

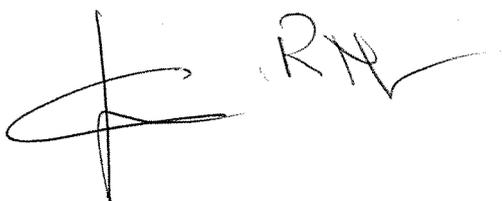
**Cesenatico Servizi S.r.l.**  
**Socio Unico**

**Contratto  
Integrativo  
Aziendale**

Cesenatico, 28/12/2021

---

*Cesenatico Servizi S.r.l. – contratto integrativo aziendale – anni 2021 - 2024*



## 1) COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

- a) Cesenatico Servizi S.r.l. Socio Unico
  - Brandolini Sandro - Legale Rappresentante
  - Luca Piscaglia - Consulente del Lavoro
- b) Organizzazioni Sindacali
  - Raffaella Neri - FP-CGIL
  - Foschi Paolo - UIL

## 2) PREMESSE AL CONTRATTO

Le parti condividono le seguenti premesse al contratto aziendale:

- Tra le parti si sono consolidate relazioni industriali che hanno confermato una contrattazione aziendale che ha visto rinnovare nel corso degli anni accordi sostenuti da impegni condivisi di crescita, senza mai aver stipulato un contratto integrativo aziendale.
- Nel corso degli incontri che si sono succeduti per la stesura del presente accordo tra le parti sono stati valutati tutti gli elementi caratterizzanti la gestione dei servizi manutentivi, ne sono stati evidenziati gli obiettivi con particolare riferimento alle modalità di gestione dei servizi manutentivi, delle condizioni contrattuali e relative prospettive.
- Le parti confermano che considerano la contrattazione di secondo livello un momento di caratterizzazione degli elementi economico/normativi della contrattazione di primo livello rispetto alle esigenze delle parti a livello aziendale.
- Le parti identificano inoltre nel processo di retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi, uno strumento atto a sviluppare le competenze tecniche e relazionali dei singoli lavoratori in modo da coinvolgerli sempre di più nelle scelte organizzative e renderli in grado direttamente di contribuire al miglioramento aziendale.

## 3) AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Contratto Integrativo Aziendale (di seguito, per brevità, indicato "CIA" o "Integrativo"), si applica a tutti i lavoratori alle dipendenze di Cesenatico Servizi S.r.l. a Socio Unico ed anche a coloro che verranno assunti successivamente alla stipula del presente accordo ed il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Igiene Ambientale aziende municipalizzate (di seguito indicato "CCNL") e successive modificazioni.

Il presente accordo si applica anche al personale Somministrato.

Il presente contratto di secondo livello è considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

Quanto non espressamente previsto nel presente accordo è disciplinato dal sopra citato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende della Igiene Ambientale aziende municipalizzate.

I richiami agli articoli del CCNL contenuti nel testo sono da intendersi riferiti a tale CCNL.

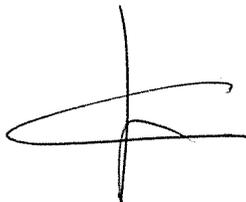
## 4) RELAZIONI SINDACALI

L'azienda intende mantenere e sviluppare relazioni industriali con i Rappresentanti dei Lavoratori e le OO.SS. e concorda sull'importanza di gestire le stesse in modo collaborativo e trasparente.

L'Azienda ritiene che il miglioramento continuo sia un elemento essenziale per la realizzazione e la concretizzazione di opportunità di sviluppo dei servizi e per la crescita professionale dei Lavoratori.

## 5) CONGEDO PARENTALE AD ORE

Al fine di conciliare i tempi di lavoro e quelli familiari, fermo restando le previsioni dell'art. 32 D.Lgs. 151/2001 come modificato dall'art. 7 del d.lgs. 80/15, le parti intendono rendere possibile



l'utilizzo del congedo parentale anche al di sotto delle 4 ore giornaliere. La peculiarità del lavoro richiede che la modalità della fruizione del congedo al di sotto delle 4 ore avvenga attraverso un accordo tra datore e lavoratore valutate le reciproche necessità.

L'accordo tra le parti diventa a tutti gli effetti la modalità prioritaria di fruizione del congedo parentale limitatamente al suo utilizzo per un numero di ore inferiore a 4 e in questo caso dovrà prevedere la sottoscrizione del modello allegato al presente accordo (ALLEGATO 1) entro 15 giorni dalla decorrenza dell'utilizzo. Sempre con accordo preventivo potrà essere modificata la modalità di fruizione del congedo.

L'accordo potrà prevedere l'entità di utilizzo del congedo parentale anche in misura difforme dalle previsioni normative e potrà anche prevedere la cumulabilità dei permessi per allattamento.

Si precisa che, considerando l'orario contrattuale settimanale pari a 38 ore, il numero di ore equivalente ad ogni singola giornata di congedo è convenzionalmente stabilita:

- per il personale a tempo pieno con attività lavorativa articolata su 6 giorni, la durata giornaliera è pari a 6 ore e 20 minuti

- per il personale a tempo pieno con attività lavorativa articolata su 5 giorni, la durata giornaliera è pari a 7 ore e 36 minuti

La possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge.

Il lavoratore sarà chiamato/a ad adempiere agli obblighi di legge con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'Inps.

Durante il periodo di fruizione del congedo parentale, così come previsto per il congedo parentale su base giornaliera, i ratei di retribuzione indiretta non matureranno in proporzione alle ore di permesso fruito fatto salvo il Trattamento di Fine Rapporto.

## **6) BUONI PASTO**

A far data dal 1.10.2021 e fino alla validità del presente accordo verrà riconosciuto un ticket restaurant elettronico del valore di € 7,00 per ogni giorno di effettiva presenza a coloro che, con un orario giornaliero di almeno 8 ore, effettuino rientro pomeridiano di almeno 2 ore e la cui pausa sia inferiore o uguale ad 1 ora e mezza.

Pertanto non saranno computate tutte le giornate nelle quali il lavoratore rimane assente dal lavoro per qualsiasi causa o ragione, per l'intera mattinata o per tutta la fascia pomeridiana.

Il lavoratore, una volta ricevuto il ticket, ne è l'unico responsabile ed in caso di smarrimento o deterioramento non avrà diritto a chiedere buoni pasto suppletivi.

Il valore del buono pasto non avrà nessuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge diretti ed indiretti (mensilità aggiuntive, ferie, permessi, ecc.) e non avrà riflesso sul TFR.

## **7) SERVIZIO DI REPERIBILITA'**

### **7.1. Oggetto**

Nello svolgimento della propria attività, Cesenatico Servizi S.r.l. Socio Unico, come previsto dal CCNL, istituisce il servizio di reperibilità considerato essenziale per far fronte ad interventi urgenti e inderogabili, che vengono segnalati all'azienda da parte di terzi, finalizzati a garantire: la salvaguardia della pubblica incolumità e della sicurezza pubblica; la continuità e l'efficienza dei servizi a fronte di esigenze/eventi imprevedibili; la difesa e tutela del patrimonio Comunale; il rispetto di Leggi e Regolamenti.

Sinteticamente gli interventi prevedono: la messa in sicurezza della zona interessata dall'evento; ogni altra operazione atta a evitare ulteriori danni a cose o persone; tutto quanto altro possibile per evitare l'interruzione dei servizi erogati anche mediante operazioni risolutive provvisorie.

La riparazione definitiva verrà eseguita durante il normale orario di lavoro.

RN

In caso di situazioni di emergenza (alluvioni, fortuali, neve, acqua alta ecc.) i Responsabili Tecnici provvederanno a richiamare al lavoro tutti i dipendenti.

Gli interventi in reperibilità possono riguardare i seguenti settori: manutenzione strade, segnaletica, protezione civile e spiagge; manutenzione verde pubblico; manutenzione edifici.

## 7.2. Declaratoria

Per lo svolgimento di tale servizio l'azienda si avvale di tre figure: reperibili; disponibili; responsabili tecnici.

Di seguito la declaratoria delle tre figure.

### a) Reperibili

- I lavoratori reperibili sono coloro che, in forza della programmazione dei turni annualmente predisposta, sono tenuti a rispondere prontamente e continuativamente alle eventuali chiamate e a intervenire in conformità a quanto previsto al punto 7.3. I lavoratori reperibili sono individuati all'interno del personale operaio dipendente da parte della Direzione Aziendale. L'indicazione dei nominativi dei lavoratori reperibili è esposta sulla bacheca aziendale.

Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:

- i dipendenti risultanti non idonei dall'esito della visita annuale del medico competente, ai sensi del D.lgs. 81/2006;
- i dipendenti esentati temporaneamente dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda in caso di accoglimento favorevole della richiesta di esenzione nei casi previsti dal CCNL di categoria e/o da norme di legge;

### b) Disponibili

In supporto ai lavoratori reperibili è istituito un gruppo di lavoratori che viene definito "disponibili", che potranno aderire volontariamente come definito al punto 7.3 b).

Il gruppo di lavoratori disponibili è composto da tutti i lavoratori idonei al servizio che verranno interpellati dal responsabile tecnico tenendo conto della loro formazione e di eventuali limitazioni.

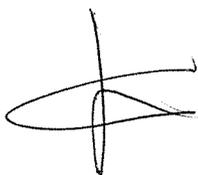
Il gruppo di lavoratori "disponibili" viene interpellato dai responsabili tecnici nei seguenti casi:

- su richiesta del lavoratore reperibile quando non è in grado di operare in condizioni di sicurezza e la tipologia di intervento richiede la presenza di un ulteriore addetto oppure lo stesso lavoratore reperibile non possiede le competenze adeguate all'intervento necessario (elettricista, idraulico, potatore, ecc...)
- in caso di richiesta di intervento urgente pervenuta direttamente al responsabile tecnico, qualora il reperibile di turno non possieda le oggettive competenze e formazione adeguate all'intervento necessario (elettricista, idraulico, potatore, ecc...), fermo restando la chiamata del reperibile per le attività che non richiedono competenze specifiche.

### c) Responsabili Tecnici

Sono le figure di supporto del lavoratore reperibile qualora non sia in grado di operare in condizioni di sicurezza e la tipologia di intervento richieda la presenza di un ulteriore addetto oppure lo stesso lavoratore reperibile non possieda le competenze/conoscenze adeguate all'intervento necessario (elettricista, idraulico, potatore, ecc...) per l'espletamento della funzione di reperibilità.

I responsabili tecnici sono coloro che, in forza della programmazione dei turni annualmente predisposta, sono tenuti a rispondere prontamente e continuativamente alle eventuali



richieste di supporto dei reperibili e chiamate urgenti di soggetti terzi, ed eventualmente a intervenire sul luogo dell'evento con funzioni di controllo/coordinamento in caso di necessità.

I responsabili tecnici sono individuati all'interno del personale tecnico dipendente da parte della Direzione Aziendale. L'indicazione dei nominativi dei responsabili tecnici di turno è esposta sulla bacheca aziendale.

### 7.3. Modalità e doveri nell'esercizio delle funzioni

#### a) Reperibilità

I turni di reperibilità sono obbligatori sulla base dei termini previsti dalle vigenti norme contrattuali, dalle istruzioni operative e dalle disposizioni di servizio dell'azienda.

I dipendenti reperibili devono mettersi sempre nella condizione di ricevere le chiamate di servizio.

Durante il turno di reperibilità i dipendenti addetti devono:

- tenere il telefono di servizio sempre acceso e in condizioni idonee a ricevere chiamate;
- verificare periodicamente il segnale di ricezione e lo stato di carica della batteria;
- rispondere prontamente alle chiamate;
- identificare il nominativo e il numero del chiamante, per dare modo al servizio di reperibilità di poter eventualmente richiamare.

Al fine di garantire il servizio di reperibilità, durante il turno i dipendenti sono dotati del seguente equipaggiamento:

- telefono cellulare di servizio e relativo caricabatteria;
- copia delle chiavi dell'ufficio e di eventuali mezzi di servizio necessari a garantire gli interventi richiesti;
- segnaletica per la messa in sicurezza del luogo;
- elenco ditte esterne e numeri utili;
- registro della reperibilità e rapporti.

In caso di chiamata, il reperibile deve essere in grado di raggiungere la sede lavorativa entro l'arco temporale di 30 minuti dalla chiamata. In caso di impossibilità oggettiva e motivata da parte del reperibile di rispettare tale tempistica, costui dovrà informare tempestivamente il Responsabile Tecnico che procederà con la sua sostituzione attingendo dal gruppo di lavoratori "disponibili" idonei al servizio.

A seguito della ricezione della segnalazione, il reperibile dovrà attrezzare il mezzo con la dotazione adeguata all'intervento da effettuarsi e portarsi sul luogo dell'evento nel minor tempo possibile.

In caso di richiesta di intervento urgente pervenuta direttamente al responsabile tecnico, qualora il reperibile di turno non possieda le competenze e formazione adeguate all'intervento necessario (elettricista, idraulico, potatore, ecc...) il responsabile tecnico potrà esonerare il reperibile dal recarsi sul luogo dell'evento.

Alla fine del turno di reperibilità il dipendente dovrà: riconsegnare l'equipaggiamento in dotazione in stato di piena efficienza; compilare il rapporto di intervento entro 24 ore dall'intervento e consegnarlo all'ufficio personale; compilare il registro della reperibilità e comunicare al Responsabile Tecnico di Servizio, nel primo turno lavorativo ordinario, l'intervento svolto per procedere con la chiusura definitiva dell'intervento.

Per esigenze particolari, eccezionali e motivate (malattia, permessi, ecc. ancora non comunicati all'azienda) i dipendenti in turno di reperibilità devono attivarsi per comunicare la loro indisponibilità al fine di permettere la propria sostituzione da parte del caposquadra

RPP

o caposervizio, in base alla qualifica. Il sostituto sarà individuato nell'ambito della propria squadra, idoneo e disponibile alla sostituzione. Una volta identificato il sostituto, il nominativo andrà comunicato prontamente al responsabile del personale. Ai fini della sostituzione sarà contattato il lavoratore a seguire indicato nell'elenco dei reperibili.

Negli altri casi, sarà il dipendente stesso a trovare il suo sostituto al fine di garantire il servizio.

Trattandosi di servizio essenziale, lo svolgimento del turno di reperibilità comporta automaticamente l'impossibilità per i dipendenti reperibili di fruire di giorni di ferie.

#### **b) Disponibilità**

I lavoratori disponibili non sono obbligati a rispondere alle chiamate di servizio. Pertanto, non sono tenuti a rispettare le limitazioni previste per i lavoratori reperibili.

Costoro, dunque, possono scegliere se intervenire o meno a seguito della ricezione della richiesta da parte del Responsabile Tecnico.

Il gruppo di lavoratori disponibili è composto da tutti i lavoratori idonei al servizio.

#### **c) Responsabilità Tecnica**

Il Responsabile Tecnico di turno è tenuto a rispondere alle chiamate di servizio ed eventualmente intervenire sul luogo dell'evento con funzioni di controllo/coordinamento in caso di necessità nei seguenti casi:

- per richieste di supporto provenienti da parte del reperibile che abbia ricevuto la segnalazione di intervento;
- per richieste di intervento urgenti provenienti da terzi;

Per esigenze particolari, eccezionali e motivate (malattia, permessi, ecc.) i dipendenti in turno di responsabilità tecnica devono attivarsi per la propria sostituzione al fine di garantire il servizio, interpellando i colleghi tecnici disponibili alla sostituzione, il cui nominativo andrà comunicato prontamente al responsabile del personale.

Trattandosi di servizio essenziale, lo svolgimento del turno di Responsabilità Tecnica comporta automaticamente l'impossibilità di fruire di giorni di ferie.

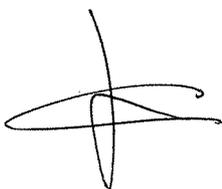
#### **7.4. Turnazione del servizio di reperibilità e di responsabilità tecnica**

Il servizio di reperibilità e di responsabilità tecnica viene svolto per 365 giorni l'anno 7 giorni su 7, nel corso delle 24 ore nelle giornate festive e di chiusura dell'Azienda, dalle 13.00 alle ore 7.00 negli altri giorni.

Ciascun turno del servizio di reperibilità e di responsabilità tecnica avrà durata continuativa dalle ore 13.20 dal lunedì del giorno di inizio del turno alle ore 07.00 del lunedì successivo, sabato e domenica inclusi (in caso di lunedì festivo è ammessa la modifica dell'orario di passaggio di consegne dalle ore 7.00 ad altro orario entro le ore 13.20, previo accordo fra il reperibile uscente ed entrante e comunque garantendo la copertura del servizio).

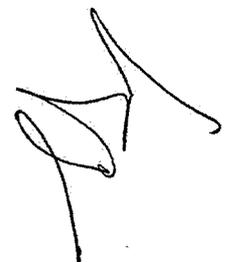
La programmazione dei turni dei dipendenti e dei responsabili tecnici verrà predisposta annualmente, con criteri di rotazione, al fine di consentire un'equa e periodica distribuzione dei turni tra i dipendenti coinvolti, e comunque tenendo conto del piano ferie approvato.

Il numero telefonico per contattare il lavoratore reperibile verrà trasmesso all'A.C., al Comando di Polizia Locale, al Comando dei Carabinieri locale e ad altri soggetti istituzionali e pubblicizzati sul sito dell'Azienda; verrà inoltre inserito un messaggio nella segreteria telefonica dell'azienda negli orari di chiusura degli uffici con il numero telefonico del lavoratore reperibile da contattare, se necessario, solo in caso di urgenze.



RN

6



## 7.5. Compensi

### a) Reperibili e Responsabile Tecnico

I turni di reperibilità vengono divisi in:

- Turno ordinario di reperibilità
- Turno straordinario di reperibilità

Il turno ordinario di reperibilità è considerato il turno che viene svolto entro i 5 servizi annuali.

Il turno straordinario di reperibilità è il turno che viene svolto dal 6° servizio annuo in avanti. Il turno di reperibilità è pari a 8 giorni (7 feriali ed 1 festivo) sia per il servizio di reperibilità che di responsabilità tecnica.

Per turno di reperibilità ordinario - fino a 5 servizi annui - è previsto un compenso pari a € 60,00 (€ 6,66 per ogni giornata feriale e € 13,33 per ogni giornata festiva) al quale verrà aggiunta la corresponsione di un buono spesa pari a € 50,00 riproporzionato per ogni giorno di reperibilità effettivamente prestato (€ 50 / 8\* gg reperibilità).

Per il turno di reperibilità straordinario (oltre i 5 servizi annui) è previsto un compenso pari a € 60,00 (€ 6,66 per ogni giornata feriale e € 13,33 per ogni giornata festiva) al quale verrà aggiunta la corresponsione di un ulteriore compenso retributivo pari a € 50,00 riproporzionato per ogni giorno di reperibilità effettivamente prestato.

Per le ore effettivamente prestate per gli interventi durante il turno di reperibilità e responsabilità tecnica, che per loro natura sono svolte al di fuori dell'orario lavorativo, verrà riconosciuto il trattamento previsto dal vigente CCNL per le ore di lavoro straordinario.

Tale straordinario verrà riconosciuto anche al personale direttivo chiamato a svolgere il servizio.

In caso di intervento durante il turno di reperibilità e responsabilità tecnica in giorno festivo domenicale, il dipendente ha diritto al riposo compensativo come previsto dal CCNL, nonché al pagamento della maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. La fruizione del riposo compensativo dovrà avvenire entro il venerdì della settimana lavorativa seguente.

Il compenso viene erogato sulla base della prestazione mensile.

Per ottenere il pagamento delle ore effettivamente prestate in reperibilità, il dipendente deve compilare il registro della reperibilità e il rapporto in dotazione.

I dipendenti reperibili e responsabili tecnici, che di fatto non risultino rintracciabili telefonicamente o che non comunichino immediatamente il proprio impedimento, perdono il diritto al compenso previsto per l'intero periodo di turno.

### b) Disponibili

Nel caso in cui il lavoratore disponibile presti servizio a fronte dell'attivazione da parte del Responsabile Tecnico, gli sarà riconosciuto un compenso pari a € 50,00 lordi, oltre al trattamento previsto dal vigente CCNL per le ore di lavoro straordinario.

## 7.6. Decorrenza

La disciplina relativa al servizio di reperibilità e responsabilità tecnica ha decorrenza dal 01/10/2021.

Data la differenza tra i compensi previsti dal precedente accordo di reperibilità e quelli previsti nel presente accordo, a fine anno verranno effettuati gli opportuni conguagli.

L'art. 7 del presente accordo e i relativi sottoparagrafi sostituiscono l'accordo aziendale "Servizio Reperibilità" sottoscritto dalle parti in data 01/08/2017 e successive modifiche ed integrazioni.

Rf

## **8) SISTEMA PREMIANTE**

A partire dall'anno 2022 e fino alla scadenza del presente contratto aziendale le Parti da un lato confermano l'attuale premio aziendale per i lavoratori assunti fino al 01/07/2012 (compreso), dall'altro introducono un nuovo sistema premiante, ossia il premio di risultato, per coloro che siano stati assunti dopo il 01/07/2012.

### **8.1 Premio aziendale per lavoratori assunti fino al 01/07/2012 (compreso)**

Per i lavoratori assunti fino al 01/07/2012 (compreso) rimane in essere il premio aziendale annuo previsto nel precedente accordo del 29/03/2012, pari al 2% della retribuzione lorda, subordinato al criterio della presenza collettiva in servizio. L'obiettivo sarà raggiunto se la presenza collettiva dei dipendenti raggiungerà almeno il 70% delle ore lavorabili, con esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti.

Tale premio sarà corrisposto con le retribuzioni di giugno e dicembre.

A tali lavoratori è data la possibilità di aderire al sistema premiante di cui al punto 8.2 (Premio di Risultato) riconosciuto per i lavoratori assunti dopo il 01/07/2012.

Tale possibilità di scelta riconosciuta ai lavoratori assunti fino al 01/07/2012 (compreso) è da intendersi alternativa rispetto al premio aziendale appena descritto e non potrà essere revocata.

Per coloro che aderiranno al sistema premiante di cui al punto 8.2 l'erogazione dello stesso avverrà dall'anno successivo.

### **8.2 Premio di Risultato**

Le parti nel ribadire che la realizzazione di un sistema di obiettivi di effettivo miglioramento delle performances costituisca un elemento importante per migliorare l'efficienza aziendale, ritengono di comune interesse trattare elementi retributivi aggiuntivi strettamente correlati a parte dei risultati della gestione caratteristica aziendale e legati espressamente all'efficienza attiva e consapevole ai processi aziendali e nel contempo creare un accrescimento qualitativo nell'esecuzione del lavoro.

Per il raggiungimento di detti obiettivi, si ritiene fondamentale un impegno congiunto per rendere i lavoratori dipendenti protagonisti attivi delle dinamiche aziendali, consentendo una partecipazione professionale individuale.

Le parti si danno atto che il premio di risultato, così come previsto dal CCNL, è in linea con le previsioni di agevolazione fiscale per le retribuzioni premiali legate all'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Il premio di risultato si svilupperà dunque su un elemento di miglioramento:

- Indice di Efficienza – Riduzione del tempo di chiusura dei pronti interventi

Gli obiettivi di miglioramento potranno essere integrati e/o modificati previa intesa da perfezionare entro il 30 giugno dell'anno precedente.

#### **8.2.1. Indice di Efficienza – Riduzione del tempo di chiusura delle richieste di intervento**

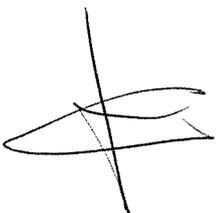
Il premio di risultato verrà riconosciuto in funzione del conseguimento dell'obiettivo di miglioramento dei tempi di chiusura delle richieste di intervento.

Per chiusura dell'intervento si intende l'integrale compimento di tutte le fasi dello stesso dalla ricezione della segnalazione sino alla risoluzione del problema segnalato.

Non saranno presi in considerazione gli interventi che subiscono ritardi nel completamento non imputabili agli operatori addetti alla esecuzione.

Si conviene che il valore di riferimento ai fini del miglioramento e quindi del trattamento fiscale agevolato viene desunto dal tempo medio di chiusura dei pronti interventi del triennio 2019/2021.

La media del triennio sarà aggiornata di anno in anno con i dati del triennio mobile di riferimento.



La media del triennio sarà comunicata alle OOSS e RSU appena desunta dalla relazione di bilancio annuale.

Il premio di risultato è pari al 2,4% della retribuzione lorda annua di ciascun dipendente.

Ad ogni modo, laddove non fosse conseguito il miglioramento, sarà comunque riconosciuto al lavoratore un premio pari al 50% del premio di cui sopra, laddove costui raggiunga almeno il 90% delle ore lavorabili.

### **8.2.2. Indice di prestazione individuale**

All'entità del premio di risultato attribuita con le modalità esposte al paragrafo precedente, verrà applicato un correttivo determinato sulla base della prestazione individuale.

L'indice individuale di presenza è dato da:

ORE DI EFFETTIVA PRESENZA AL LAVORO / ORE DELL'ANNO LAVORABILI

L'importo del premio erogabile al singolo dipendente risulterà pertanto dal prodotto di tale quoziente, che non potrà comunque assumere valore maggiore di 1, per il valore del premio determinato con le modalità di cui al paragrafo precedente.

Le ore dell'anno lavorabili si otterranno sottraendo dalle ore feriali le sole festività cadenti in giornata lavorativa: le ferie, i permessi per ex festività e la riduzione di orario non verranno detratte in quanto le stesse verranno considerate alla stregua delle ore lavorate anche al numeratore.

Si intendono le ore di effettiva presenza al lavoro le ore di lavoro ordinarie, le ore di lavoro straordinarie e le ore di flessibilità oltre a quanto indicato al punto precedente per ferie e permessi.

I periodi di cassa integrazione sono equiparati ad effettiva presenza.

Sono altresì equiparati ad effettiva presenza:

- Il periodo obbligatorio di congedo di maternità come previsto dall'art. 1, comma 183, L.208/2015,
- infortuni,
- permessi Legge 104/92,
- i permessi sindacali,
- le assemblee retribuite,

### **8.2.3. Decorrenza delle erogazioni e caratteristiche del premio di risultato**

Le erogazioni a titolo di premio di risultato, si intendono al lordo delle ritenute di Legge e omnicomprendenti di tutti gli Istituti diretti ed indiretti di Legge e di contratto e non saranno utili ai fini della base del computo per il T.F.R.

Il Premio sarà erogato con le seguenti modalità temporali:

30/06	Termine in cui l'azienda darà notizia ai lavoratori degli obiettivi raggiunti e dell'importo del premio
31/07	Termine entro il quale il dipendente darà notizia all'azienda della scelta di pagamento del premio: retribuzione o welfare
10/08	Con le retribuzioni di luglio verranno erogati i premi come retribuzione. Entro il 15/08 verrà messo a disposizione dei lavoratori del portale del welfare compatibilmente con il tempo tecnico di abilitazione del portale welfare
31/10	Termine per la valutazione da parte del lavoratore sulla fruizione dell'eventuale residuo welfare

RA

Al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro, al dipendente spetterà il premio di risultato di importo pari all'anno precedente, in ragione dei mesi di presenza nell'esercizio in cui il rapporto verrà interrotto. Si specifica che le frazioni superiori a 15 giorni del mese saranno computate come mese intero mentre per quelle inferiori non verrà erogato alcun premio di risultato.

#### **8.2.4 Aventi Diritto**

Il premio di risultato spetterà a tutti i lavoratori assunti dopo il 01/07/2012 che abbiano maturato 6 mesi di attività lavorativa presso l'azienda, nonché a coloro che abbiano scelto il premio di risultato in alternativa al premio aziendale disciplinato dal punto 8.1.

Per i lavoratori part-time il premio di risultato spetterà proporzionalmente all'orario di lavoro.

#### **8.2.5 Conversione del premio di risultato in Welfare Aziendale**

In alternativa al Premio di Risultato di cui al punto 8.2 è consentita ai lavoratori la facoltà di poter scegliere di percepire il premio retributivo, come fissato al presente punto, con prestazioni di beni e servizi di un paniere di welfare fino al totale del premio maturato.

Per i lavoratori che aderiranno a tale possibilità prevista dal presente accordo, le suddette quote retribuite percepite in beni e servizi welfare potranno godere dei benefici fiscali e contributivi come previsto dall'art. 51 del TUIR così come modificato dall'art. 1, comma 190 della L. 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016) per l'anno 2016 e successive modifiche e integrazioni.

Entro il 31/07 dell'anno seguente i lavoratori dovranno darne comunicazione all'azienda per poter disporre del Premio in welfare con decorrenza come indicata al punto 8.2.3.

In caso di mancata comunicazione entro tale data l'azienda provvederà ad erogare il premio sotto forma retributiva.

In ogni caso, entro e non oltre il 31/10, i lavoratori dovranno decidere se ricevere l'eventuale residuo welfare sotto forma di retribuzione, assoggettandolo alle normali trattenute contributive e fiscali, oppure ridestinare tale residuo in welfare all'anno seguente.

Successivamente a tale data, ai dipendenti che scelgono di ricevere l'eventuale residuo welfare sotto forma di retribuzione, l'azienda provvederà ad erogare il residuo sotto forma di retribuzione all'interno della busta paga del mese di dicembre, assoggettandolo alle normali trattenute contributive e fiscali, senza l'ulteriore apporto aziendale previsto in caso di conversione in welfare. I dipendenti che scelgono di ridestinare il residuo in welfare all'anno seguente potranno utilizzare tale somma esclusivamente in benefit welfare, senza la possibilità di riconversione in retribuzione negli anni successivi.

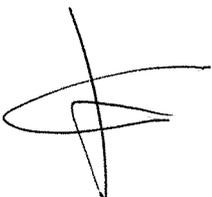
Ogni anno sarà data possibilità al dipendente di scegliere la modalità di fruizione del credito residuo dell'anno di riferimento.

Per i lavoratori che aderiranno all'iniziativa di conversione di Welfare, l'ammontare del premio individualmente spettante e convertito in welfare, sarà incrementato di un ulteriore apporto a carico dell'azienda pari al 15% del valore dei beni e servizi welfare convertiti dal singolo dipendente e saranno anch'essi erogabili esclusivamente sotto forma di beni e servizi welfare, parimenti non soggetti a oneri contributivi e fiscali.

Le suddette quote retributive destinate a beni e servizi welfare individualmente spettanti, con il menzionato apporto aziendale aggiuntivo, verranno accreditate su di un conto welfare individuale e messi a disposizione su di una piattaforma informatica appositamente predisposta.

A tal fine l'azienda con apposita comunicazione renderà noto a dipendenti la piattaforma che verrà utilizzata.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente presenti sul conto welfare del lavoratore verrà liquidato come premio retributivo, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri contributivi e fiscali previsti dalla legge e senza l'ulteriore apporto aziendale previsto in caso di conversione in welfare.



Per quanto concerne le somme residue come Credito Welfare inerenti ad anni precedenti rispetto a quello di cessazione, il dipendente avrà la possibilità di usufruire del relativo credito entro e non oltre tre mesi dalla data di cessazione e comunque non oltre il 31/12 dell'anno in corso; decorso tale termine l'importo residuo non potrà più essere fruito, procedendo alla chiusura della sua posizione sulla piattaforma welfare.

#### **8.2.6. Tassazione Agevolata del premio di risultato**

L'art. 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) e le successive modifiche ed integrazioni hanno previsto che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, secondo le modalità previste dalla legge, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili. I commi da 183 a 186 dello stesso articolo prevedono che la suddetta detassazione trovi applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente entro i limiti fissati dalla normativa sopracitata e sue successive modifiche e integrazioni. Il comma 187 dello stesso articolo prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. L'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Il decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile. L'articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, i contratti collettivi devono essere depositati in via telematica presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto stesso. L'articolo 5, comma 1 del decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 stabilisce che le disposizioni di cui all'art. 1, commi 182-191, l. n. 208/2015, e successive modifiche e integrazioni, si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi.

#### **Dichiarazione di Conformità**

Le parti riconoscono a questo contratto aziendale le finalità di avere individuato strategie condivise per qualificare la capacità aziendale di incremento della produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza ed innovazione misurabili e verificabili.

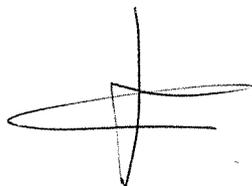
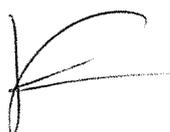
Le parti dichiarano altresì che gli obiettivi fissati nel presente contratto integrativo e le altre formalità previste dalla norma, sono conformi alle disposizioni delle previsioni normative indicate nelle premesse del presente accordo.

Il presente accordo per le finalità in esso contenute avrà validità, per la normativa in premessa, per l'intera durata prevista dell'accordo per gli anni a seguire qualora tale normativa, o normativa analoga, sia comunque riconducibile alle stesse finalità e contenuti.

#### **8.2.7 Clausola transitoria per l'anno 2021**

Le parti si danno atto che le pattuizioni trattate nel punto 8.2 e nei successivi sottoparagrafi, relativi al premio di risultato, produrranno effetti a partire dall'anno 2022.

Per l'anno in corso l'azienda riconoscerà ai lavoratori assunti dopo il 01/07/2012 un premio pari al 2% della retribuzione lorda dei mesi da ottobre a dicembre 2021, subordinato al criterio della



presenza collettiva in servizio. L'obiettivo sarà raggiunto se la presenza collettiva di tali dipendenti raggiungerà almeno il 90% delle ore lavorabili, con esclusione delle ferie e dei permessi retribuiti. Con la busta paga di dicembre 2021 verrà corrisposto il premio rapportato ai mesi da ottobre a dicembre 2021.

L'art. 2 del CCNL applicato prevede che per i lavoratori che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi o individuali sia riconosciuto l'importo annuo *pro capite* di € 150,00 a titolo di compenso retributivo aziendale (C.R.A.), riproporzionati in base all'anzianità maturata nell'anno precedente.

Pertanto le parti si danno atto che il C.R.A. che verrà corrisposto a marzo 2022 per i nuovi assunti sarà riproporzionato sui primi 9 mesi del 2021 (da gennaio a settembre) nei quali effettivamente i lavoratori non hanno percepito altri trattamenti economici.

## **9 RECUPERO DELLE ORE ECCEDENTI IL NORMALE ORARIO DI LAVORO**

In deroga a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 del CCNL applicato, le parti concordano che i lavoratori, su loro adesione volontaria da manifestare in forma scritta all'azienda entro il 31 dicembre per gli anni successivi fino a revoca, avranno facoltà di richiedere il recupero delle ore eccedenti il normale orario di lavoro, anche oltre la settimana in cui sono state effettuate le ore in eccesso e precisamente entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'ammontare di ore accumulate non dovrà mai eccedere le 50 ore.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro le ore accumulate dovranno essere recuperate entro la data di licenziamento, anche durante il periodo di preavviso, previo accordo con il proprio responsabile.

Le ore eventualmente non recuperate al 31/12 verranno erogate come non godute con le retribuzioni del mese di Dicembre.

Il suddetto articolo sostituisce l'accordo aziendale "*Disciplina unica semplificata per tutti i rapporti di lavoro dipendente*" sottoscritto dalle parti in data 21/11/2019.

## **10 DEPOSITO CONTRATTO AZIENDALE**

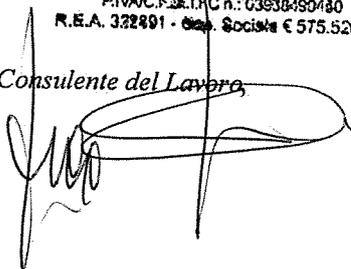
L'azienda, direttamente o per il tramite del proprio Consulente del Lavoro ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 151 del 2015 e successive modifiche ed integrazioni, provvederà al regolare deposito telematico del presente contratto aziendale ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva.

## **11 DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo avrà validità dal 1° Ottobre 2021 al 30 Settembre 2024.

Letto, approvato e sottoscritto

  
CSESATI Servizi S.r.l. Socio Unico  
**CSESATI SERVIZI S.r.l.**  
con socio unico  
Via Minghino, 8 Tel. 0547.672083 Fax 0547.679474  
#7042 CSESATI S.r.l. (FC)  
P.IVA/C.F./S.I.C n.: 03930480480  
R.E.A. 322891 - Cap. Sociale € 575.520 i.v.

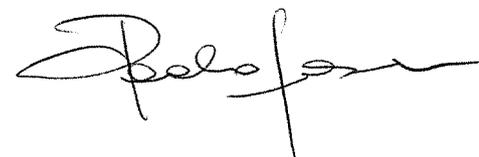
Consulente del Lavoro  


OO.SS.

FP Cgil CSEMA

Raffaella Neri

UIL CSEMA



ALLEGATO 1

Verbale di accordo

Oggi \_\_/\_\_/\_\_, tra

L'azienda Cesenatico Servizi S.r.l. Socio Unico con sede in Cesenatico (FC), Via Magellano n. 8, nel proseguo dell'accordo "azienda"

e

La Sig.ra/Il Sig. \_\_\_\_\_ assunto/a in data \_\_/\_\_/\_\_ e attualmente in forza presso l'azienda con la qualifica di \_\_\_\_\_ e la mansione di \_\_\_\_\_ e occupato/a ad orario pieno/parziale, nel proseguo dell'accordo "lavoratore/lavoratrice"

*premesse che:*

L'azienda ha sottoscritto in data \_\_/\_\_/\_\_ un accordo con le Organizzazioni Sindacali per la regolamentazione del congedo parentale a ore

*Si conviene quanto segue:*

Il lavoratore/La lavoratrice usufruirà del congedo parentale ad ore nel rispetto della normativa e della contrattazione aziendale, avendo con la sottoscrizione del presente accordo raggiunto la condivisione dell'orario di lavoro con il datore di lavoro secondo le seguenti caratteristiche:

Periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Orario di lavoro previsto: giornaliero \_\_\_\_\_ Settimanale \_\_\_\_\_

Distribuzione dell'orario: dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_\_\_\_

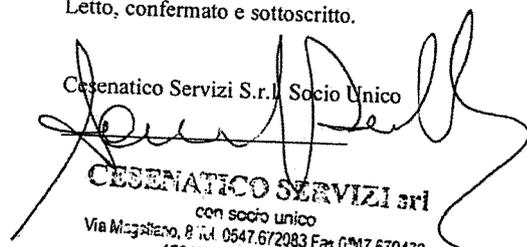
Utilizzo dei permessi per allattamento: si/no

Distribuzione giornaliera dei permessi per allattamento dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_\_\_\_

Eventuali future modifiche al presente accordo potranno essere ridefinite dalle parti anticipatamente al loro utilizzo sempre con un accordo scritto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cesenatico Servizi S.r.l. Socio Unico

  
**CESENATICO SERVIZI srl**  
con socio unico  
Via Magellano, 8 tel. 0547.672983 Fax 0547.679479  
47042 CESENATICO (FC)  
P.IVA n. 03938490440  
R.E.A. 322891 - Cap. Sociale € 575.520 I.V.

La lavoratrice/Il lavoratore

\_\_\_\_\_

PH.

