

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

## GESTIONE SERVIZI INTEGRATI S.r.l. 2023-2025

Brescia, 17 febbraio 2023, 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 Geom. Pietro Bondoni, coadiuvato dall'ing. Lorenzo Di Bello per il servizio tecnico e dal dott. Carlo Caromani per l'area amministrativa.

### E

- **FILCAMS CGIL Brescia**, rappresentata dai sigg. Giuseppe Leone e Gaetano Ercolano, unitamente alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (di seguito "RSA") nelle persone dei sigg. Carlo Baliotto e Bruno Oliverio

*ed insieme "le Parti"*

### Premesso che:

- a) Gestione Servizi Integrati S.r.l., applica a tutto il personale il vigente CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi sottoscritto tra Confcommercio – Imprese per l'Italia e le Segreterie Nazionali delle OO.SS Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilucs-Uil Testo Unico 30/07/2019 (di seguito "il CCNL");
- b) in data 6 novembre 2018 le parti hanno raggiunto l'intesa per l'istituzione del Contratto Integrativo Aziendale (di seguito il "Contratto Integrativo Aziendale o C.I.A.") in favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori in forza alla Società, a valere dal 1° gennaio 2019;
- c) le Parti congiuntamente richiamano le successive intese raggiunte e ratificate negli accordi sindacali sottoscritti rispettivamente alle date del 03/03/2020 (revisione della disciplina in tema di reperibilità, indennità di guida e ticket restaurant); 28/01/2021 (premio anno 2020); 15/06/2021 (premio di risultato anno 2021); 14/07/2021 (applicazione web "AGESIC", alias "uomo a terra"); 8 febbraio 2022 (addendum al Contratto Integrativo Aziendale 6 novembre 2018); 20/07/2022 (premio di risultato anno 2022; disciplina e funzionamento dell'impianto di videosorveglianza della sede aziendale via Creta n. 56/C; disciplina e funzionamento applicazione "iTerm"; addendum al verbale di accordo sindacale ex art. 4 L. 300/70 sistema di timbratura applicazione "iTerm");
- d) le Parti confermano il valore e il ruolo primario della contrattazione collettiva e la reciproca volontà di rafforzare 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 – riconoscendo in essi un



valore aggiunto per contemperare il raggiungimento degli obiettivi aziendali con il miglioramento delle condizioni di lavoro, e, pertanto, 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;

- e) le Parti riconoscono che il benessere dei lavoratori è condizione fondamentale di successo per l'intera organizzazione aziendale;
- f) le Parti, a partire da tali presupposti, hanno avviato a partire dalla seconda metà dell'anno 2021 il tavolo di confronto per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni di carattere contrattuale in grado di contemperare il miglioramento dell'efficienza e competitività aziendale con migliori condizioni di lavoro e, al tempo stesso, che siano in grado di correlarvi anche un'adequata crescita delle retribuzioni dei lavoratori;
- g) il presente Contratto Integrativo Aziendale troverà applicazione per tutti i dipendenti della Società Gestione Servizi Integrati S.r.l. che non siano inquadrati nella categoria dei Dirigenti;
- h) 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/reddittività/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. 25 del vigente CCNL, l'azienda riconoscerà n. 54 ore aggiuntive di permessi sindacali retribuiti 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 normalmente pari a 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/commessa e comunque fatto salvo quanto successivamente previsto al punto 3.3. in tema di elasticità dell'orario di lavoro giornaliero.

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

In tema di elasticità dell'orario giornaliero le Parti confermano il modello introdotto nel Contratto Integrativo Aziendale del 06/11/2018, in particolare l'attuale disciplina relativa alla flessibilità d'ingresso e alla riduzione della pausa pranzo.

Al fine di promuovere un miglior equilibrio e la conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, ciascun lavoratore, nel rispetto di quanto previsto al precedente punto 3.1., 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 in funzione 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.

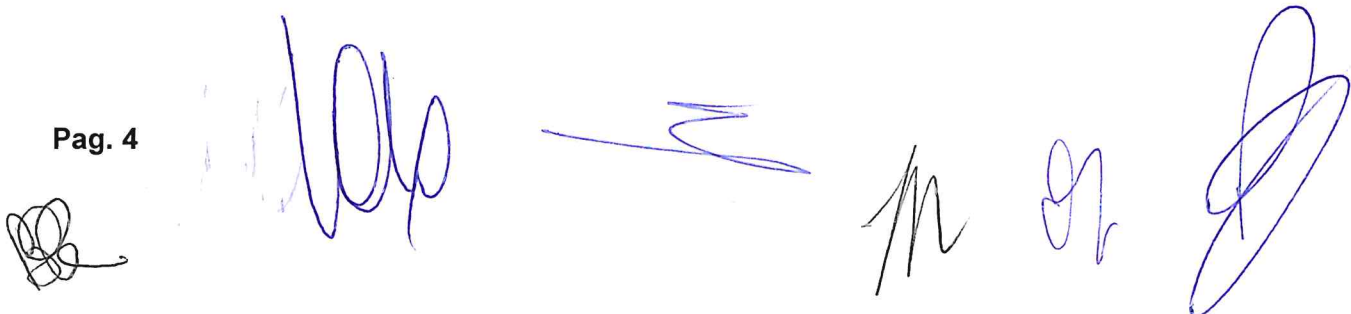
Le parti rinviando a un ulteriore fase di confronto l'eventuale armonizzazione della presente disciplina con quella relativa alla reperibilità.

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

Per il personale dell'area amministrativa, fermo restando il limite di 40 ore così come definito al precedente punto 3.1., quale condizione di miglior favore, la distribuzione dell'orario settimanale 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.

Tale previsione opererà esclusivamente nella "stagione estiva" intesa dal primo lunedì del mese di giugno al primo venerdì del mese di settembre di ciascun anno.

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





Ciascun lavoratore interessato dovrà comunicare l'eventuale adesione a tale modalità di orario in tempo utile.

### **3.3. Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale del personale tecnico nella stagione estiva**

Fermo restando quanto previsto al primo comma del punto 3.1. che precede, le Parti convengono che il personale dell'area tecnica (personale impiegatizio ed operativo) a tempo pieno, potrà usufruire durante la stagione estiva, intesa dal primo lunedì del mese di giugno al primo venerdì del mese di settembre di ciascun anno, previa autorizzazione del proprio Responsabile, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali, in via non continuativa e con carattere di eccezionalità di una pausa pranzo ridotta a 30 minuti, in alternativa a quella di 1 ora prevista al secondo comma del punto 3.1. così da poter anticipare l'uscita dal lavoro in una o più giornate della singola settimana.

Al fine di definire una programmazione ordinata dell'orario settimanale, le Parti convengono che la richiesta del Lavoratore e la conseguente eventuale autorizzazione da parte del Responsabile dovranno pervenire anticipatamente all'avvio della singola settimana.

Le Parti inoltre chiariscono che la presente distribuzione di orario, una volta autorizzata, non consentirà al singolo Lavoratore di poter fruire, in quella specifica settimana, di quanto previsto in tema di elasticità dell'orario di lavoro giornaliero al punto 3.2. che precede, trattandosi di soluzioni organizzative alternative fra di loro.

Le parti convengono di procedere nel mese di ottobre al confronto in merito alla prima fase di applicazione nell'ottica di valutare la possibilità di rendere strutturale questa particolare distribuzione dell'orario di lavoro nella stagione estiva ovvero, ove ne ricorrano i presupposti, per estenderla per tutto il periodo dell'anno.

### **3.4. Modalità di lavoro agile (smart working)**

Si conviene che la materia sarà oggetto di apposita fase di confronto tra le parti, nell'ottica della possibile definizione di apposite intese in presenza di attività aziendali che consentano l'introduzione di tali modalità di lavoro.

## **4. BANCA ORE**

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. 149 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 confermano l'istituto della reperibilità introdotto e disciplinato, in sede di prima applicazione, nel Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 6 novembre 2018.

### **5.1 Disciplina generale e schema organizzativo squadre reperibili**

Le parti convengono, pertanto, 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.

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.

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 1 (uno) "Operatore di Primo Livello" e 2 (due) di "Secondo Livello", tenendo conto delle conoscenze sul campo. In funzione della predisposizione delle squadre di reperibili (1 "primo livello" e 2 "secondi livelli") sarà conseguentemente definito il calendario e le rotazioni.

Si conviene inoltre che ai fini della corretta determinazione dei tempi di lavoro in reperibilità, ciascun Lavoratore che si debba allontanare dal proprio domicilio dovrà procedere alla timbratura dell'uscita in servizio nonché a quella di rientro dal servizio svolto tramite l'utilizzo dell'applicazione "iTerm" secondo le vigenti disposizioni aziendali in materia (eventuali ulteriori specifiche saranno oggetto di apposito ordine di 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.

## **5.2. Trattamento economico di reperibilità**

All'operatore di Primo livello nonché ai due operatori di Secondo Livello Operativo i 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.

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 (ulteriori specifiche sulla modalità di quantificazione temporale dell'attività da remoto saranno riportate in apposito ordine di servizio). Per tempo di reperibilità si intende il tempo effettivo della chiamata ovvero dell'intervento sull'impianto.

In aggiunta ai trattamenti economici stabiliti ai commi che precedono (indennità settimanale di reperibilità e tempo di lavoro straordinario dell'intervento), le Parti convengono che al singolo lavoratore in regime di reperibilità, sia esso di Primo Livello ovvero di Secondo Livello Operativo, in caso di intervento su impianti al di fuori del Comune di Brescia, sarà riconosciuta sempre su base giornaliera l'ulteriore integrazione stipendiale pari a Euro 15,00 introdotta e disciplinata nell'Addendum al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto l'8 febbraio 2022 e confermata al successivo punto 11.

Detta integrazione stipendiale dal lunedì al venerdì sarà riconosciuta a fronte di interventi su impianti al di fuori del Comune di Brescia della durata pari o superiore a 3 ore, mentre nelle giornate di sabato, domenica e festivi indipendentemente dalla durata dell'intervento effettuato.

## **5.3 Stagione termica e copertura su base volontaria delle ulteriori necessità di intervento operativo sulle commesse**

Le Parti convengono che eventuali necessità operative ulteriori, a carattere imprevisto e/o d'urgenza, collegate a interventi aggiuntivi nel corso dell'anno, potranno essere coperte su base esclusivamente volontaria tramite ricorso a un terzo operatore disponibile a effettuare l'intervento.

L'Operatore di Primo Livello in reperibilità, tramite comunicazione via app, secondo le procedure aziendali, comunicherà al personale operativo non reperibile l'ulteriore necessità di intervento sul singolo impianto per valutare le disponibilità volontarie.



In funzione dell'intervento da effettuare e fatto salvo l'obbligo ad attuare eque rotazioni del personale disponibile alla chiamata, sarà individuato l'Operatore al quale incaricare l'intervento.

Ulteriori specifiche sulle regole di richiesta di intervento saranno riportate in apposito ordine di servizio.

A fronte dell'uscita, l'operatore incaricato al servizio percepirà per ciascun intervento il seguente trattamento economico:

- euro 80,00 lordi per la disponibilità all'uscita al giorno onnicomprensive;
- la retribuzione corrispondente all'orario di lavoro straordinario effettuato, nel rispetto del CCNL, del Contratto Integrativo Aziendale e di eventuali condizioni di miglior favore stabilite nel contratto individuale.

#### **5.4 Risoluzione problematiche, monitoraggio e inscindibilità della presente disciplina**

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.

Le parti si danno atto, in virtù delle particolari condizioni operativi 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.

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

#### **6. SUPERMINIMO INDIVIDUALE "NON ASSORBIBILE"**

A tutto il personale aziendale Ge.SI S.r.l., in forza alla data del 6 novembre 2018 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza dal 1° gennaio 2019 viene 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. 206 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. 186 del vigente CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi – Confcommercio 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. 187 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. 209, 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. 192 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. 192 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 a livello di CCNL.

## **8. INFORTUNIO**

Le parti concordano, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto attualmente previsto a livello di CCNL applicato, la seguente disciplina in tema di trattamento economico di infortunio, per tutto il personale aziendale Ge.SI, a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Si conviene in particolare che i dipendenti della Società Gestione Servizi Integrati S.r.l., in caso di infortunio, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, avranno diritto all'integrazione del trattamento di infortunio previsto dal vigente CCNL fino al 100% della rispettiva retribuzione di fatto ex art. 189 (188), dal 21° giorno fino al 240°, come condizione di miglior favore

rispetto a quanto definito dal CCNL che prevede il trattamento economico fino al 180° giorno decorrente dalla giornata dell'infortunio.

Tale disciplina, di miglior favore, integra quanto previsto dall'art.189 del vigente CCNL.

## **9. 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.

### **9.1. 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.

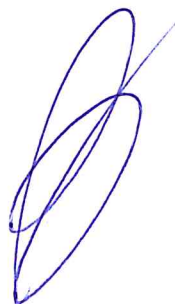
Rimane inteso che sono escluse da tale fattispecie le visite mediche sportive, visite legali per cause estranee al rapporto di lavoro nonché le visite mediche effettuate presso il proprio medico di base.

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.

### **9.2. 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. 168 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.





### 9.3 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. 199 del CCNL.

### 10. 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. 197 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.

### 11. INTEGRAZIONE STIPENDIALE "ADDENDUM C.I.A. 08/02/2022"

Le Parti confermano l'integrazione stipendiale in cifra fissa pari a euro 15,00 introdotta e disciplinata nell'Addendum al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto l'8 febbraio 2022. Nello specifico, al personale che svolge servizio prolungato al di fuori del comune della sede legale ovvero al di fuori del territorio del Comune di Brescia, viene riconosciuta con decorrenza dal 9 maggio 2022, l'integrazione stipendiale in cifra fissa pari a Euro 15,00, oltre al rimborso a piè di lista delle spese sostenute nell'interesse dell'Azienda, quando sono superate le 3 (tre) ore continue nell'arco delle 24 ore. In siffatta ipotesi, l'integrazione stipendiale di euro 15,00 è cumulativa con il buono pasto, ovvero il lavoratore mantiene la corresponsione del buono pasto.

Con riferimento al riconoscimento del rimborso a piè di lista stabilito all'art. 12 comma 2 del presente verbale di accordo, le parti confermano quanto convenuto al comma 3 del medesimo articolo, in particolare che le 6 (sei) ore di servizio oltre le quali è previsto il rimborso delle spese sostenute per la consumazione del pasto nei giorni diversi dalla settimana lavorativa (dal lunedì al venerdì), ovvero nel caso di intervento a seguito di chiamata in reperibilità nei giorni di sabato, domenica e festivi, per un importo massimo giornaliero di Euro 15,00, possono essere anche discontinue, purché il lavoratore si trovi per ragioni di servizio al di fuori della propria residenza nelle fasce orarie dalle ore 12.00 alle ore 14.00 per il primo ordinario (pranzo) e dalle ore 19.00 alle 21.00 per il secondo ordinario (cena). In alternativa il dipendente può beneficiare della corresponsione del buono pasto sia per il pranzo sia per la cena. Ad esempio, qualora il servizio prestato sia dalle ore 6 alle ore 12, al dipendente non spetta il rimborso delle spese sostenute per la consumazione del pranzo. Invece, qualora il dipendente svolga il servizio dalle ore 6 alle ore 10, nonché dalle ore 11 alle ore 14, ha diritto alla corresponsione del rimborso delle spese sostenute per la consumazione del pranzo.

## 12. 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 8,00/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 convengono, inoltre, una disciplina specifica per il rimborso di eventuali spese per la consumazione del pasto sostenute dalla singola lavoratrice o dal singolo lavoratore in relazione a interventi sulle commesse che eccedono le 6 (sei) ore giornaliere in fasce diverse da quella relativa all'orario di lavoro ordinario, oppure nelle giornate non feriali (sabato, domenica e festivi). In entrambi i casi, qualora non sia possibile utilizzare il buono pasto, da dichiarare per ogni fruizione, l'Azienda riconoscerà un importo a piè di lista fino ad un massimo giornaliero di 15,00 euro dietro presentazione di idonea documentazione.

Con particolare riferimento al riconoscimento del rimborso a piè di lista previsto al comma che precede, si precisa che le 6 (sei) ore di servizio possono essere anche discontinue, purché il lavoratore si trovi per ragioni di servizio al di fuori della propria residenza nelle fasce orarie dalle ore 12.00 alle ore 14.00 per il primo ordinario (pranzo) e dalle ore 19.00 alle 21.00 per il secondo ordinario (cena). In alternativa il dipendente può beneficiare della corresponsione del buono pasto sia per il pranzo sia per la cena.

## 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".

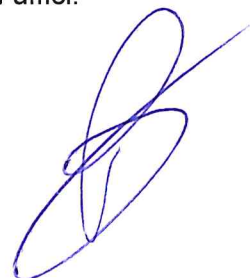
Pertanto, le parti negozieranno, con cadenza annuale, uno specifico accordo avente ad oggetto la regolamentazione dei diversi obiettivi/parametri/indicatori del Premio di Risultato.

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.

## **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. DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorrerà dal 1° gennaio 2023 e scadrà il 31 dicembre 2025.

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.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

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 10 marzo 2023 e sarà efficace, per il periodo di vigenza indicato al punto 16, a seguito di comunicazione della parte sindacale firmataria alla Direzione Aziendale.

Il presente testo costituisce l'ipotesi di accordo che sarà sottoposta alla consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori. Eventuali correzioni a riferimenti di legge e/o contrattuali verranno effettuate in fase di stesura finale del testo una volta approvato dalle lavoratrici e dai lavoratori.

**Letto, confermato e sottoscritto.**

Gestione Servizi Integrati S.r.l.



FILCAMS CGIL Brescia



RSA Ge.SI S.r.l.



