

VAL CAVALLINA SERVIZI S.R.L.

Piazza Salvo D'Acquisto n. 80 TRESORE BALNEARIO

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ PER IL PERIODO 2020-2023

L'anno 2020 il giorno ~~03~~ ⁰² del mese di ~~ottobre~~ ^{settembre}, alle ore presso la sede di VAL CAVALLINA SERVIZI s.r.l., piazza Salvo D'Acquisto n. 80 a TRESORE BALNEARIO (BG)

tra

VAL CAVALLINA SERVIZI s.r.l., di seguito denominata "Società", rappresentata dall'Amministratore Unico Sig. **Paolo Moretti**

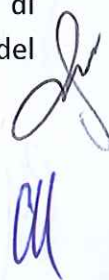
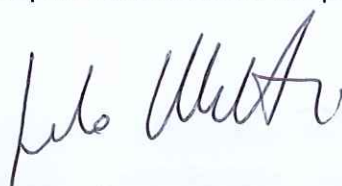
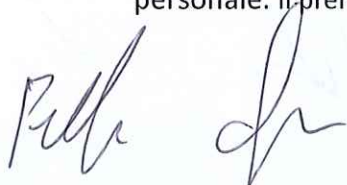
L'organizzazione sindacale **CISL FP Bergamo**, su delega della **CISL FIT Bergamo**, rappresentata dal Sig. **Massimo Catania e Giulio Pennacchia per la CISL**, dal Sig. **Leopoldo Chiummo per la CGIL** e dalle rispettive **RSU**.

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 2020 – 2023, per il personale operaio del servizio di igiene ambientale, viene stabilito in un importo pari ad **Euro 850,00 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.



Per l'anno **2020** si determina la corresponsione di una ulteriore somma di **€. 600,00** "una tantum" per ogni dipendente come sopra individuato per valorizzare le prestazioni rese durante il periodo legato all'emergenza sanitaria COVID 19.

Tale premio è corrisposto a fronte del riconosciuto impegno della struttura operativa che ha dovuto svolgere l'attività in presenza di condizioni eccezionali e rischiose per l'incolumità personale.

Tale somma di € 600 rimane nel fondo per essere eventualmente dedicata ad ulteriori e particolari progetti, punte di attività o altro. Il suo impiego sarà comunque oggetto di confronto tra OO.SS. e la direzione

A partire dall'anno **2021**, entro il mese di marzo, le parti si incontreranno per ridefinire i criteri di riconoscimento e l'ammontare di questa specifica voce.

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	70%
Da 19 a 25	50%
Da 26 a 32	20%
Da 33	0%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 (Ex-fest./Rol);
- le assenze per infortuni intervenuti sul lavoro;
- le assenze per legge 104

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.

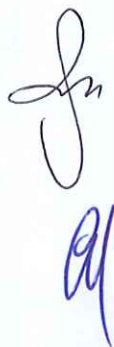
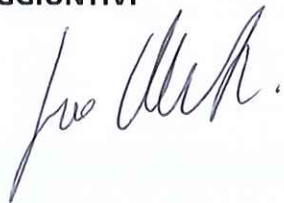
Qualora la somma di tutte le negligenze superi la quota del 20% non verrà riconosciuto importo alcuno relativamente al presente punto.

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 O SERVIZI AGGIUNTIVI



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), previo assenso del lavoratore, è possibile effettuare prestazioni straordinarie aggiuntive ai limiti previsti contrattualmente. Da 150 a 250

Tali eventi saranno oggetto di confronto tra le organizzazioni sindacali e la Società nell'incontro previsto dal successivo articolo 7 del presente contratto.

7. DURATA DELL'ACCORDO

Come prevista dal CCNL, il presente accordo ha una validità dal 01/01/2020 a tutto il 31/12/2023. 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.

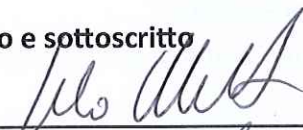
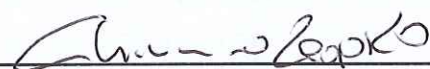
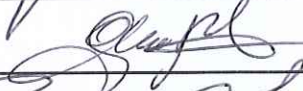
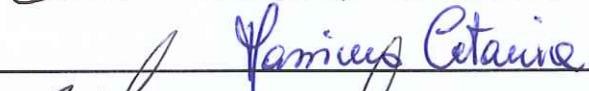
9. TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

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 2020 – erogazione aprile 2021).

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.

Letto, approvato e sottoscritto

V.C.S.		
CISL FP		
RSU	