

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

GESTIONE SERVIZI INTEGRATI S.r.l. 2019 – 2021

Brescia, 6 novembre 2018, presso la sede legale della Società Gestione Servizi Integrati S.r.l. in via Creta n. 56/C a Brescia,

TRA

- **GESTIONE SERVIZI INTEGRATI S.r.l.** (di seguito "l'azienda" e/o "Ge.SI S.r.l."), rappresentata dal Legale Rappresentante Cav. Dott. Corrado Della Torre, coadiuvato dal Geom. Ezio Gentilini per il Servizio Amministrativo e dall'Ing. Claudio Ricciarelli per il Servizio Tecnico.

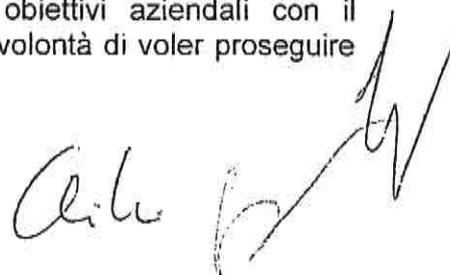
E

- **FILCAMS CGIL Brescia**, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Leone, unitamente alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (di seguito "RSA") nelle persone dei sigg. Carlo Baliotto e Giorgio Girelli

ed insieme "le Parti"

Premesso che:

- Gestione Servizi Integrati S.r.l., applica a tutto il personale il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi – Confcommercio ipotesi di accordo 30/03/2015 e s.m.i. (di seguito "il CCNL");
- nel mese di marzo 2018 le parti si sono incontrate per un primo approfondimento dell'attuale situazione aziendale e per avviare un percorso di corrette e costruttive relazioni sindacali;
- le Parti, nel presupposto che un moderno sistema di relazioni sindacali – improntato alla correttezza, alla trasparenza e al riconoscimento dei diversi ruoli e responsabilità derivanti dagli interessi di cui ciascuna parte è portatrice – costituisce un valore aggiunto per contemperare il raggiungimento degli obiettivi aziendali con il miglioramento delle condizioni di lavoro, confermano la volontà di voler proseguire



nel dialogo, nello scambio di informazioni, nella ricerca e nella condivisione di idonee soluzioni che possano agevolare da un lato la prevenzione dei conflitti e dall'altro migliorare le condizioni lavorative del personale aziendale;

- le Parti riconoscono che il benessere dei lavoratori è condizione fondamentale di successo per l'intera organizzazione aziendale;
- le parti, a partire da tali presupposti, hanno condiviso di avviare un confronto per la stipula di un Contratto Integrativo Aziendale (di seguito il "Contratto Integrativo Aziendale o C.I.A.") che, al fine di definire nuovi obiettivi di miglioramento dell'efficienza e competitività aziendale, anche attraverso un sempre più intenso livello di coinvolgimento dei lavoratori, contribuisca al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e sia in grado di correlarvi un'adeguata crescita delle retribuzioni dei lavoratori;
- la RSA e l'Organizzazione Sindacale FILCAMS CGIL Brescia, nel corso del mese di aprile 2018, hanno presentato alla Società la piattaforma relativa alla definizione del predetto Contratto Integrativo Aziendale Ge.SI S.r.l.;
- le parti hanno raggiunto un'intesa per la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale che troverà applicazione per tutti i dipendenti della Società Gestione Servizi Integrati S.r.l. che non siano inquadrati nella categoria dei Dirigenti;
- il presente Contratto Integrativo Aziendale è finalizzato all'innalzamento della qualità dei rapporti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori nonché ad incrementare la competitività ed il salario.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue.

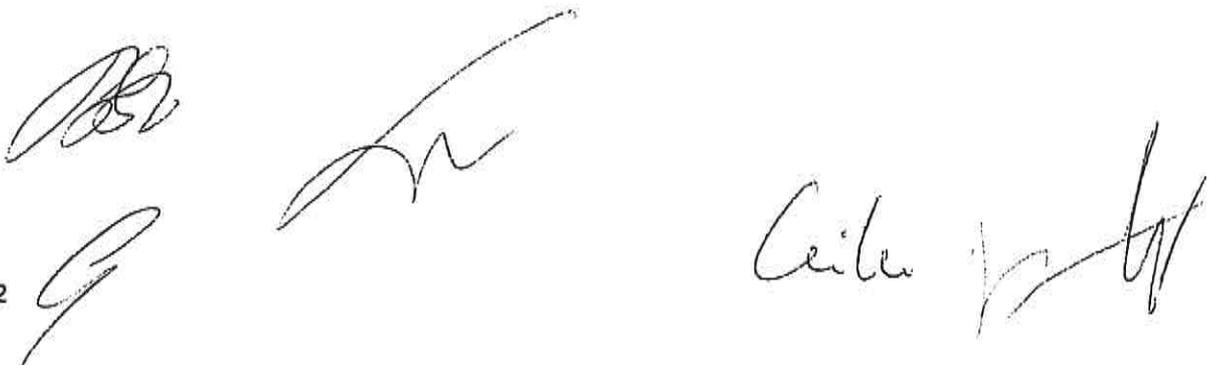
1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Parti concordano che il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutti i dipendenti della società Gestione Servizi Integrati S.r.l., con esclusione del personale inquadrato nella categoria dirigenti.

2. DIRITTI SINDACALI

Nell'ambito di quanto richiamato in premessa le parti convengono la seguente disciplina in tema di diritti e relazioni sindacali.

Le Parti stabiliscono che l'esercizio del presente modello di relazioni sindacali trovi pratica attuazione anche mediante l'assegnazione dei rispettivi ruoli e compiti così come di seguito definiti.



2.1. Diritti di informazione e consultazione su piani di sviluppo e gestione delle Risorse Umane

Di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del bilancio e comunque su richiesta (una volta l'anno) le parti si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle seguenti tematiche:

- Andamento economico e produttivo della Società;
- Investimenti per lo sviluppo, acquisizioni e/o nuove presenze sul mercato del settore;
- Investimenti per innovazioni tecnologiche, organizzative e promozionali;
- Progetti approvati di riorganizzazione, ristrutturazione e/o di mutamento dell'assetto societario, anche in relazione all'evoluzione del quadro normativo di settore;
- Politiche occupazionali, formative e sullo sviluppo ed il miglioramento professionale;
- Livelli occupazionali disaggregati per sesso, età ed inquadramento professionale;
- Tipologie d'impiego, degli orari di lavoro, delle ore straordinarie e supplementari;
- Applicazione delle norme di legge previste in materia di "Sicurezza e Salute sul lavoro";
- I meccanismi di salario variabile finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/qualità ed efficienza;
- Verifica dell'attuazione di eventuali politiche di welfare;
- Verifica dell'attività svolta in materia di pari opportunità.
- Verifica di eventuali accordi stipulati ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300 del 1970.

Anche se la consultazione ha unicamente carattere informativo, in occasione di tale incontro o in date diverse concordate, le Parti potranno comunque concordare soluzioni volte ad affrontare eventuali problematiche connesse alle materie summenzionate.

2.2. Permessi sindacali

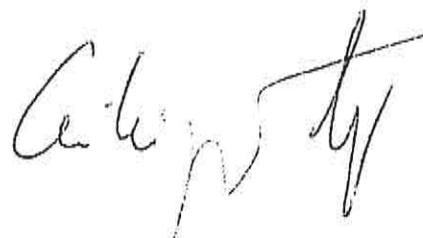
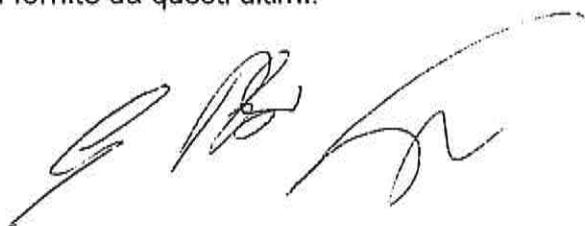
Le parti concordano che, quale condizione di miglior favore e ad integrazione del monte ore annuale attualmente previsto dall'art. 23 del vigente CCNL, l'azienda riconoscerà n. 54 ore aggiuntive di permessi sindacali retribuitivi a favore della Rappresentanza Sindacale Aziendale costituita all'interno dell'azienda.

Tale previsione troverà applicazione anche in caso di costituzione all'interno di Ge.SI S.r.l., nel rispetto degli Accordi Interconfederali vigenti, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Nel computo dei permessi annuali spettanti, sono escluse le ore complessive dei permessi sindacali utilizzate per gli incontri di carattere aziendale.

2.3. Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Ferma l'importanza primaria della tutela della salute psico-fisica e della sicurezza dei lavoratori, la Società, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche, conferma il proprio impegno a migliorare e rafforzare le condizioni ambientali e di lavoro favorendo il coinvolgimento dei lavoratori, del RLS e tenendo conto delle indicazioni fornite da questi ultimi.



3. ORARIO DI LAVORO

3.1. Orario di lavoro settimanale

L'orario normale di lavoro a tempo pieno è di 40 ore settimanali, distribuito su cinque giorni dal lunedì al venerdì.

Per il personale full time è fatto rispetto delle 8 ore giornaliere di lavoro ordinario, con una pausa obbligatoria di un'ora, da fruire individualmente per la consumazione del pasto, nella fascia oraria compresa fra le ore 12.00 e le ore 14.30, tenuto conto delle esigenze di servizio della singola area/reparto/commissa e fatto salvo quanto successivamente previsto al punto 3.2. per il personale dell'Area Amministrativa.

Nell'ottica di contemperare le esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali con quelle dei lavoratori, per una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si conviene la seguente disciplina in tema di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale.

3.2. Distribuzione dell'orario di lavoro del personale dei Servizi Amministrativi ("venerdì corto")

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale per il personale dell'area amministrativa, fermo restando il limite di 40 ore così come definito al precedente punto 3.1., potrà essere articolata, a scelta del singolo lavoratore, nella modalità del c.d. "venerdì corto", attraverso la riduzione fino a 30 minuti del tempo della pausa pranzo e la previsione di un turno giornaliero fino a 8 ore 30 minuti dal lunedì al giovedì e di 6 ore continuative, dalle 8.00 alle 14.00, nella giornata di venerdì.

Al singolo lavoratore sarà comunque riconosciuto il buono pasto anche nella giornata del c.d "venerdì corto".

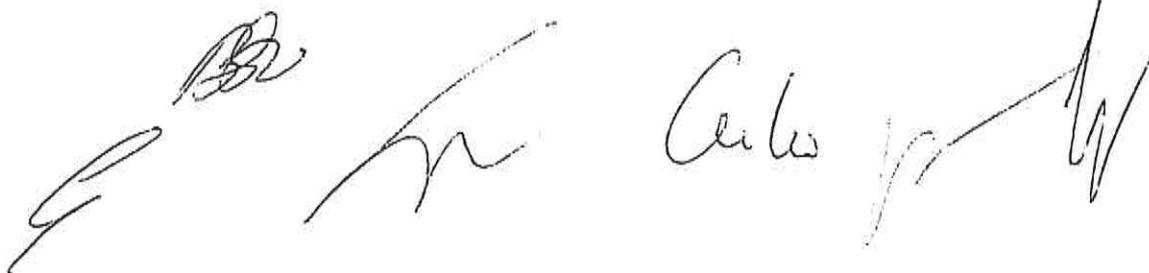
La suddetta distribuzione di orario avrà un primo periodo di sperimentazione dal 7 gennaio 2019 al 28 giugno 2019.

Ciascun lavoratore interessato dovrà comunicare l'eventuale adesione a tale modalità di orario entro la data di avvio della sperimentazione.

Le parti si incontreranno entro la fine del mese di giugno 2019 per verificare congiuntamente gli esiti della sperimentazione, al fine di eventuali armonizzazioni e/o integrazioni della presente disciplina.

3.3. Distribuzione dell'orario di lavoro del personale dei Servizi Tecnico – Operativi ("venerdì corto")

Le parti rinviando a una successiva fase di confronto, finalizzata alla definizione di una specifica intesa, comunque entro e non oltre il termine della sperimentazione indicato al precedente 3.2., l'eventuale estensione al personale dei Servizi Tecnici - Operativi del modello di orario di lavoro nella modalità del c.d. "venerdì corto", stante la necessità di armonizzare le suddette previsioni contrattuali con le esigenze delle singole commesse.



3.4. Elasticità dell'orario di lavoro giornaliero (flessibilità in ingresso e nella pausa pranzo)

Al fine di promuovere un miglior equilibrio e la conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, viene introdotto il presente modello di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, valevole per tutto il personale aziendale, con decorrenza dal 1° gennaio 2019.

Ciascun lavoratore, nel rispetto di quanto previsto al precedente punto 3.1., ovvero al punto 3.2. con particolare riferimento al personale dell'area amministrativa, potrà usufruire di un modello di orario flessibile giornaliero, con riconoscimento di 30 minuti di flessibilità in ingresso e ulteriori 30 minuti per la pausa pranzo, che dovranno essere recuperati nell'arco del mese di competenza.

Per il personale dei Servizi Tecnici - Operativi tale previsione è subordinata alle specifiche necessità derivanti da adempimenti contrattuali legati ai singoli contratti e, pertanto, il singolo lavoratore potrà eventualmente usufruire del suddetto regime di flessibilità tenuto conto delle specifiche esigenze legate alla singola commessa. A tal fine le parti convengono che il Responsabile Operativo è tenuto a operare le necessarie verifiche al fine di favorire le condizioni per l'applicazione della suddetta disciplina.

Le parti rinviando a un'ulteriore fase di confronto l'eventuale armonizzazione della presente disciplina con quella relativa alla reperibilità.

4. BANCA ORE

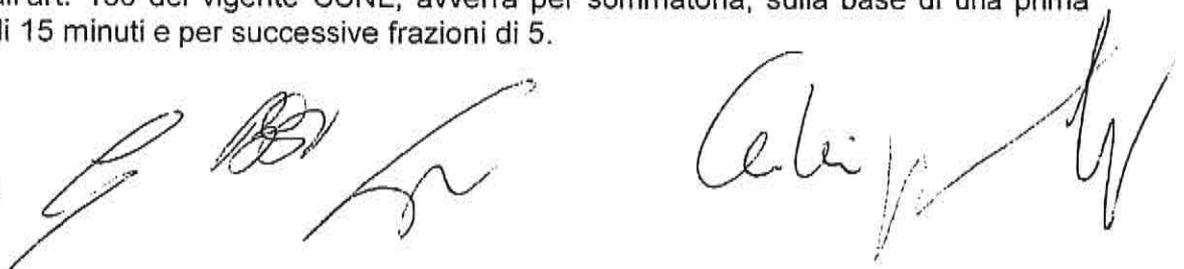
Con il presente accordo, a decorrere dal 1° gennaio 2019, le Parti introducono l'utilizzo del sistema della Banca Ore. La Banca Ore definita nella seguente clausola è finalizzata al miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso forme di flessibilità in linea con le esigenze di produttività, competitività, efficienza e redditività dell'impresa.

Il sistema della Banca Ore prevede che, su comunicazione del dipendente entro la prima settimana del mese successivo a quello di riferimento, le ore di lavoro straordinario o supplementare effettuate nell'anno civile di riferimento confluiranno nella banca ore a titolo di riposo compensativo, fermo restando il riconoscimento, nel mese di competenza, della sola maggiorazione prevista dal CCNL per il tempo di lavoro straordinario determinato sulla base del sistema di computo convenuto nel presente accordo.

Tali riposi compensativi potranno essere fruiti ad ore e a giorni nei mesi successivi a quello di maturazione ed in accordo con il responsabile di riferimento. In caso di mancata fruizione, saranno monetizzati con il cedolino di competenza del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di accantonamento.

Nel caso di richiesta di un riposo compensativo, i responsabili di riferimento dovranno approvare/rifiutare la richiesta entro e non oltre 3 giorni dal suo ricevimento. In caso di mancato feedback entro tale termine, la richiesta si intenderà approvata. Ad ulteriore tutela, la Direzione Aziendale Ge.SI vigilerà sulle ragioni di eventuali mancate approvazioni di richieste di riposo compensativo. Tale previsione opererà anche in riferimento alle richieste di ferie e permessi, compatibilmente con le esigenze di servizio e il piano ferie aziendale.

Le parti convengono che la maturazione delle ore di straordinario, fermo restando quanto previsto all'art. 136 del vigente CCNL, avverrà per sommatoria, sulla base di una prima frazione di 15 minuti e per successive frazioni di 5.



5. REPERIBILITA'

Le parti convengono sulla definizione di una disciplina specifica in tema di reperibilità, a valere per tutto il personale aziendale adibito alle attività di controllo e di intervento sulle commesse, tenuto conto delle particolari condizioni operative aziendali in relazione ai contratti di servizio stipulati con i diversi clienti.

Nel rispetto delle norme vigenti, tenuto conto delle esigenze di servizio, i lavoratori adibiti alle attività di controllo e/o intervento (di seguito "di Primo Livello Operativo") e di solo intervento (di seguito "di Secondo Livello Operativo") sulle commesse, potranno essere chiamati a interventi in regime di reperibilità, articolata su base settimanale, nell'ambito di una turnazione semestrale o annuale.

Le parti definiscono la seguente procedura di intervento sulla commessa a fronte della chiamata in reperibilità: l'operatore di primo livello, una volta risposto alla chiamata, procederà ad effettuare una prima valutazione della richiesta di intervento, all'esito della quale potrà valutare la risoluzione del problema, la necessità di un intervento sul campo ovvero l'attivazione dell'intervento da parte dell'operatore di secondo livello.

Le parti si danno atto che ogni settimana sarà reperibile un "Operatore di Primo Livello" e 3 di "Secondo Livello", tenendo conto delle conoscenze sul campo. In funzione della predisposizione delle squadre di reperibili (1 "primo livello" e 3 "secondi livelli") sarà conseguentemente definito il calendario e le rotazioni. Tale previsione opererà fino alla scadenza del contratto di servizio con la società A2A S.p.A..

Entro la scadenza del predetto contratto di servizio le parti riaggroneranno il confronto per verificare l'introduzione di un regime di reperibilità con la presenza di una squadra formata da almeno 3 reperibili (1 di primo livello e 2 di secondo livello), ovvero di un regime differente in considerazione delle necessità operative legate al servizio.

Le parti convengono che eventuali problematiche legate alla definizione e/o gestione dei piani di reperibilità saranno oggetto di un esame congiunto con la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Copia del piano di turnazione sarà consegnata a ciascun lavoratore interessato agli interventi di reperibilità.

Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete, per ogni settimana a disposizione nell'ambito della programmazione generale dei turni di lavoro legati all'espletamento di tale servizio, un'indennità in cifra fissa nelle misure di seguito indicate (di seguito "indennità di reperibilità"), riparametrata rispetto ai due livelli operativi come sopra individuati e definiti:

- Lavoratore Primo Livello Operativo euro 260,00 lordi settimanali
- Lavoratore Secondo Livello Operativo euro 180,00 lordi settimanali

Tale indennità si intende riconosciuta per la disponibilità, su base settimanale, al controllo e alla verifica degli impianti e per l'eventuale successivo intervento operativo.

L'indennità di reperibilità, come sopra stabilita, assorbe i trattamenti economici legati ai primi 90 minuti di intervento sia per l'Operatore di Primo Livello sia per l'Operatore di Secondo Livello.



Ai fini della determinazione del tempo di reperibilità si conviene che l'inizio dell'intervento parte dal ricevimento della chiamata telefonica e termina con il rientro a casa o comunque al termine dell'intervento "in remoto" o della chiamata. Per tempo di reperibilità si intende il tempo effettivo della chiamata ovvero dell'intervento sull'impianto.

Tale previsione riguarda esclusivamente richieste di intervento in regime di reperibilità dal lunedì al venerdì.

Per interventi in giornate diverse da quelle sopra citate le parti convengono sul pagamento dell'effettivo tempo di lavoro intercorrente dalla chiamata in reperibilità fino al rientro dall'intervento, fermo restando quanto previsto dall'art. 144 del CCNL in tema di riposo compensativo.

Le previsioni del presente articolo, come sopra definite, si intendono integralmente applicate ai lavoratori con "orario fiduciario".

Le parti si danno atto, in virtù delle particolari condizioni operative aziendali, che tale materia sarà comunque oggetto di costante monitoraggio anche ai fini di eventuali future integrazioni nel rispetto delle norme di legge e/o contrattuali applicabili.

6. SUPERMINIMO INDIVIDUALE "NON ASSORBIBILE"

A tutto il personale aziendale Ge.SI S.r.l., in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza dal 1° gennaio 2019 sarà riconosciuto un importo lordo mensile di 70,00 euro (settanta/00) a titolo di "Superminimo individuale non assorbibile".

Detto importo è stabilito nella misura fissa mensile lorda sopra indicata, per quattordici mensilità, uguale per tutti i livelli di inquadramento.

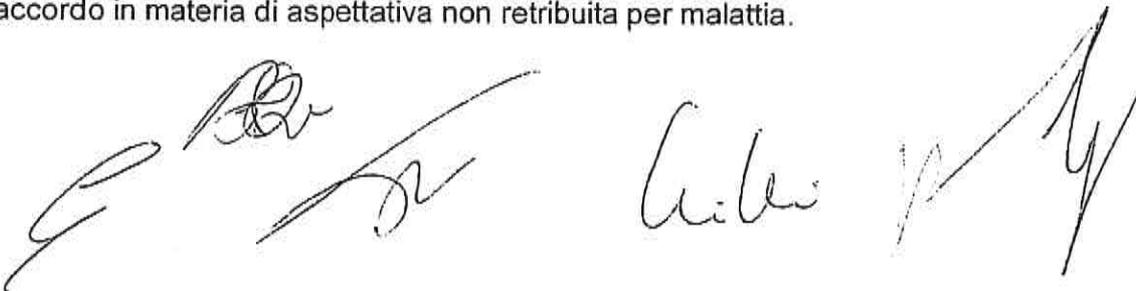
Le parti convengono che il suddetto trattamento economico costituisce a tutti gli effetti normale retribuzione ex art. 193 del CCNL, dunque è parte integrante della retribuzione di fatto del singolo lavoratore e, come tale, incide su tutti gli istituti legali e/o contrattuali previsti (ad esempio 13.ma, 14.ma, retribuzione feriale) e sarà utile ai fini del computo del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120, comma 2°, c.c..

7. MALATTIA

Le parti concordano, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto attualmente previsto a livello di CCNL applicato, la seguente disciplina in tema di periodo massimo di comporto, di trattamento economico di malattia e di aspettativa non retribuita, per tutto il personale aziendale Ge.SI, a decorrere dal 1° gennaio 2019.

7.1 Periodo di comporto

Il periodo massimo di comporto previsto dall'art. 175 del vigente CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi – Confcommercio ipotesi di accordo 30/03/2015 e s.m.i. viene esteso fino a 240 giorni di calendario in un anno solare, fatto salvo quanto disposto al punto 7.3 del presente accordo in materia di aspettativa non retribuita per malattia.



7.2 Integrazione trattamento economico di malattia – periodo di carenza

Le Parti concordano che, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto attualmente previsto dall'art. 176 del CCNL, durante tutto il periodo di malattia così come individuato e disciplinato al precedente punto 7.1 del presente accordo, i dipendenti della Società Gestione Servizi Integrati S.r.l. avranno diritto all'integrazione – a carico del datore di lavoro – del trattamento economico di malattia prevista dal CCNL applicato, fino al 100% della rispettiva retribuzione di fatto ex art. 195, indipendentemente dal numero di eventi di malattia.

7.3 Aspettativa non retribuita per malattia

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 181 del CCNL, le Parti concordano l'estensione a 18 mesi della durata massima del periodo di aspettativa non retribuita per malattia indicata al comma 3 predetto articolo del contratto nazionale di lavoro.

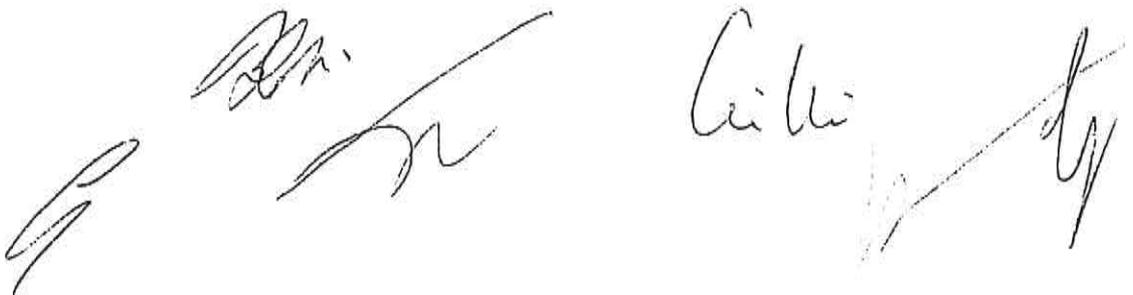
Pertanto, le parti si danno atto di quanto segue:

- a. nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 240, così come convenuto e disciplinato al punto 7.1. del presente verbale di accordo, sarà prolungata a richiesta del lavoratore per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di durata massima fino a 18 mesi alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- b. i lavoratori che intendano beneficiare del suddetto periodo di aspettativa di cui al precedente punto a) dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 240° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione;
- c. il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui ai precedenti commi, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa;
- d. per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 dell'art. 181 del vigente CCNL, i primi 60 giorni del periodo di cui al precedente punto a) del presente articolo saranno indennizzati nella misura prevista al punto 7.2 del presente verbale di accordo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 181-bis del CCNL.

8. PERMESSI

Nell'ottica di realizzare un sempre maggiore bilanciamento tra la gestione dei tempi di vita e di lavoro e tenuto conto dell'evoluzione delle esigenze personali e familiari dei lavoratori, le parti convengono la seguente disciplina specifica in tema di permessi valevole per tutto il personale aziendale, fatte comunque salve le esigenze tecnico-organizzative aziendali legate alla continuità del servizio.

Pertanto, quale condizione di miglior favore, in aggiunta a quanto previsto a livello di CCNL, vengono individuate le seguenti tipologie di permesso qui di seguito descritte.



8.1. Permessi retribuiti per visite mediche ed esami specialistici, esami "prericovero" e cure terapeutiche

A ciascun dipendente saranno riconosciute fino a un massimo di 40 ore annue di permessi retribuiti per visite mediche ed esami specialistici (ivi compresi gli esami ematici), esami "prericovero" e cure terapeutiche, a copertura della durata della prestazione effettuata nonché dei tempi di spostamento da e/o per la sede di lavoro. Tali richieste di permesso dovranno essere giustificate attraverso la presentazione da parte della lavoratrice o del lavoratore interessato di idonea documentazione rilasciata dal medico specialista o dalla struttura sanitaria recante i dati del dipendente, la data, l'orario di inizio e il termine della prestazione.

La certificazione medica dovrà essere consegnata entro il terzo giorno lavorativo utile successivo alla visita o terapia, in caso di cicli di cura potrà essere presentata un'unica certificazione entro la fine del mese.

Rimane inteso che sono escluse da tale fattispecie le visite mediche sportive, visite legali per cause estranee al rapporto di lavoro nonché le visite mediche effettuate presso il proprio medico di base.

L'azienda conferma la propria disponibilità a considerare specifiche esigenze terapeutiche per malattie connotate da comprovata gravità.

Le parti convengono che la fruizione di tali permessi, entro il limite definito al comma 1 del presente articolo, potrà avvenire anche su base giornaliera.

8.2. Permessi per gravi infermità

Le parti convengono, quale disposizione di miglior favore, che ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore Ge.SI potrà usufruire di ulteriori due giorni di permesso retribuito all'anno, in aggiunta a quanto previsto all'art. 156 comma 1 del vigente CCNL in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice e del lavoratore medesimi.

8.3 Permessi per malattia del figlio

Le Parti concordano, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni, di elevare a 8 giorni lavorativi all'anno i permessi per la malattia del figlio (di età compresa tra i 3 e i 12 anni compiuti) di cui all'art. 47, secondo comma, del D.Lgs. n. 151 del 2001 e art. 187 del CCNL.

9. TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Le parti, quale condizione di migliore favore rispetto a quanto previsto dall'art. 16 e ss. del D.Lgs n. 151/2001 ovvero dalle norme contrattuali di cui all'art. 185 del vigente CCNL, convengono sul riconoscimento di un mese aggiuntivo di congedo obbligatorio a favore delle lavoratrici madri, in forza all'azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato.



Durante tale periodo, che verrà utilizzato successivamente alla fruizione dell'astensione obbligatoria, senza soluzione di continuità con essa, l'Azienda corrisponderà l'integrale retribuzione mensile.

Nel caso di fruizione di congedo parentale, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori, per un massimo di due mesi, i ratei di tredicesima, quattordicesima e di ferie.

10. INDENNITA' DI GUIDA

Al personale che utilizza automezzi aziendali, fermo restando quanto previsto dall'art. 167 del CCNL in tema di missioni, in virtù delle particolari condizioni operative legate all'attività di controllo e di intervento sulle commesse, che implica necessariamente spostamenti di servizio in orario di lavoro, sarà riconosciuta un'indennità giornaliera aggiuntiva (di seguito "Indennità di guida") di 1,50 euro lordi, per ciascuna giornata di effettiva presenza.

11. TICKET RESTAURANT

A tutto il personale aziendale con decorrenza dal 1° gennaio 2019 sarà riconosciuto un buono pasto giornaliero (di seguito il "ticket restaurant") del valore di 7,00/giorno, per ciascuna giornata di effettiva presenza e un turno di servizio di almeno 6 ore.

Tale previsione opera per i turni di servizio dal lunedì al venerdì così come definiti e disciplinati al punto 3.1 del presente accordo.

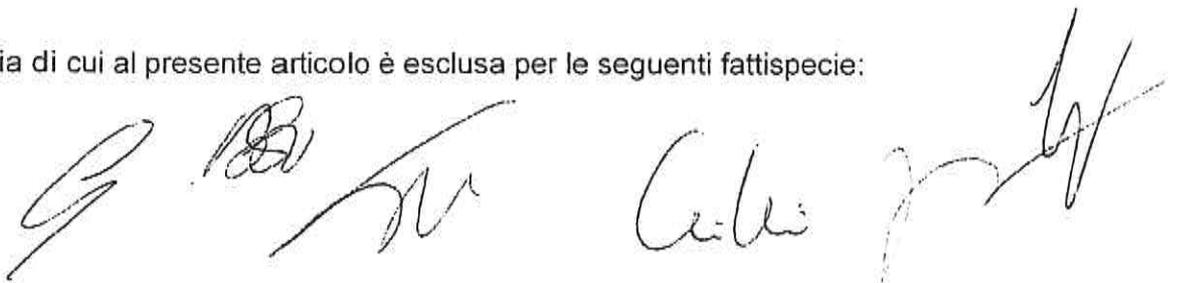
Le parti convergono, inoltre, una disciplina specifica per il rimborso di eventuali spese di pasto sostenute dalla singola lavoratrice o dal singolo lavoratore in relazione a interventi sulle commesse che eccedono le 6 ore giornaliere in fasce diverse da quella relativa all'orario di lavoro ordinario ovvero nelle giornate non feriali. In entrambi i casi l'Azienda riconoscerà un importo a piè di lista fino ad un massimo di 15,00 euro dietro presentazione di idonea documentazione.

12. FRANCHIGIA MULTE E BONUS GUIDA

Fermo restando che le Parti richiamano il pieno rispetto delle norme del Codice della Strada, si concorda che viene riconosciuta a tutti i lavoratori che utilizzano gli automezzi aziendali, fino a un importo massimo cumulato di Euro 300,00 per le eventuali infrazioni stradali derivanti da inosservanze del Codice della Strada. Entro tale limite, pertanto, la Società si farà carico in quota parte delle multe per infrazioni stradali commesse dai dipendenti, sulla base dello schema di seguito riportato:

Prima multa	90% dell'importo entro il massimale sopra definito
Seconda multa	75% dell'importo entro il massimale sopra definito
Terza multa	50% dell'importo entro il massimale sopra definito
Oltre la terza multa	0%

La Franchigia di cui al presente articolo è esclusa per le seguenti fattispecie:



- tragitto casa-lavoro e viceversa;
- infrazioni che comportino decurtazione punti patente di guida.

L'applicazione della Franchigia Multe non esclude l'adozione da parte della Società di eventuali provvedimenti disciplinari, in base alla gravità della condotta, e comunque nel rispetto e secondo i limiti previsti dall'art. 7 L. 300/70 e dalle relative norme del vigente CCNL.

La Franchigia, nei limiti di importo qui definiti, si intende riferita all'intero periodo di vigenza del presente contratto integrativo aziendale, ivi compreso l'eventuale regime di proroga così come indicato al successivo punto 16.

13. PREMIO DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE

Le parti convengono sull'istituzione di un Premio di Risultato, nell'intero arco di vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale, per tutto il personale Ge.SI S.r.l., da definirsi mediante stipula di specifico accordo sindacale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) e s.m.i. in tema di retribuzioni premiali nonché di forme di c.d. "welfare aziendale".

Pertanto le parti negozieranno, con cadenza annuale, uno specifico accordo avente ad oggetto la regolamentazione dei diversi obiettivi/parametri/indicatori del Premio di Risultato.

Il diritto alla maturazione del premio avrà come riferimento i risultati raggiunti nel corso di un intero anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre ("Anno di Osservazione"), in relazione ai diversi obiettivi/parametri/indicatori prefissati a inizio anno.

Per ciascuno anno di osservazione, Parti concordano di incontrarsi durante un'apposita riunione che si terrà nel mese di gennaio di ciascun anno al fine di determinare il valore massimo del PDR e gli obiettivi da perseguire.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a ciascun Anno di Osservazione, le parti si incontreranno per la presentazione dei risultati da parte dell'azienda in relazione agli obiettivi prefissati nell'accordo sindacale.

Le parti si danno inoltre atto che le ulteriori forme di incentivazione premiale, a partire dall'anno 2019, saranno definite nell'ottica della valorizzazione delle competenze e delle professionalità del personale aziendale, tenendo conto delle specificità dei vari uffici.

Per l'anno 2018 il Premio di Risultato è disciplinato dall'Allegato A del presente verbale di accordo.

14. BONUS "UNA TANTUM" ANNO 2017.

Esclusivamente per l'anno 2017 la Società riconoscerà al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo un importo lordo pro capite forfettario di euro 1.150,00 alla voce "Bonus Una Tantum Anno 2017", che sarà erogato con la mensilità di novembre 2018.



Tale somma verrà riparametrata, in proporzione, per i dipendenti con contratto part time.

15. APPALTI SERVIZI PULIZIA E VIGILANZA PRIVATA

Con riferimento ai servizi di pulizia e di vigilanza privata, l'Azienda si impegna a inserire nei capitolati di appalto e, pertanto, a verificarne l'applicazione da parte del singolo aggiudicatario, dei contratti collettivi nazionali di lavoro di settore sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

16. DECORENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorrerà dal 1° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021.

A seguito della scadenza, il Contratto Integrativo Aziendale continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale.

Le parti si incontreranno, almeno 2 mesi prima della scadenza del C.I.A., per negoziare i termini del rinnovo dello stesso.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale annulla e sostituisce ogni altro contratto di secondo livello siglato dalla Società Gestione Servizi Integrati S.r.l. per le materie disciplinate dal presente Contratto Integrativo Aziendale.

AII. A: PREMIO DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE ANNO 2018

Le Parti concordano che i summenzionati allegati sono parte inscindibile del presente Contratto Integrativo Aziendale.

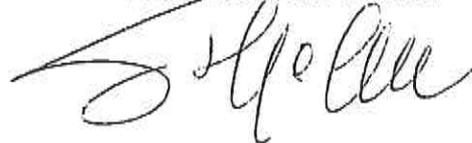
Le Parti dichiarano di aver raggiunto la presente ipotesi di accordo che l'Organizzazione Sindacale firmataria sottoporà alla consultazione delle lavoratrici e ai lavoratori entro il 30 ottobre 2018 e sarà efficace, per il periodo di vigenza indicato al punto 16, a seguito di comunicazione della parte sindacale firmataria alla Direzione Aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Gestione Servizi Integrati S.r.l.



FILCAMS-CGIL Brescia



RSA Ge.SI S.r.l.



VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2018

Brescia, 6 novembre 2018, presso la sede legale della Società Gestione Servizi Integrati S.r.l. in via Creta n. 56/C a Brescia,

TRA

- **GESTIONE SERVIZI INTEGRATI S.r.l.** (di seguito "l'azienda" e/o "Ge.SI S.r.l."), rappresentata dal Legale Rappresentante Cav. Dott. Corrado Della Torre, coadiuvato dal Geom. Ezio Gentilini per il Servizio amministrativo e e dall'Ing. Claudio Ricciarelli per il Servizio Tecnico.

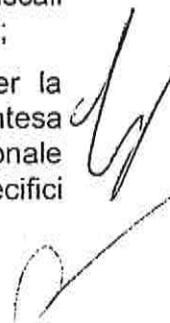
E

- **FILCAMS CGIL Brescia**, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Leone, unitamente alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (di seguito "RSA") nelle persone dei sigg. Carlo Baliotto e Giorgio Girelli

ed insieme "le Parti"

Premesso che:

- Gestione Servizi Integrati S.r.l. applica a tutto il personale il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi – Confcommercio ipotesi di accordo 30/03/2015 e s.m.i. (di seguito "il CCNL");
- le parti hanno raggiunto in data 27 luglio 2018 un accordo per la stipula di un Contratto Integrativo Aziendale (di seguito il "Contratto Integrativo Aziendale") che, al fine di definire nuovi obiettivi di miglioramento dell'efficienza aziendale, anche attraverso un sempre più intenso livello di coinvolgimento dei lavoratori, contribuisca al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e sia in grado di correlarvi un'adeguata crescita delle retribuzioni dei lavoratori;
- l'art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, nonché in materia di "welfare aziendale";
- nel rispetto delle norme sopra citate, nell'ambito del confronto avviato per la definizione del "Contratto Integrativo Aziendale", le parti hanno raggiunto un'intesa per l'istituzione del Premio di Risultato, per l'anno 2018, a favore di tutto il personale dipendente della Società Gestione Servizi Integrati S.r.l., sulla base di specifici



indicatori di produttività, qualità, efficienza ed innovazione, per favorire un più elevato coinvolgimento dei lavoratori nei processi organizzativi aziendali e un generale miglioramento delle condizioni di lavoro, anche sul piano retributivo;

- le parti intendono quindi rendere il Premio di Risultato pienamente conforme alle predette disposizioni di legge e, pertanto, si impegnano fin d'ora, ove necessario, a procedere a eventuali armonizzazioni dei contenuti della presente intesa;

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue.

1. PREMIO DI RISULTATO

A decorrere dal 1° gennaio 2018, viene istituito il seguente Premio di Risultato, interamente variabile, avente quale obiettivo il miglioramento complessivo della competitività all'interno della Società Gestione Servizi Integrati S.r.l., tramite incrementi degli attuali livelli di produttività, qualità ed efficienza.

I parametri che compongono il Premio di Risultato sono i seguenti:

- A. un primo parametro, collegato all'obiettivo di incrementare l'assiduità al lavoro dei dipendenti, denominato PARAMETRO ASSIDUITA' AL LAVORO;
- B. un secondo parametro, collegato all'obiettivo di incrementare il corretto utilizzo dei mezzi aziendali, in conformità alle disposizioni del codice stradale, in termini di minori multe elevate ai lavoratori, durante l'orario di lavoro, rispetto al valore a consuntivo registrato nell'anno 2017, denominato PARAMETRO MULTE, con la conseguente riduzione dei tempi di gestione delle pratiche da parte dell'azienda, tenuto conto delle attuali condizioni del contratto a lungo termine vigente con il fornitore specializzato;
- C. un terzo parametro, collegato all'obiettivo di incrementare l'efficienza e la qualità del servizio svolto verso i clienti, attraverso la riduzione del numero di reclami pervenuti nel corso dell'anno, denominato PARAMETRO RECLAMI/LAMENTELE;
- D. un quarto parametro, collegato all'obiettivo del mantenimento della certificazione interna c.d. ISO 9001; OHSAS 18001 e UNI CEI 11352, denominato PARAMETRO CERTIFICAZIONE QUALITA', SICUREZZA ED EFFICIENZA ENERGETICA;
- E. un quinto parametro, collegato all'obiettivo di incrementare l'efficienza nella corretta gestione delle attrezzature aziendali attraverso la diminuzione delle anomalie evidenziate nelle schede tecniche previste nei sistemi di certificazione aziendale, denominato PARAMETRO EFFICIENZA ATTREZZATURE;

PERSONALE AREA TECNICA

Per il personale addetto all'Area Tecnica, i suddetti 5 parametri generano 5 erogazioni economiche distinte, di importo pari a 260,00 euro lordi annui ciascuna, dalla cui sommatoria scaturisce l'entità variabile del Premio di Risultato che può arrivare, al raggiungimento del massimo di ogni singolo obiettivo, alla cifra complessiva di euro 1.300,00 lordi annui a favore di ciascun lavoratore.

Personale Operativo

Premio di Risultato = A+B+C+D+E

PERSONALE AREA AMMINISTRATIVA

Per il personale addetto all'Area amministrativa, l'importo complessivo del premio, pari a 1.300,00 lordi annui, si ottiene invece dalla sommatoria dei parametri A, C, D, E, che determineranno 4 erogazioni economiche distinte di importo pari a 325,00 euro lordi annui ciascuna.

Personale Amministrativo Premio di Risultato = A+C+D+E

A. PARAMETRO ASSIDUITA' AL LAVORO

A ciascun dipendente individuato con le modalità di cui al successivo punto 2) del presente accordo, verrà riconosciuto un importo massimo fino ad euro 260,00 lordi annui per il personale addetto all'Area Tecnica e fino a 325,00 euro lordi annui per il personale addetto all'Area Amministrativa, al raggiungimento dell'obiettivo massimo identificato in un numero di assenze dal lavoro annue fino a 5 giorni lavorativi.

Posta una presenza teorica massima annua di 218 giorni lavorativi, il valore del premio del singolo lavoratore sarà ridotto per ogni giorno di assenza oltre il 5° di una quota determinata dal seguente rapporto, in funzione delle diverse aree aziendali identificate.

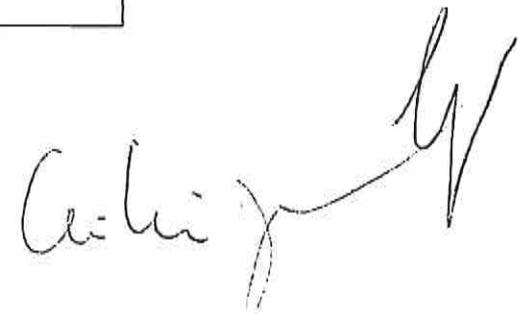
$$\text{Area Tecnica} \quad \frac{260,00}{218} = 1,19 \text{ €/giorno}$$

$$\text{Area Amministrativa} \quad \frac{325,00}{218} = 1,49 \text{ €/giorno}$$

B. PARAMETRO MULTE

A ciascun dipendente individuato con le modalità di cui al successivo punto 2) del presente accordo, addetto all'Area Tecnica, verrà riconosciuto un importo massimo fino ad euro 260,00 lordi annui al raggiungimento dell'obiettivo massimo identificato nella tabella che segue, in funzione delle contravvenzioni ricevute.

Numero multe nell'anno	Personale Area Tecnica
0	260,00 euro
1	230,00 euro
2	180,00 euro
3	100,00 euro
4	-



C. PARAMETRO RECLAMI/LAMENTELE

A ciascun dipendente individuato con le modalità di cui al successivo punto 2) del presente accordo, verrà riconosciuto un importo massimo fino ad euro 260,00 lordi annui per il personale addetto all'Area Tecnica e fino a 325,00 euro lordi annui per il personale addetto all'Area Amministrativa, al raggiungimento dell'obiettivo massimo identificato nella tabella che segue.

Numero reclami nell'anno	Personale Area Tecnica	Personale Area Amministrativa
Fino a 1	260,00 euro	325,00 euro
Da 2 a 3	210,00 euro	265,00 euro
Da 4 a 5	160,00 euro	200,00 euro
Da 5 a 6	100,00 euro	125,00 euro
Oltre i 6	-	-

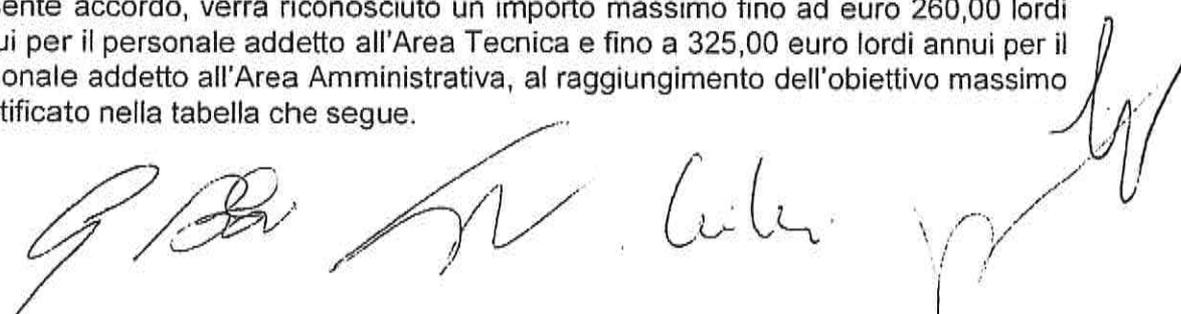
D. PARAMETRO CERTIFICAZIONE QUALITA', SICUREZZA ED EFFICIENZA ENERGETICA

A ciascun dipendente individuato con le modalità di cui al successivo punto 2) del presente accordo, verrà riconosciuto un importo massimo fino ad euro 260,00 lordi annui per il personale addetto all'Area Tecnica e fino a 325,00 euro lordi annui per il personale addetto all'Area Amministrativa, al raggiungimento dell'obiettivo massimo identificato nella tabella che segue.

Numero non conformità	Personale Area Tecnica	Personale Area Amministrativa
Fino a 1	260,00 euro	325,00 euro
Da 2 a 3	210,00 euro	265,00 euro
Da 4 a 5	160,00 euro	200,00 euro
Da 5 a 6	100,00 euro	125,00 euro
Oltre i 6	-	-

E. PARAMETRO EFFICIENZA ATTREZZATURE

A ciascun dipendente individuato con le modalità di cui al successivo punto 2) del presente accordo, verrà riconosciuto un importo massimo fino ad euro 260,00 lordi annui per il personale addetto all'Area Tecnica e fino a 325,00 euro lordi annui per il personale addetto all'Area Amministrativa, al raggiungimento dell'obiettivo massimo identificato nella tabella che segue.



Numero anomalie schede tecniche	Personale Area Tecnica	Personale Area Amministrativa
Fino a 2	260,00 euro	325,00 euro
Da 3 a 4	210,00 euro	265,00 euro
Da 5 a 6	160,00 euro	200,00 euro
Da 7 a 8	100,00 euro	125,00 euro
Oltre i 8	-	-

2. MODALITA' DI EROGAZIONE

Una volta verificati tutti i diversi parametri e indicatori sopra definiti, sulla base dei risultati conseguiti nell'anno 2018, nell'arco temporale compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre, il Premio di Risultato sarà erogato a tutto il personale aziendale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato e/o in somministrazione.

Per i lavoratori a tempo determinato e per coloro che risultino essere stati assunti o cessati in corso d'anno, l'importo del premio verrà riproporzionato in funzione dei mesi di effettiva presenza (per mese intero si intende il periodo intercorrente tra il 1° e ultimo giorno di ciascun periodo o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di calendario).

Per i lavoratori part-time il valore del premio sarà riproporzionato in funzione dell'orario di lavoro effettivamente prestato rispetto al tempo pieno.

L'erogazione del premio avverrà con il pagamento della retribuzione del mese di settembre 2019.

Le Parti si danno atto che le erogazioni economiche del presente Premio di Risultato hanno carattere variabile, sono state quantificate forfettariamente negli importi indicati e sono correlate a specifici indicatori di produttività, efficienza e competitività della società Gestione Servizi Integrati S.r.l..

Pertanto il presente Premio di Risultato, in relazione alla sua particolare natura di elemento economico aggiuntivo al trattamento economico previsto dal CCNL e di quello ulteriore, eventuale concordato a livello individuale, deve intendersi già comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali (ad esempio 13.ma, 14.ma, retribuzione feriale) e non utile ai fini del computo del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120, comma 2°, c.c..

Per quanto sopra richiamato e specificato le erogazioni economiche collegate ai parametri A, B, C, D, E del presente verbale di accordo rientrano nel campo di applicazione del particolare trattamento agevolativo e fiscale disposto dalla normativa di legge in vigore.

3. WELFARE AZIENDALE

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR e dalle norme vigenti in materia, le parti si impegnano a valutare la possibile istituzione di un sistema di "welfare aziendale", a carattere unicamente integrativo – e mai sostitutivo – del Welfare pubblico, con l'obiettivo di incrementare – nell'ottica di una maggiore solidarietà – il livello di benessere individuale e familiare dei lavoratori, dal punto di vista economico e sociale, rinviando ad una successiva

fase negoziale l'individuazione degli strumenti e/o interventi più idonei al raggiungimento dei predetti obiettivi.

4. DECORRENZA E DURATA

Le parti si danno atto che il presente accordo è stipulato con validità annuale, dunque con decorrenza dal 1° gennaio 2018 e scadenza al 31 dicembre 2018.

Al fine di procedere all'aggiornamento dei parametri, dei valori economici e dei meccanismi di calcolo qui convenuti, ove necessario e in funzione degli obiettivi richiamati nelle premesse, le parti si impegnano fin d'ora ad avviare una successiva fase di confronto a partire dal mese di ottobre c.a., con l'obiettivo di addivenire ad una specifica intesa per l'anno 2019.

Le parti convengono espressamente che le disposizioni del presente accordo sono correlative ed inscindibili tra di loro, restandone esclusa ogni possibilità di parziale applicazione.

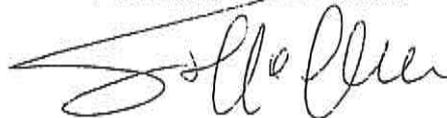
Il presente accordo, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione, verrà depositato a cura della Società Ge.SI S.r.l., secondo le modalità individuate dalle norme vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Gestione Servizi Integrati S.r.l.



FILCAMS CGIL Brescia



RSA Ge.SI S.r.l.

