

REVISIONE / AGGIORNAMENTO CONTRATTAZIONE DI 2⁰ LIVELLO

Il giorno 12/02/2018 presso la sede della S. [redacted] si sono incontrate le parti così rappresentate:

[redacted] rappresentata da [redacted] del contratto di appalto di
Monza, [redacted]

La RSU Aziendale rappresentata da [redacted]
OO.SS. Territoriali : [redacted])

Come previsto nell'accordo di CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO, riferito al piano industriale 2017-2019 e, redatto in data 10/02/2017 che si intende qui integralmente richiamato, le parti si sono reincontrate per discutere e formalizzare i nuovi parametri riferiti all'assenteismo del 2017 e all'indice di qualità delle prestazioni.

Viene pertanto concordato quanto segue:

1) PRODUTTIVITÀ ED EFFICIENZA AZIENDALE

Criteri confermati.

2) REDDITIVITA'

Criteri confermati.

3) SINISTRI PASSIVI

Criteri confermati.

4) PROGETTI SPECIALI

Si concorda la revisione degli obiettivi come di seguito specificati:

- 1) Riduzione straordinari non inferiore al 7% delle ore dell'esercizio precedente;
- 2) Smaltimento ferie programmate nel limite minimo del 6% rispetto al dato dell'anno precedente;
- 3) Azzeramento ore R.O.L. entro il 31/12/2018.

Si concorda confermato quanto altro sottoscritto nell'accordo del 10/02/2017 e qui non espressamente riportato.

Monza, li 12/02/2018

[redacted] r.l.

[redacted]
OOSS
[redacted]

COMPARAZIONE STRAORDINARI		
	2016	2017
PASSIVI	46	42
ATTIVI	5	17
ALTRO	12	7
TOTALE	63	66

COMPARAZIONE STRAORDINARI	
ANNO 2016	15.876,92
ANNO 2017	13.123,57
Δ	-€ 2.753,35
%	-17%

COMPARAZIONE FERIE			
	MATURATE	GODUTE	% god./mat.
2016	4.050,55	3.914,33	97%
2017	4.026,97	4.576,00	114%
Δ			17%

AB

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Il giorno 10/02/2017 presso la [redacted] si sono incontrate le parti così rappresentate:

[redacted]
[redacted] TO
[redacted]

Visto il rinnovo del CCNL, nonostante la stringente e perdurante situazione di crisi economica che attraversa la Pubblica Amministrazione, le aziende e i lavoratori, nel rispetto del sistema contrattuale e delle relazioni sindacali esistenti in azienda,

DICHIARANO

Di aver positivamente completato con la stesura del presente accordo integrativo di 2° livello, un importante fase di confronto il cui esito positivo è frutto di una comune condivisione di obiettivi, costituendo una significativa conferma della crescita delle relazioni sindacali all'interno dell'azienda. Quanto sopra premesso e rilevato i soggetti convengono quanto segue:

1. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, nel recepire i contenuti previsti dall' art. 2 dal vigente CCNL Fise/assoambiente, stabiliscono una erogazione di somme di denaro in sede aziendale per il personale occupato a tempo indeterminato al 31 Dicembre di ogni anno, in correlazione a programmi aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità, in stretta correlazione ai risultati legati all'andamento economico aziendale.

PARAMETRI OBIETTIVI

Vengono individuati i seguenti quattro parametri che costituiscono, ciascuno in relazione al peso assegnato ed alla scala di scostamento dagli obiettivi individuati -i) Produttività, ii) Redditività aziendale, iii) sinistri, iv) risultati prodotti da progetti speciali - punto di riferimento per la determinazione e la conseguente erogazione del premio Le Parti convengono che i parametri utilizzati, di seguito specificati, sono collegati e riferiti al piano industriale 2017-2019. Il presente accordo avrà una durata triennale.

Le parti si impegnano inoltre ad incontrarsi annualmente per valutare i consuntivi dei parametri indicati, allo scopo di quantificare i premi effettivamente dovuti.

In ogni caso le parti dovranno incontrarsi per formalizzare i nuovi parametri riferiti all'assenteismo del 2017 e all'indice di qualità delle prestazioni che potranno essere calcolati soltanto nel mese di Febbraio 2018.

Laddove, per qualsiasi motivo non dipendente dalla volontà dei lavoratori, non dovesse essere possibile incontrarsi in tempo utile per la rinegoziazione dell'accordo di 2° livello, entro la data del 30 settembre di ogni anno, lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato.

1) PRODUTTIVITÀ ED EFFICIENZA AZIENDALE

Quota annua riferita all'aumento di produttività ed efficienza aziendale attraverso l'assiduità di presenza al lavoro

Parametro obiettivo: Assiduità al lavoro (presenza) -

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

€ 200,00

Questo punto da origine ad una erogazione di carattere personale, proprio in relazione alla presenza, regolata secondo quanto di seguito riportato:

1.1 Assenza pari o inferiore a 10 gg/anno 100% importo (più ripartizione della quota del 33% dei premi non distribuiti per mancanza dei requisiti) secondo modalità di seguito specificate;

1.2 Assenze superiori ai 10 gg lavoratori, il premio verrà distribuito come segue:

assenze pari o inferiori a 18 g/annue	100% importo
assenze pari o inferiori a 24g/ annue	50% importo
Assenze pari o maggiori a 25g/annue	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, nonché astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio e per malattie conclamate.

Ai fini dell'erogazione del premio [redacted] si impegna a considerare come redistribuibile a favore dei lavori il 33% dei premi non distribuiti per mancanza dei requisiti), detta quota verrà distribuita solo a favore dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio. Per quelli a tempo determinato, i premi verranno calcolati *prorata temporis*.

1.3 In aggiunta a quanto sopra, ai dipendenti con un numero di assenze inferiori a 0 giorni/annui sarà erogato un ulteriore importo di

€ 30,00

2) Redditività

Quota annua riferita all'aumento di Redditività aziendale attraverso la qualità della **conduzione e la cura dei mezzi e delle attrezzature aziendali**

Parametro obiettivo: Cura dei mezzi ed attrezzature di lavoro ed assenza di incidenti passivi.

La verifica sulla spettanza del premio sarà devoluto ad un commissione tecnica, composta dal Responsabile dell'Officina, un Coordinatore, un RLS e un delegato della RSU; la commissione dovrà riunirsi 2 volte l'anno; il premio verrà erogato come segue:

€ 90,00

Detto premio potrà essere distribuito anche a favore dei lavoratori che non usano i mezzi, o li usano in modo occasionale, nel caso in cui l'80% degli autisti abbiano maturati i requisiti per il premio. Tale meccanismo deve servire da stimolo per i controlli reciproci tra i lavoratori.

3) SINISTRI PASSIVI

a) 100% della parte del premio (200 €) a chi nell'anno non ha causato sinistri passivi e non ha arrecato danni ai mezzi ed alle attrezzature, spetta il seguente ulteriore premio:

€ 200

b) a chi nell'anno non ha superato un numero pari a 3 (tre) sinistri passivi e/o danni alle attrezzature aziendali inferiori a 500€ per i mezzi fino a 35 ql., e - per i mezzi superiori ai 35 ql., fino a 3 (tre) sinistri passivi con danno non

[Handwritten signatures and initials]

superiore a 1.000€. - spetta un premio pari al 50% del premio base di cui al punto a) che precede; i limiti di importo indicati, si intendono riferiti ad ogni singolo incidente.

- c) Non verrà riconosciuta alcuna quota agli autisti che incorreranno in un numero di incidenti passivi pari a 4.
- d) In caso di superamento dei 4 sinistri passivi, non spetta al lavoratore alcun premio tra quelli previsti nel presente accordo.

3) PROGETTI SPECIALI

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

A questo riguardo gli obiettivi prefissati risultano i seguenti:

- 1) Riduzione straordinari non inferiore al 10% delle ore dell'esercizio precedente;
- 2) Smaltimento ferie programmate, nel limite minimo del 20 % rispetto al dato dell'anno precedente.

Al superamento di queste soglie, verrà riconosciuto al singolo lavoratore un premio aggiuntivo di

€ 100,00

Gli obiettivi prefissati di riduzione ferie e straordinari, si intendono riferiti a livello di obiettivo aziendale.

Poiché con riferimento agli esercizi 2015 e 2016 non risulta essere stato rinegoziato con i lavoratori alcun accordo di secondo livello, in via del tutto eccezionale, si riconosce -sul solo esercizio 2016 - un premio collettivo una tantum di € 430,00 a lavoratore.

Dipendenti interessati- Tipologie

Il PDR (premio di risultato complessivo) si applica, proporzionalmente ai mesi di prestazione effettuata nel periodo di riferimento, tutti i dipendenti in forza al 31 dicembre dell' anno di riferimento.

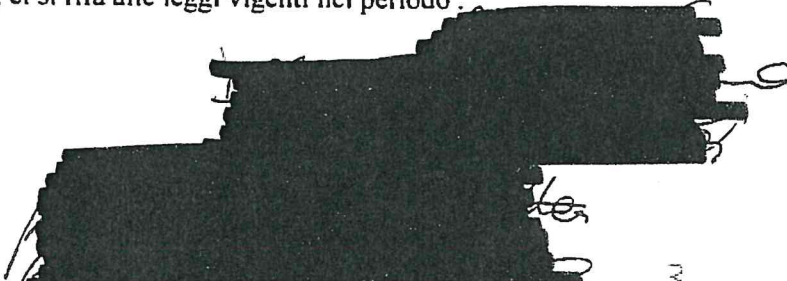

L'erogazione del PDR per i lavoratori part-time sarà calcolata in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto nel periodo di riferimento.

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, nel caso di trasferimento nel corso dell'anno in un CDS dove non esista accordo di 2° livello, anche se le prestazioni temporale prevalente fosse quella del CDS senza contrattazione, si provvederà comunque all'erogazione proporzionale relativa al CDS di provenienza con contrattazione di 2° livello presente.

Caratteristiche del PDR

Le parti, convengono e concordano che gli importi del PDR 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.73 del vigente CCNL, tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art.26 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 per quanto attiene ad una eventuale detassazione, ci si rifà alle leggi vigenti nel periodo.

Monza, li



CONTRATTAZIONE DI 2⁰ LIVELLO

Il [redacted] [redacted] 35, si sono incontrati [redacted] re [redacted] del Contratto d'appalto per la raccolta rifiuti di Monza. [redacted] (d'ora innanzi anche A.S. del Cds di Monza), [redacted] in rappresentanza dei Coordinatori del Cds di Monza, dei Responsabili officina e dell'impiegata Amministrativa del Cds di Monza.

Preso atto che in data 10.2.2017 si sono incontrate le rappresentanze sindacali dei lavoratori, nonché l'A.S. del Cds di Monza, per la stipula dell'accordo di contrattazione di 2° Livello, in cui sono state assunte le seguenti obbligazioni:

1. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, nel recepire i contenuti previsti dall'art. 2 dal vigente CCNL Fise/assoambiente, stabiliscono una erogazione di somme di denaro in sede aziendale per il personale occupato a tempo indeterminato al 31 Dicembre di ogni anno, in correlazione a programmi aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità, in stretta correlazione ai risultati legati all'andamento economico aziendale.

PARAMETRI OBIETTIVI

Vengono individuati i seguenti quattro parametri che costituiscono, ciascuno in relazione al peso assegnato ed alla scala di scostamento dagli obiettivi individuati -i) Produttività, ii) Redditività aziendale, iii) sinistri, iv) risultati prodotti da progetti speciali - punto di riferimento per la determinazione e la conseguente erogazione del premio Le Parti convengono che i parametri utilizzati, di seguito specificati, sono collegati e riferiti al piano industriale 2017-2019. Il presente accordo avrà una durata triennale.

Le parti si impegnano inoltre ad incontrarsi annualmente per valutare i consuntivi dei parametri indicati, allo scopo di quantificare i premi effettivamente dovuti.

In ogni caso le parti dovranno rincontrarsi per formalizzare i nuovi parametri riferiti all'assenteismo del 2017 e all'indice di qualità delle prestazioni che potranno essere calcolati soltanto nel mese di Febbraio 2018.

Laddove, per qualsiasi motivo non dipendente dalla volontà dei lavoratori, non dovesse essere possibile incontrarsi in tempo utile per la rinegoziazione dell'accordo di 2° livello, entro la data del 30 settembre di ogni anno, lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato.

1) PRODUTTIVITÀ ED EFFICIENZA AZIENDALE

Quota annua riferita all'aumento di produttività ed efficienza aziendale attraverso l'assiduità di presenza al lavoro

Parametro obiettivo: Assiduità al lavoro (presenza) -

€ 200.00

Questo punto da origine ad una erogazione di carattere personale, proprio in relazione alla presenza, regolata secondo quanto di seguito riportato:

1.1 Assenza pari o inferiore a 10 gg/anno 100% importo (più ripartizione della quota del 33% dei premi non distribuiti per mancanza dei requisiti) secondo modalità di seguito specificate;

1.2 Assenze superiori ai 10 gg lavoratori, il premio verrà distribuito come segue:

assenze pari o inferiori a 18 g/annue 100% importo
inferiori a

Assenze pari o inferiori a 24g annue 50% importo

Assenze pari o maggiori a 25g annue 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, nonché astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio e per malattie conclamate.

Ai fini dell'erogazione del premio l'Impresa Sangalli si impegna a considerare come redistribuibile a favore dei lavoratori il 33% dei premi non distribuiti per mancanza dei requisiti, detta quota verrà distribuita solo a favore dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio. Per quelli a tempo determinato, i premi verranno calcolati prorata temporis.

1.3 In aggiunta a quanto sopra, ai dipendenti con un numero di assenze inferiori a 0 giorni/annui sarà erogato un ulteriore importo di

€ 30,00

2) Redditività

Quota annua riferita all'aumento di Redditività aziendale attraverso la qualità della conduzione e la cura dei mezzi e delle attrezzature aziendali

Parametro obiettivo: Cura dei mezzi ed attrezzature di lavoro ed assenza di incidenti passivi.

La verifica sulla spettanza del premio sarà devoluto ad un commissione tecnica, composta dal Responsabile dell'Officina, un Coordinatore, un RLS e un delegato della RSU; la commissione dovrà riunirsi 2 volte l'anno; il premio verrà erogato come segue:

€ 90,00

Detto premio potrà essere distribuito anche a favore dei lavoratori che non usano i mezzi, o li usano in modo occasionale, nel caso in cui l'80% degli autisti abbiano maturati i requisiti per il premio. Tale meccanismo deve servire da stimolo per i controlli reciproci tra i lavoratori.

3) SINISTRI PASSIVI

a) 100% della parte del premio (200 €) a chi nell'anno non ha causato sinistri passivi e non ha arrecato danni ai mezzi ed alle attrezzature. spetta il seguente ulteriore premio:

€ 200

b) a chi nell'anno non ha superato un numero pari a 3 (tre) sinistri passivi e/o danni alle attrezzature aziendali inferiori a 500€ per i mezzi fino a 35 ql., e - per i mezzi superiori ai 35 ql. fino a 3 (tre) sinistri passivi con danno non superiore a 1.000€, - spetta un premio pari al 50% del premio base di cui al punto a) che precede; i limiti di importo indicati, si intendono riferiti ad ogni singolo incidente.

c) Non verrà riconosciuta alcuna quota agli autisti che incorreranno in un numero di incidenti passivi pari a 4.

d) In caso di superamento dei 4 sinistri passivi, non spetta al lavoratore alcun premio tra quelli previsti nel presente accordo.

3) PROGETTI SPECIALI

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

A questo riguardo gli obiettivi prefissati risultano i seguenti:

- 1) Riduzione straordinari non inferiore al 10% delle ore dell'esercizio precedente;
- 2) Smaltimento ferie programmate, nel limite minimo del 20 % rispetto al dato dell'anno precedente.

Al superamento di queste soglie, verrà riconosciuto al singolo lavoratore un premio aggiuntivo di

€ 100,00

Gli obiettivi prefissati di riduzione ferie e straordinari, si intendono riferiti a livello di obiettivo aziendale.

Poiché con riferimento agli esercizi 2015 e 2016 non risulta essere stato rinegoziato con i lavoratori alcun accordo di secondo livello, in via del tutto eccezionale, si riconosce -sul solo esercizio 2016 - un premio collettivo *una tantum* di € 430,00 a lavoratore.

Dipendenti interessati- Tipologie

Il PDR (premio di risultato complessivo) si applica, proporzionalmente ai mesi di prestazione effettuata nel periodo di riferimento, tutti i dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'erogazione del PDR per i lavoratori part-time sarà calcolata in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto nel periodo di riferimento.

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, nel caso di trasferimento nel corso dell'anno in un CDS dove non esista accordo di 2° livello, anche se le prestazioni temporale prevalente fosse quella del CDS senza contrattazione, si provvederà comunque all'erogazione proporzionale relativa al CDS di provenienza con contrattazione di 2° livello presente.

Caratteristiche dell PDR

Le parti, convengono e concordano che gli importi del PDR 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.73 del vigente CCNL, tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art.26 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, per quanto attiene ad una eventuale detassazione, ci si rifa alle leggi vigenti nel periodo."

Preso atto di quanto sopra, le parti stabiliscono che con riferimento ai Coordinatori del Cds di Monza, i Responsabili officina del Cds di Monza e l'impiegata Amministrativa del medesimo Cds, ai fini della contrattazione di 2° Livello si applica i medesimi parametri sopra enunciati, maggiorati del 50%.

Monza, li

[Redacted signature area]

[Redacted signature area]