale da utilizzare ai fini di cui sopra. La stessa verrà consegnata al Lavoratore.

6. EFFETTUAZIONE STRAORDINARIO PER SPECIFICHE ESIGENZE DI SERVIZIO.

Si concorda che in caso di sopravvenute esigenze di servizio e per specifici servizi di carattere periodico (attività intensificata con più raccolte nelle zone turistiche e soggetta a periodi di picco stagionale), o notevoli numero di assenze, previo assenso del lavoratore, è possibile effettuare prestazioni straordinarie aggiuntive ai limiti previsti contrattualmente, da 150 a 250 ore annue per ciascun lavoratore, anch'esse retribuite con le dovute maggiorazioni.

7. DURATA DELL'ACCORDO

Come prevista dal CCNL, il presente accordo ha una validità dal 01/01/2024 a tutto il 31/12/2026. Le parti si impegnano reciprocamente ad incontrarsi entro il mese di marzo di

ogni anno per effettuare una verifica del premio di produttività da erogare, ed apportare, ove occorra, le modifiche eventualmente necessarie, ovvero rinegoziare l'accordo.

Il premio trova applicazione solamente se il bilancio di esercizio risulti positivo almeno per la cifra da erogare.

8. NORME FINALI DI CARATTERE GENERALE

Il Premio di produttività è un premio di natura collettiva, quindi non può essere ricondotto nell'ambito dei provvedimenti disciplinari, i quali si configurano come "contenzioso individuale" e in quanto tale è disciplinato dalla normativa contrattuale vigente nonché dalle norme di legge applicabili (C.C. e C.P.). Riconoscendo un valore innovativo al presente accordo le parti ritengono sia indispensabile stabilire un momento di verifica in merito all'applicabilità dei parametri individuali e al fine di monitorare la necessità di introdurre eventuali correttivi.

9. TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in una o più soluzioni entro comunque il mese di marzo di ogni anno (es.: premio 2024 — erogazione aprile 2025).

Il Premio di Produttività verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio ed alla produttività.

La verifica sul grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività sarà eseguita entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

10. FERIE

Entro la fine di gennaio di ogni anno, i lavoratori sono tenuti ad inoltrare le proprie richieste di ferie per il periodo che parte dal primo di marzo fino a fine settembre. L'azienda, in base alle esigenze organizzative, confermerà o meno tali richieste mediante l'apposita modulistica.

Successivamente, entro la fine di luglio di ogni anno, i lavoratori sono tenuti ad inoltrare le proprie richieste di ferie per il periodo che parte dal primo di ottobre fino alla fine di febbraio. L'azienda, in base alle esigenze organizzative, confermerà o meno entro il 15 di agosto le richieste.

Se per ragioni di servizio a un lavoratore non dovesse essere accettato il periodo richiesto, l'azienda ha l'obbligo di proporre al lavoratore un periodo alternativo e le parti si accorderanno in merito.

Qualora il Lavoratore non indicasse un periodo alternativo a quello inizialmente richiesto l'azienda potrà assegnare d'ufficio un periodo di ferie.

Resta inteso che, oltre alla programmazione dei due periodi sopraindicati, resta facoltà del lavoratore richiedere giornate di ferie al di fuori della programmazione stessa, facendo sempre richiesta con congruo anticipo al proprio responsabile che, in base alle esigenze del servizio, accetterà o meno le richieste.

11. BANCA ORE

Al fine di una corretta organizzazione del lavoro, le parti firmatarie concordano l'istituzione della Banca Ore così come prevista e regolamentata dall'art. 26 del CCNL.

Per coloro che non aderiranno, superate le ore contrattualmente previste (distribuite su 5 o 6 giorni) nella settimana lavorativa, le stesse saranno retribuite come ore straordinarie con le maggiorazioni previste dal CCNL di settore tenendo conto dei limiti di legge.

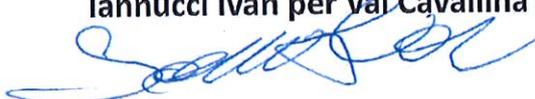
Resta inteso che le ore straordinarie dovranno sempre essere autorizzate dall'azienda.

Letto, confermato e sottoscritto

Paolo Moretti per Val Cavallina Servizi



Iannucci Ivan per Val Cavallina Servizi



Leopoldo Chiummo per FP CGIL Bergamo



Giulio Pennacchia per CISL FP Bergamo



