

VERBALE DEL 18.12.2018

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **18** del mese di **dicembre** alle ore **12:00**, presso la Sede della ABC LATINA sita in Latina S.S. 156 Monti Lepini, si sono incontrati:

per l'Azienda: Dott. Demetrio De Stefano (Presidente), Ing. Silvio Ascoli (Direttore Generale), Sig. Francesco Di Lauro (Responsabile Operativo),
 per le RSU: Sig. Serra Filippo, Sig. Antonelli Vittorio, Sig. Lunardi Angelo, Sig. Cardarelli Armando, Sig. Rossi Settimio
 per la CGIL: Sig.ra Armida Tondo, Sig. Emilio De Carlo
 per la CISL: Sig. Filosi Tiziano, Sig. Emilio Apicerni
 per la UIL: Sig. Guiglia Davide

per discutere i seguenti punti all'o.d.g.:

1. **Proposta di premio di produttività triennio 2019/2021 e recupero premio di produttività 2018;**
2. **Buoni pasto;**
3. **Inserimento nuovi turni di lavoro;**
4. **Varie ed eventuali.**

In apertura dei lavori il Presidente propone ai presenti di procedere nell'illustrazione sintetica del Piano Industriale predisposto dalla società CONTARINA. La Direzione Generale illustra il Piano accennando alle modalità di espletamento del servizio e al passaggio alla Tariffa Puntuale. Saranno invece oggetto di successivo approfondimento le questioni legate alle politiche di reclutamento e di redistribuzione di compiti e funzioni al personale dipendente alla luce delle previsioni del Piano. La Direzione Aziendale richiama la necessità di gestire il transitorio, che necessariamente non sarà breve, attraverso la razionalizzazione di uomini, mezzi ed attrezzature almeno per la parte del territorio comunale maggiormente visibile dal punto di vista della qualità del servizio prestato.

Il Presidente informa i presenti dell'avvenuta sottoscrizione del nuovo contratto con l'Amministrazione Comunale di Latina. Con il contratto è stato definito il nuovo corrispettivo annuo.

A questo punto si procede alla discussione del primo punto all'OdG:

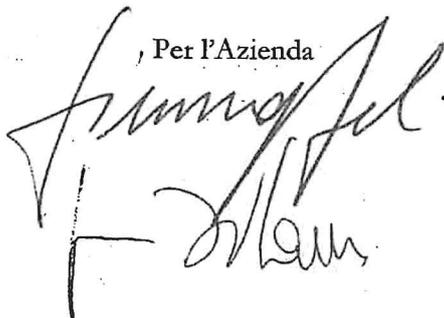
1. **Proposta di premio di produttività triennio 2019/2021 e recupero premio di produttività 2018;**

Preliminarmente l'Azienda comunica che, per ragioni di tempo, il Progetto di produttività per il triennio 2019/2021 verrà discusso in occasione di un prossimo incontro. Viene illustrato l'allegato accordo sindacale per l'erogazione del premio di risultato per l'anno 2018. Le parti, dopo ampia ed approfondita discussione, concordano sul testo dell'allegato accordo sottoscrivendolo.

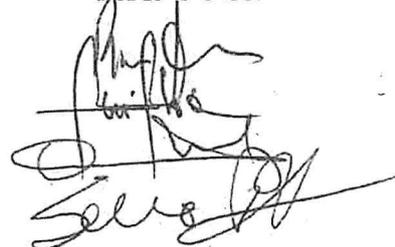
Alle ore 13:45 si concludono i lavori: Del ché è verbale, letto confermato e sottoscritto.

Latina, lì 18 dicembre 2018

Per l'Azienda



Per le OO.SS.



18 dicembre 2018

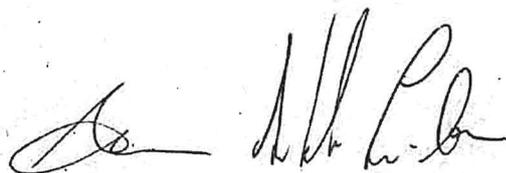
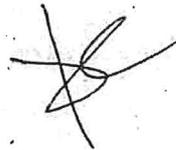
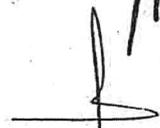
Accordo sindacale per l'erogazione del premio di risultato

Anno 2018

Azienda per i Beni Comuni di Latina

Via Monti Lepini 44/46

04100 Borgo San Michele - Latina



Premesso che:

Il premio di produttività globale è una forma di salario prevista dal 2° livello di contrattazione e rappresenta un importante strumento di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici, di produttività e di qualità aziendali.

Il CCNL vigente all'art 2 prevede che "la contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici e incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa."

Il premio di produttività è elemento collegato a quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti Sociali e dall'accordo interconfederale 18 novembre 2009 tra Governo e Parti Sociali ed avente le caratteristiche previste dalle disposizioni di legge vigenti in materia di tassazione agevolata nonché di sgravi contributivi.

L'istituto retributivo regolato dal presente accordo, non essendo computabile in alcun istituto contrattuale ed essendo escluso dalla base di calcolo del TFR, è stato determinato dalle parti secondo valori già comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti.

Tutto ciò premesso

Le parti firmatarie del presente Accordo concordano quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante dell'accordo

Viene istituito a decorrere dal 1/1/2018 al 31/12/2018 un premio di produttività per tutto il personale in forza alla società Azienda per i Beni Comuni di Latina.

2. I presupposti alla base del presente premio incentivante sono i seguenti:

- La garanzia a tutti i lavoratori di avere un premio garantito denominato **Premio parte Fissa**;

- La previsione di un **Premio Variabile** che viene articolato in due sotto parti:

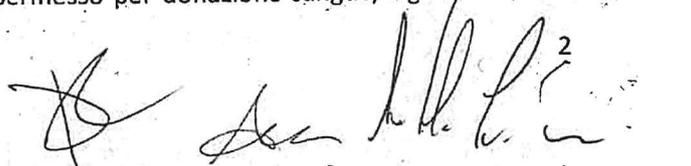
- **Premio parte Variabile Generale**: premio calcolato sulla base del raggiungimento di obiettivi di carattere generale;
- **Premio parte Variabile Specifica**: premio calcolato sulla base del raggiungimento di obiettivi specifici di ciascun settore.

- La previsione di un **Premio Speciale** nel caso di superamento considerevole del premio parte Variabile Generale.

Chi ha diritto all'erogazione del premio di produttività:

- Il premio viene assegnato ai soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento (2018);

- Il premio Parte Fissa viene assegnato proporzionalmente al numero complessivo di giornate lavorate nell'arco dell'anno, inclusi i giorni di ferie goduti che vengono considerati lavorati come da CCNL (22 e/o 26 giornate), i giorni di assenza per legge 104 e i giorni di permesso per donazione sangue/organ e tutte le



giornate riconosciute dalle norme e dal CCNL come permessi retribuiti e l'infortunio sul lavoro e malattie salvavita.

Non vengono considerati lavorati i giorni di assenza dal lavoro per malattia secondo il seguente parametro diverso tra categorie di:

1. **Operatori del settore dell'igiene urbana:** tutti i giorni successivi al dodicesimo giorno di malattia anche non consecutivo;
2. **Personale amministrativo:** tutti i giorni successivi al ottavo giorno di malattia anche non consecutivo;

L'eventuale decurtazione avviene assumendo come parametro di riferimento per il calcolo del premio parte fissa il numero di giorni effettivamente lavorati.

L'eventuale quota del premio di produttività complessivo non erogata per decurtazione dovuta a giorni di assenza dal lavoro, verrà ridistribuita nel seguente modo:

- Quota premio Parte Fissa non erogata: ridistribuita tra tutti i lavoratori dell'azienda aventi diritto al premio che non hanno avuto decurtazioni per assenza dal lavoro;
- Quota premio Parte Variabile non erogata : ridistribuita tra i lavoratori del settore di riferimento che non hanno avuto decurtazioni per assenza dal lavoro.

Anno 2018

Per l'anno 2018 è stata prevista una spesa per il premio di risultato (Premio Parte Fissa + Premio Parte Variabile) pari ad Euro 250,00 a dipendente così articolati:

- Premio Parte Fissa : Euro 250,00

- Premio Parte Variabile:

◦ Parte Variabile Generale : Euro 0,00

◦ Parte Variabile Specifica : Euro 0,00

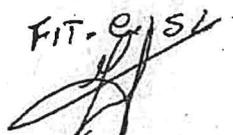
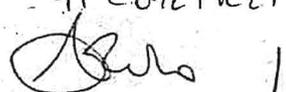
La Parte Fissa assorbe il c.d. "ticket presenza", non previsto dal CCNL UTILITALIA a cui ABC aderisce a far data dal 1.1.2018.

La spesa massima totale stimata, considerato il numero attuale di 164 dipendenti a tempo indeterminato, è pari a Euro 41.000,00.

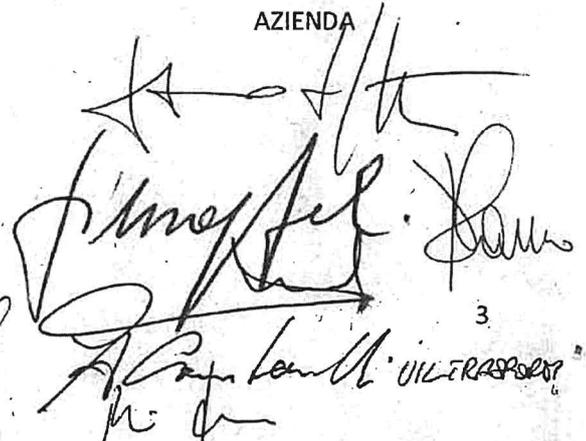
La spesa massima totale stimata, considerato il numero attuale di 22 dipendenti a tempo determinato, è pari a Euro 1.320,00.

RSU


UTILITASSE

FIT. C. S. L.

FCGILFRLI


AZIENDA


3
UTILITASSE



18 dicembre 2018

USB-AZIENDA

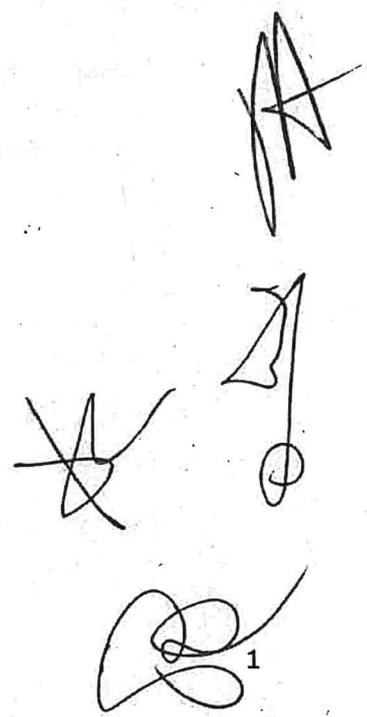
Accordo sindacale per l'erogazione del premio di risultato

Anno 2018

Azienda per i Beni Comuni di Latina

Via Monti Lepini 44/46

04100 Borgo San Michele - Latina



Premesso che:

Il premio di produttività globale è una forma di salario prevista dal 2° livello di contrattazione e rappresenta un importante strumento di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici, di produttività e di qualità aziendali.

Il CCNL vigente all'art 2 prevede che "la contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici e incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa."

Il premio di produttività è elemento collegato a quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti Sociali e dall'accordo interconfederale 18 novembre 2009 tra Governo e Parti Sociali ed avente le caratteristiche previste dalle disposizioni di legge vigenti in materia di tassazione agevolata nonché di sgravi contributivi.

L'istituto retributivo regolato dal presente accordo, non essendo computabile in alcun istituto contrattuale ed essendo escluso dalla base di calcolo del TFR, è stato determinato dalle parti secondo valori già comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti.

Tutto ciò premesso

Le parti firmatarie del presente Accordo concordano quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante dell'accordo

Viene istituito a decorrere dal 1/1/2018 al 31/12/2018 un premio di produttività per tutto il personale in forza alla società Azienda per i Beni Comuni di Latina.

2. I presupposti alla base del presente premio incentivante sono i seguenti:

- La garanzia a tutti i lavoratori di avere un premio garantito denominato **Premio parte Fissa**;

- La previsione di un **Premio Variabile** che viene articolato in due sotto parti:

- **Premio parte Variabile Generale:** premio calcolato sulla base del raggiungimento di obiettivi di carattere generale;
- **Premio parte Variabile Specifica:** premio calcolato sulla base del raggiungimento di obiettivi specifici di ciascun settore.

- La previsione di un **Premio Speciale** nel caso di superamento considerevole del premio parte Variabile Generale.

Chi ha diritto all'erogazione del premio di produttività:

- Il premio viene assegnato ai soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento (2018);

- Il premio Parte Fissa viene assegnato proporzionalmente al numero complessivo di giornate lavorate nell'arco dell'anno, inclusi i giorni di ferie goduti che vengono considerati lavorati come da CCNL (22 e/o 26 giornate), i giorni di assenza per legge 104 e i giorni di permesso per donazione sangue/organi e tutte le

giornate riconosciute dalle norme e dal CCNL come permessi retribuiti e l'infortunio sul lavoro e malattie salvavita.

Non vengono considerati lavorati i giorni di assenza dal lavoro per malattia secondo il seguente parametro diverso tra categorie di:

1. **Operatori del settore dell'igiene urbana:** tutti i giorni successivi al dodicesimo giorno di malattia anche non consecutivo;

2. **Personale amministrativo:** tutti i giorni successivi al ottavo giorno di malattia anche non consecutivo;

L'eventuale decurtazione avviene assumendo come parametro di riferimento per il calcolo del premio parte fissa il numero di giorni effettivamente lavorati.

L'eventuale quota del premio di produttività complessivo non erogata per decurtazione dovuta a giorni di assenza dal lavoro, verrà ridistribuita nel seguente modo:

- Quota premio Parte Fissa non erogata: ridistribuita tra tutti i lavoratori dell'azienda aventi diritto al premio che non hanno avuto decurtazioni per assenza dal lavoro;
- Quota premio Parte Variabile non erogata : ridistribuita tra i lavoratori del settore di riferimento che non hanno avuto decurtazioni per assenza dal lavoro.

Anno 2018

Per l'anno 2018 è stata prevista una spesa per il premio di risultato (Premio Parte Fissa + Premio Parte Variabile) pari ad Euro 250,00 a dipendente così articolati:

- Premio Parte Fissa : Euro 250,00

- Premio Parte Variabile:

° Parte Variabile Generale : Euro 0,00

° Parte Variabile Specifica : Euro 0,00

La Parte Fissa assorbe il c.d. "ticket presenza", non previsto dal CCNL UTILITALIA a cui ABC aderisce a far data dal 1.1.2018.

La spesa massima totale stimata, considerato il numero attuale di 164 dipendenti a tempo indeterminato, è pari a Euro 41.000,00.

La spesa massima totale stimata, considerato il numero attuale di 22 dipendenti a tempo determinato, è pari a Euro 1.320,00.

RSU

Patrizio CACCIOTTI

Angelo LUNARDI




AZIENDA

