

Gaia Servizi Srl

Verbale di Accordo per il Premio di Produzione 2015

In data **28/05/2015** presso gli uffici della sede della Società Gaia Servizi S.r.l. in Bollate, Via Privata Stelvio n.38, a seguito della richiesta d'incontro tra le parti al fine di determinare il premio risultato per l'anno 2015 per il personale della Società Gaia Servizi S.r.l., Società in cui viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Federambiente.

Si sono incontrati:

per la Società Gaia Servizi S.r.l. i Sigg Franco De Angeli, Giuseppe Vassallo, Luca Latini;

per la R.S.U. e R.L.S.S.A. i Sigg. Patrizio Massarenti, Vito Zito, Maurizio Succo,

Premesso che:

si è deciso, dopo ampio e approfondito dibattito, di definire il premio di risultato in vigore presso la Società Gaia Servizi Srl, rendendolo più vicino agli indirizzi dettati dal vigente CCNL Federambiente del 17 Giugno 2011 art. 2 e successive modifiche, comunque in una visione che incentivi anche la qualità del servizio.

Tale materia da origine ad una erogazione di carattere collettivo e coinvolge direttamente l'organizzazione del lavoro, pertanto è un punto di fondamentale importanza, che merita un confronto tecnico operativo, tra l'azienda e la RSU del Centro di Servizio di Bollate, congiuntamente con le OO.SS Territoriali.

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 obiettivi, costituendo una specificata conferma della crescita delle relazioni sindacali all'interno dell'azienda.


1



1) Finalità

Le parti convengono che il premio di risultato 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.

Le parti concordano che la contrattazione di secondo livello a contenuto economico, oltre al perseguimento di una maggior produttività, competitività, efficienza, qualità ed economicità del servizio, debba perseguire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici reddituali ottenuti.




2





2) Aventi diritto

Gli aventi diritto sono i dipendenti che hanno prestato attività lavorativa per l'intero anno di riferimento, con esclusione pertanto dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato cessati nell'anno di riferimento per cause diverse dal "pensionamento".

Avranno altresì diritto al premio anche i nuovi assunti e i dipendenti con contratto a termine cessati nell'anno di riferimento; per queste ultime due citate categorie di soggetti la quota di premio sarà riparametrata in dodicesimi secondo i mesi di prestazione effettuata. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

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 Maggio dell'anno successivo alla maturazione del premio.

Roberto Fucini

Per

[Signature]

[Signature]

[Signature]

3) 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.

Al superamento di un terzo dei giorni lavorativi annui (100 gg) per qualsiasi tipo di assenza cumulata il lavoratore non avrà diritto al premio.

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

- 1.000,00 € per i lavoratori normalmente impegnati nella attività di **monoraccoglitore**
- 700,00 € per i lavoratori normalmente impegnati nelle **altre attività di Igiene Ambientale**.

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



A: QUOTA Criterio Comportamentale (40%)

Utilizzo corretto di tutte le dotazioni, attrezzature e quanto fornito e messo a disposizione dell'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 normative vigenti in essere, nonché alle disposizioni aziendali in uso e vigenti. Il lavoratore non ha diritto al premio comportamentale a seguito di due segnalazioni da parte della Direzione per mancanze di cui sopra. Più specificatamente il lavoratore non ha diritto al premio quando:

- Ritarda sull'orario di ingresso superiori a n.03 ritardi annuali nel periodo temporale, come previsto dal CCNL;
- Non ha diritto al premio comportamentale a seguito di sanzioni disciplinare che comporti multa, sospensione lavoro.

L'eventuale quota di premio non erogato relativo al criterio A "Criterio Comportamentale", verrà redistribuito ai lavoratori con i criteri di cui al successivo punto 5 "Parte del premio redistribuita".

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in a cluster. The signatures are stylized and cursive, typical of personal or official signatures. There are approximately five distinct signatures visible, some overlapping.

B: QUOTA Criterio Assiduità al lavoro

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

Per i per i lavoratori normalmente impegnati nella attività di monoraccogliatore:

- Assiduità lavoro (40%)

Per i lavoratori normalmente impegnati nelle altre attività di Igiene Ambientale.

- Assiduità lavoro (60%)

Malattia

- Da 0 a 12 gg. - 100% della quota premio;
 - Da 13 a 18 gg. - 50% della quota premio;
 - Da 19 a 25 gg. – 25 % della quota premio;
 - Da 25 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 quanto previsto dal CCNL e delle normative vigenti in essere.

L'eventuale quota di premio non erogato relativo al criterio B "Assiduità al lavoro", verrà redistribuito ai lavoratori con i criteri di cui al successivo punto 5 "Parte del premio redistribuita".

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are located in the lower right quadrant of the page.

C: QUOTA Miglioramento del Servizio

I parametri che saranno presi come riferimento per valutare il miglioramento del servizio sono il numero di reclami presentati nel corso dell'anno di riferimento, accertati dall'azienda come "veritieri" e la cui causa è oggettivamente imputabile al lavoratore, i reclami così individuati saranno riportati in apposito registro.

Costituirà elemento di misurazione della quota di premio legato alla presenza al lavoro la seguente tabella:

- 1) Assenza di segnalazioni: 100% della quota premio;
- 2) Numero di segnalazioni 2: 50% della quota premio;
- 3) Numero di segnalazioni 3: nessun diritto alla quota premio.

L'eventuale quota di premio non erogato relativo al criterio C "Miglioramento del Servizio", verrà redistribuito ai lavoratori con i criteri di cui al successivo punto 5 "Parte del premio redistribuita".

fla

Antonio Ferris

fla

fla

fla

5) Parte del premio ridistribuita

L'eventuale quote di premio non erogate ai lavoratori per i parametri di cui ai precedenti punti A, B, C saranno ri-distribuita ai soli lavoratori che hanno raggiunto l'obiettivo della prima categoria del punto B: "Assiduità al lavoro" con l'applicazione di un criterio di valutazione del lavoratore nel corso del tempo secondo la sottostante griglia:

		10	8	6	4	2
10%	Etica	100%	80%	60%	40%	0
10%	Produttività	100%	80%	60%	40%	0
10%	Efficacia e qualità lavoro	100%	80%	60%	40%	0
10%	Entusiasmo	100%	80%	60%	40%	0
10%	Collaborazione - flessibilità	100%	80%	60%	40%	0
10%	Attitudine e iniziativa	100%	80%	60%	40%	0
10%	Rapporto con i colleghi	100%	80%	60%	40%	0
10%	Rispetto norme antinfort.	100%	80%	60%	40%	0
10%	Puntualità	100%	80%	60%	40%	0
10%	Puntualità -Affidabilità	100%	80%	60%	40%	0

Dovranno essere effettuati Bimestralmente momenti di valutazione alla presenza della Direzione aziendale, del lavoratore interessato anche eventualmente accompagnato dalla RSU.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to read "Fato Jannis" and several other illegible signatures.



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 Giugno 2011.

Le Parti con riferimento alla decontribuzione del salario di produttività chiedono che venga data compiuta applicazione ai contenuti della legge che preveda lo sgravio Fiscale del 10% ai sensi della legge n.247/2007 (articolo 1, comma 67 e 68) e soggetto ad oggi 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.

Qualora le parti del presente accordo decidessero di incontrarsi per discutere della contrattazione di secondo livello, il periodo prefissato è di tre mesi prima della scadenza.

Bollate 28/05/2015

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Gaia Servizi S.r.l.: Il Presidente Franco De Angeli

Sig. Giuseppe Vassallo

Sig. Luca Latini

Per RSU e RLSSA: Patrizio Massarenti, Vito Zito, Maurizio Succo