

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE AZIENDALE DEL 02/03/2021

Il giorno martedì 02 marzo 2021, presso la sede amministrativa di CEM Servizi Srl, a Cavenago Brianza, Via Cascina Sofia 1, si sono incontrate le parti di seguito richiamate per la contrattazione di secondo livello Art. 2 – comma B) C.C.N.L. per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali del 06/12/2016 e s.m.i:

per CEM SERVIZI srl: l'Amministratore Unico Ing. Massimo Pelti, il Direttore tecnico Ing. Paolo R. Grassi;
per FP CGIL – Monza: Il Sig. Simone Cereda
per UIL Trasporti: Il Sig. Luiz Sidoti, Igor Zaggia
per FIADEL: Il Sig. Francesco Laghezza

Facendo riferimento agli incontri avuti, al fine di individuare un criterio di quantificazione del premio di produttività annuo per il triennio 2020 – 2021 – 2022 da erogare ai Sigg. lavoratori, le parti dopo ampia ed approfondita discussione

convengono quanto segue:

Per il triennio 2020, 2021, 2022 la struttura del premio sarà così definita:

Il premio di produttività, coerentemente con i dettati contrattuali, sarà calcolato considerando una quota massima attribuibile al singolo lavoratore di euro 3,70 per ciascun punto sino ad un massimo raggiungibile di 100 punti. In tale quota si intende assorbita anche la parte di EGR, salvo conguagli di cui all'art. 46 paragrafo C del CCNL vigente. Tale quota sarà distribuita, a livello individuale, sulla base dei parametri di riferimento, meglio specificati ai successivi punti, che sono conseguenti a programmi aventi come obiettivo incrementi di Redditività, Produttività, Qualità e Presenza ed in stretta correlazione ai risultati legati all'andamento economico aziendale.

Il presente accordo avrà durata di 3 anni che è quella corrispondente alle previsioni del contratto collettivo di lavoro e riportando quindi la sua decadenza al 31.12.2022.

1) DETERMINAZIONE DEL PREMIO

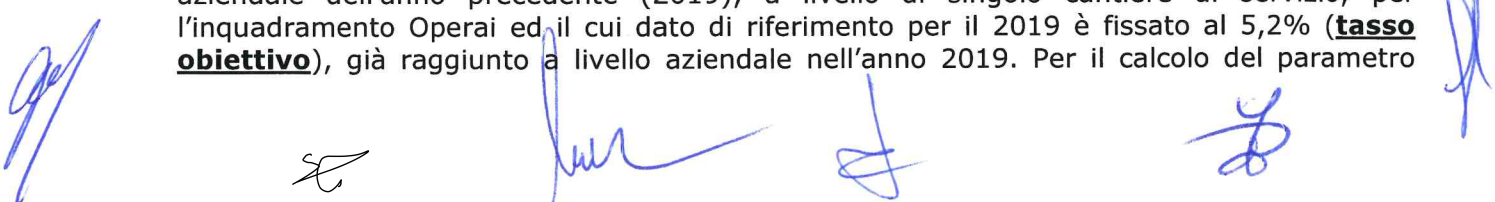
Il calcolo del premio seguirà la seguente formula:

a) Verrà attribuito ad ogni singolo dipendente un punteggio complessivo ottenuto dalla somma dei seguenti:

- I. da 0 a 60 punti in considerazione dell'assiduità al lavoro e per la cui determinazione si rinvia al successivo punto 2 (quota oggetto di redistribuzione);
- II. da 0 a 10 punti in considerazione del comportamento tenuto nei confronti dell'utenza, della committenza, dei colleghi, previa verifica della Direzione Aziendale che terrà in considerazione anche le segnalazioni provenienti dai canali social/numero verde/reclami (quota non oggetto di redistribuzione);
- III. da 0 a 20 punti in considerazione della diligenza e dei danni eventualmente arrecati alle attrezzature od ai veicoli in uso (quota non oggetto di redistribuzione);
- IV. da 0 a 10 punti in considerazione dei provvedimenti disciplinari eventualmente ricevuti (quota non oggetto di redistribuzione);

2) METODO DI RIDISTRIBUZIONE QUOTA ASSIDUITA'

Per quanto riferito al punto I. la quota annua riferita all' aumento della produttività ed efficienza aziendale attraverso l'assiduità di presenza al lavoro, le parti convengono che l'erogazione sarà di carattere personale, proprio in relazione alla presenza che di seguito riassumiamo; comunque sarà soggetto al non superamento del tasso di assenteismo aziendale dell'anno precedente (2019), a livello di singolo cantiere di servizio, per l'inquadramento Operai ed il cui dato di riferimento per il 2019 è fissato al 5,2% (**tasso obiettivo**), già raggiunto a livello aziendale nell'anno 2019. Per il calcolo del parametro



soglia saranno considerati i lavoratori in forza nell'intero anno solare di riferimento e per ciascuno si considereranno 1.779 ore annue lavorabili.

Tale tasso verrà stabilito ogni anno in relazione ai risultati dell'anno precedente, e comunque non dovrà superare il suddetto valore. Potrà essere oggetto di revisione al rialzo il solo tasso obiettivo per il 2021, tenendo in considerazione i risultati dell'anno 2020 il cui andamento è influenzato dall'emergenza COVID19

a) In caso di tasso di assenza sul singolo cantiere superiore al tasso obiettivo, non vi sarà alcuna relativa erogazione e conseguentemente nessuna redistribuzione.

In via del tutto eccezionale, si provvederà comunque ad erogare una somma pari al 90% della quota massima relativa a tutti coloro che avranno effettuato assenze non superiori a 8 gg (questa ipotesi permetterà di non mortificare i lavoratori assidui, ancorché il risultato generale non sia stato raggiunto)

b) In caso di tasso di assenza sul singolo cantiere inferiore al tasso obiettivo, vi saranno le seguenti erogazioni con le conseguenti redistribuzioni.

- assenze pari o inferiori a 8 gg/anno 100% + ripartizioni secondo le modalità specificate di seguito (con un tetto massimo globale di 1.000 euro di premio cad lavoratore)
- assenze comprese fra i 9 a 12 gg/anno 75%
- assenze comprese tra i 13gg ed i 15 gg/anno 50%
- Per assenze dai 16 giorni/anno nulla verrà erogato

Non si considerano ai fini del computo le assenze per ferie, congedo matrimoniale, ex festività soppresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro, permessi ex legge 104/92, congedi parentali nonché astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio e le assenze riconducibili a causale COVID debitamente accertate e certificate dagli organi competenti.

Ai fini dell'erogazione del premio CEM Servizi si impegna a considerare come base spendibile quella corrispondente alla quota relativa moltiplicato per i lavoratori in servizio (aventi diritto), parametrato sui mesi di effettivo servizio e per le assunzioni in corso di anno che abbiano maturato almeno 6 mesi di lavoro. Non si considerano ai fini del computo dell'erogazione i periodi di congedo parentale o di aspettativa o di permessi speciali che comportino il mancato servizio per periodi superiori ai 30 gg calendariali. Anche i gg soglia di cui alla lettera b) saranno riparametrati in funzione dei mesi di effettivo servizio per i tempi determinati.

Per quanto attiene alla redistribuzione delle somme derivanti dall'applicazione del punto già indicato, si ritiene che tale meccanismo vada ad interessare chi ha effettuato assenze per un massimo di 8 giorni complessivi.

In caso di modifica della sede di lavoro nel corso dell'anno, ai dipendenti interessati, il PDR sarà calcolato, secondo i criteri, i requisiti e le condizioni previste nel presente accordo tenendo presente il Centro di Servizio ove questi abbia prestato la sua attività lavorativa in prevalenza temporale.

NB. Ai fini del computo del tasso di assenteismo generale si depureranno le assenze riferite a casi particolari di malattie invalidanti e particolarmente gravi, con degenza oltre i 100 gg continuativi.

3) CALCOLO DEL MONTEPREMI

L'importo annuo complessivo massimo di cui al punto 1) è pari ad € 370,00 (trecentosettantaeuro/00) per ogni lavoratore che concorre al percepimento del premio ai sensi del successivo punto 4, calcolato sul numero di lavoratori a tempo determinato od indeterminato in organico che abbiano maturato almeno 180 gg di presenza e così per ogni anno di validità dell'accordo. Nel calcolo verranno considerati i periodi di servizio ed eventuali part time per la determinazione della quota premio di competenza.

Gli importi indicati ai punti precedenti sono tutti da intendersi al lordo di trattenute fiscali e previdenziali di legge.

4) PLATEA BENEFICIARI

Avranno diritto al premio di cui al presente accordo i soli lavoratori assunti a tempo indeterminato o determinato, cui viene applicato il CCNL per Dipendenti da imprese e

società esercenti servizi ambientali (aziende private) che avranno prestato nell'anno solare di riferimento per almeno 180 gg di servizio nell'anno cui il premio si riferisce, parametrato sui mesi di effettivo servizio. Non avranno diritto al premio – e quindi non concorreranno al suo percepimento – i lavoratori a tempo determinato ed i lavoratori trasferiti alle dipendenze di CEM Servizi da altro datore di lavoro in corso di anno e che non abbiano maturato almeno 180 gg di servizio. I lavoratori in regime di Part Time, ricompresi fra gli aventi diritto, matureranno quote di premio proporzionali alla percentuale di part time.

5) DURATA

Sulla base del presente accordo, che avrà scadenza in data 31.12.2022, verrà erogato il premio di produttività relativo all'anno 2020, 2021 e 2022. Tali premi saranno erogati con la retribuzione del mese di maggio successivo all'anno cui il premio si riferisce e saranno inseriti nel relativo cedolino retributivo ed a ciascun dipendente sarà consegnato un prospetto sintetico dei punteggi raggiunti.

6) PRODUTTIVITA' - PROGETTI SPECIALI

Le Parti convengono che la redditività aziendale la si possa raggiungere anche attraverso il percorso della competitività, efficienza e qualità.

Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguenti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività.

Le Parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e della prospettiva della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

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 e necessita un confronto tecnico operativo tra l'azienda e la RSU nel Centro di Servizio anche unitamente alle OO.SS. territoriali.

Posto tutto quanto sopra, vengono individuati i seguenti progetti speciali per l'anno 2021:

- formazione e utilizzo di strumentazione elettronica fornita dall'azienda ai lavoratori che saranno impiegati nei servizi di raccolta porta a porta oggetto di sperimentazione tariffa puntuale per il valore di euro 100,00 in aggiunta alle altre erogazioni previste dal presente accordo;
- a tutti i lavoratori che utilizzeranno propri strumenti elettronici con anche utilizzo di applicazione specifica "*Differenziati*" (i.e: smartphone o strumento analogo) per comunicazioni aziendali, e che autorizzano la società, previa sottoscrizione di apposito modulo, a trasmettere loro documenti formativi/ informativi e/o sulla sicurezza per tramite dei medesimi strumenti elettronici, verrà riconosciuta una quota pari ad euro 30,00 in aggiunta alle altre erogazioni previste dal presente accordo;

7) TICKET PER ORARIO DI LAVORO SPEZZATO

Dal mese successivo alla firma del presente accordo, sarà introdotto il ticket unico sostitutivo del servizio mensa del valore di 5 euro, per i lavoratori che presteranno servizi (straordinari o a completamento delle proprie 38 ore settimanali ordinarie) della durata minima di 1 ora e per i quali è fatto obbligo la fruizione della pausa pranzo di almeno 30 minuti. Per i servizi di mercato/sagre/feste le pause potranno essere assegnate fino a 2 ore come da previsioni di CCNL. L'importo di tale ticket sarà portato al valore di 5,5 euro a partire dal 01.01.2022.

Quale elemento di ulteriore incentivo, tale ticket sarà anche riconosciuto ai lavoratori che effettuano servizi, anche parziali, in giorno domenicale indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa;

Verrà riconosciuto un ticket del valore maggiorato a 10 euro anche agli operatori coinvolti in turni di almeno 9 ore per attività straordinarie, quale riconoscimento della disponibilità dimostrata all'azienda nell'assicurare servizi straordinari.

Si rammenta che per prestazioni in orario continuato fino alle 7 ore giornaliere, sarà detratta la pausa obbligatoria della durata di 15 min, come previsto dal Dlgs 66/2003.

8) RACCOLTA FOGLIE

Considerato che, come da previsioni del Capitolato Prestazionale di Servizio, CEM Servizi è tenuta ad incrementare le attività di spazzamento meccanizzato durante il periodo di caduta foglie, agli importi individuati ai punti precedenti, l'Azienda, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e condividendone le finalità volte ad incentivare l'efficacia del servizio di recupero foglie nei mesi di Ottobre, Novembre e Dicembre convenzionalmente dedicati a detto servizio, determina le seguenti condizioni di richiesta attivazione servizio "Recupero Foglie" a cui il personale addetto e l'azienda si atterranno:

- durata giornaliera della prestazione: min. 3 h in orario straordinario, nel rispetto delle previsioni stabilite dal CCNL, a fine turno con pausa di 30 minuti, indicativamente dalle ore 12.30 alle ore 15.30, o se con pausa di 1 h, indicativamente dalle ore 13.00 alle ore 16.00;

L'Azienda si impegna a tener conto delle condizioni personali dei singoli lavoratori limitando od escludendo gli stessi dall'effettuazione di siffatte prestazioni, sempre che sussistano motivate e documentate situazioni di carattere medico-sanitario e familiare.

L'Azienda si impegna inoltre a favorire modalità attuative tali da poterne predisporre l'effettuazione con adeguato preavviso ed a favorire la massima rotazione tra il personale assegnato.

Tutto ciò premesso per l'espletamento della contrattazione Aziendale, le parti concordano di dare concreta attuazione a detto disposto contrattuale stabilendo che oltre alle maggiorazioni previste dal CCNL per le prestazioni in orario straordinario, l'azienda riconoscerà un ticket mensa per singola giornata in cui il servizio è richiesto, sostitutivo al ticket di presenza previsto da CCNL, pari ad euro 10,00.

Le Parti, convengono e concordano che gli importi del PDR (premio di risultato) sono da ritenersi al lordo delle trattenute di legge e che sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 del C.C., così come modificato dalla legge 297/82 ed ai sensi dell'art. 76 del vigente CCNL, tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 27 del vigente CCNL, oltre a non entrare nel computo delle retribuzioni di fatto né delle mensilità aggiuntive; sono infine, esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto, indiretto e/o differito.

Le parti si danno atto che l'erogazione a titolo di premio di risultato così come sopra individuato ha caratteristiche tali da essere soggetta a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento (entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi) ai sensi dell'Art. 1 L. 208/2015 comma 182.

Il presente accordo verrà depositato a cura dell'azienda presso gli Enti previdenziali competenti o quanto previsto dalle leggi vigenti.

Il presente contratto integrativo si applica alla società CEM Servizi ed è valido su tutti i propri Centri di Servizio.

Il presente contratto integrativo aziendale ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2022.

Il presente accordo è immediatamente esecutivo dalla data di sottoscrizione dalla quale decorre anche il termine previsto dalla legge per il deposito del relativo originale presso gli uffici della Direzione Territoriale del Lavoro.

CEM SERVIZI Srl (l'Amministratore Unico Ing. Massimo Pelti)

(il Direttore Tecnico Ing. Paolo Grassi)

FP CGIL Monza (Simone Cereda)

UIL TRASPORTI (Luiz Sidoti e Igor Zaggia)

FIADEL (Francesco Laghezza)

