Ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2022/2024

Oggi, 16.06.2022,

in Gaggiano (MI), si sono incontrate al fine della conduzione delle trattative e della sottoscrizione del presente accordo

S.A.S.O.M. Srl – Società Ambiente Sud – Ovest Milanese
con sede legale ed operativa in Gaggiano (MI), alla via Meucci n. 2, qui rappresentata dall'Amministratore Unico, Sig. Pierluigi Arrara, e dal Direttore, nonché procuratore speciale, Sig. Stefano Di Liberto, muniti dei necessari poteri

e

la **R.S.U.**, nelle persone dei Sig.ri Davide Zanzonico, David Marzo e Betti Franco
l'**R.L.S.** Sig. Andrea Santagostino
assistiti dalla **FP CGIL**, nella persona del Sig. Pietro Coppola
dalla **FIT CISL**, nella persona del Sig. Alessandro Firenze
dalla **UIL Trasporti**, nella persona del Sig. Sandro Falcone
e dalla **FIADEL**, nella persona del Sig. Antonio Davanzo

PREMESSE

In considerazione dell'avvenuta scadenza del precedente contratto integrativo aziendale, le parti si sono incontrate per la discussione di una ipotesi di rinnovo contrattuale nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL Utilitalia, in vigore presso la società.
Le parti hanno vagliato i molteplici argomenti già oggetto di discussione nelle trattative inerenti i precedenti accordi aziendali che hanno, ora, trovato soluzione con l'avallo dei firmatari.
La società ha dato atto dell'attuale soglia occupazionale, che si attesta sul numero di 54 dipendenti di cui 51 a tempo indeterminato (dei quali uno osserva l'orario lavorativo a tempo parziale) e 3 operatori ecologici a tempo determinato di prossima scadenza.

FIT-CISL

La discussione viene condotta tenendo in considerazione alcune circostanze che hanno avuto ed avranno ancora un impatto di non poco momento sulla compagine e sulla disponibilità di risorse aziendali e, segnatamente:

- la cessazione dei contratti di appalto già in essere con il Comune di Lacchiarella, con affidamento dei servizi ad altra società, con conseguente passaggio di n. 7 lavoratori con decorrenza dal 01.11.2021 alla nuova assegnataria AMSA Spa, per effetto della procedura di subentro nel contratto di appalto con il comune di Lacchiarella, in osservanza delle disposizioni contente all'art. 6 del CCNL Utilitalia. Tale circostanza, oltre ad aver ridotto il numero degli occupati, ha avuto un evidente impatto in termini di riduzione del fatturato di circa il 10 % (820.000 €/anno);
- la prossima scadenza dei contratti di appalto con nove Comuni prevista per il mese di giugno 2022 e con ulteriori due Comuni a Settembre 2022 che, con ogni probabilità, condurrà ad un iniziale proroga temporanea degli stessi – posto peraltro che in tre dei precitati comuni vi saranno contestualmente le elezioni per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio Comunale – per poi approdare al rinnovo pluriennale dei contratti. Situazione di incertezza, questa, che si ritiene debba essere tenuta in considerazione ai fini della valutazione dell'esposizione economica di Sasom;
- la previsione dell'obbligo a carico delle aziende del settore afferenti ad Utilitalia del pagamento in favore dei propri dipendenti dell'indennità di vacanza contrattuale, che verrà corrisposta in due *tranches*, nei mesi di Gennaio ed Aprile 2022 e che comporta una ulteriore spesa a carico della società.

Tutto ciò premesso, si stipula il Contratto Integrativo Aziendale sui punti indicati nell'indice posto sulla pagina che segue.

Le clausole dei precedenti contratti non interessate dalle modifiche che seguono sono da ritenersi confermate sia per quanto attiene il loro testo, sia con riferimento alla loro vigenza.

INDICE

Art. 1 – Stabilizzazioni

Art. 2 – Automezzi aziendali

Art. 3 – Interventi di ristrutturazione

Art. 4 – Lavaggio indumenti

Art. 5 – Lavoro straordinario

Art. 6 – Premio di produzione

Art. 7 – Buoni benzina

Art. 8 – Osservanza delle norme sulla circolazione stradale - CQC

Art. 9 – Cura e manutenzione dei mezzi in dotazione

Art. 10 - Utilizzo dei telefoni cellulari aziendali

Art. 11 – Durata contrattuale

Art. 12 – Relazioni sindacali

Le parti, dunque, come sopra indicate e rappresentate, dato atto che le premesse costituiscono parte integrante ed inscindibile del presente accordo e fatte salve le precedenti pattuizioni le cui disposizioni non siano in contrasto con il contenuto del presente contratto

CONVENGONO E STIPULANO

Art. 1 **Stabilizzazioni**	Posta l'urgente necessità della società di coprire stabilmente il posto di impiegata amministrativa contabile resosi vacante per le improvvise dimissioni del lavoratore in forza, si ritiene opportuna l'assunzione a tempo determinato di una nuova risorsa già impiegata mediante somministrazione di lavoro con decorrenza dal 01.05.2022 con inquadramento al livello 3 liv. A del CCNL in vigore. Si rende altresì necessario provvedere alla sostituzione per maternità di un'impiegata amministrativa entro ottobre 2022.
Art. 2 **Automezzi aziendali**	La società, al fine di meglio garantire la sicurezza nell'espletamento delle mansioni lavorative e la maggiore efficienza prestazionale delle risorse, ha comunicato il recente incremento del parco mezzi aziendale mediante l'acquisto di quattro nuovi automezzi che sono stati immatricolati nel 2021, oltre a tre nuovi investimenti previsti per il primo semestre 2022.
Art. 3 **Interventi di ristrutturazione**	Sasom Srl dà atto alle OO.SS. intervenute della recente approvazione del progetto di rifacimento del tetto della sede aziendale, indispensabile ai fini della regolarizzazione della struttura e dello smaltimento dei residui di amianto secondo le prescrizioni di legge. La spesa per tale intervento ammonta ad € 80.000,00 ca. ed è una voce rilevante delle previsioni finanziarie a budget. Rimane attualmente sospeso il progetto di ampliamento degli spogliatoi destinati ai dipendenti, in attesa di approvazione definitiva da parte dei Comuni soci.
Art. 4 **Lavaggio indumenti**	Con decorrenza dal 01.04.2022 prenderà avvio il servizio di lavaggio indumenti che la società ha concesso in appalto all'impresa Alsco

FIT-CISL

Italia Srl e che prevede la fornitura ed il lavaggio degli indumenti impiegati dalla forza lavoro interessata.

A tacitamento di ogni pretesa inerente il periodo pregresso si conviene di erogare al personale interessato un importo unitario giornaliero di € 0,60 limitatamente alle giornate di effettivo lavoro, riferito ai 5 anni anteriori calcolati a ritroso dal 1.1.2017 al 31.12.2021, a seguito di stipulazione di appositi accordi conciliativi individuali con gli interessati in forza presso la società.

Il pagamento dell'importo così calcolato avverrà in due tranches di pari importo, versate rispettivamente nel mese di Novembre 2022 e Luglio 2023.

Alla luce dei rilievi emersi durante la discussione, si precisa che la società ha previsto apposita procedura di contestazione di disservizio nei confronti di Alsco Italia Srl per il caso di inottemperanza agli obblighi contrattuali assunti nei confronti di Sasom a tutela dei propri dipendenti.

In considerazione del ritardato avvio dell'attività appaltata da parte di Alsco alla data di sottoscrizione dell'accordo, le parti hanno ritenuto di accordare agli aventi diritto per il medesimo titolo di cui sopra l'importo di € 0,65 per i giorni di effettivo lavoro dal 01.01.2022 al giorno in cui avrà inizio in concreto il servizio di lavaggio da parte dell'appaltatore.

Art. 5
Lavoro straordinario

La società da atto che con il definitivo esodo della forza lavoro impiegata nell'erogazione dei servizi in favore del Comune di Lacchiarella si è verificato l'abbattimento significativo del tetto di ore di lavoro straordinario rese dai dipendenti.

Apposita circolare affissa alla bacheca aziendale e consegnata agli interessati ha precisato che, a seguito di radicale riorganizzazione dell'organico aziendale e della gestione dei servizi, lo svolgimento di ore di lavoro straordinario potrà avvenire solo a seguito di espressa autorizzazione aziendale per comprovate necessità di servizio e che non saranno tollerate attività extra orario che non rispettino i summenzionati requisiti.

L'attività lavorativa extraoraria relativa ai mercati verrà effettuata dai dipendenti attraverso un meccanismo di rotazione tra loro.

Art. 6 Premio di produttività

In ottemperanza alle previsioni contenute nel CCNL Utilitalia di riferimento con il presente contratto collettivo aziendale si intende erogare ai dipendenti di Sasom un premio correlato agli incrementi di redditività, qualità ed efficienza organizzativa della società, al fine di ottenere l'applicazione di un trattamento fiscale di maggior favore, anche mediante strumenti di partecipazione che, per effetto dell'erogazione del premio, mirano ad essere incrementati.

Art. 6.A Destinatari

Il premio sarà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento ed a coloro che siano cessati nel corso dello stesso anno a condizione che abbiano prestato attività lavorativa per almeno sei mesi e l'erogazione avverrà in misura proporzionata al lavoro effettivo, anche in caso di lavoro *part time*: non verranno conteggiate a questi fini le assenze dovute all'emergenza Covid, a gravi ed accertate patologie, quali quelle indicate al comma 4, lettera B), art 42 CCNL Utilitalia, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni lavorativi. Del pari non potranno essere considerate le assenze dovute al ricorso ai congedi di cui alla legge 104/92.

In caso di assunzioni in corso di anno varranno comunque i criteri sopra indicati, con riparametrazione del premio pari ai dodicesimi effettivamente lavorati, anche con riferimento ai rapporti di lavoro a termine.

Art. 6. B Erogazione

Il premio sarà erogato sotto forma di *una tantum* in un'unica soluzione successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo annuale da parte della società (verosimilmente durante il mese di Marzo di ciascun anno) e non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e su quelli retributivi indiretti e differiti e beneficerà del regime di tassazione agevolata.

Art. 6. C Criteri

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo sarà definito in base al raggiungimento degli obiettivi di incremento della redditività (MOL) ed in funzione dei risultati conseguiti nell'anno di esercizio di riferimento e, pertanto, non determinabile a priori nell'ammontare erogato. L'oscillazione della sua quantificazione potrà variare tra una soglia minima, determinata dall'importo erogato nell'anno precedente, ed una soglia massima determinata dal risultato atteso nell'anno in corso.

Esso è articolato in due parti, della quale una (incidente per il 60%) legata alla redditività (MOL riferito al consuntivo precedente) e l'altra (incidente per il restante 40%) subordinata alla produttività.

Obiettivi legati all'incremento della produttività, da realizzarsi mediante la partecipazione attiva dei dipendenti e la razionalizzazione delle squadre operative con la supervisione e la rendicontazione periodica dei responsabili di ciascuna area operativa, sono la riduzione delle ore di straordinario, dei danni e manutenzioni agli autoveicoli aziendali, delle assenze per malattia ed infortunio e l'incremento della soddisfazione dell'utente.

Per l'anno 2022 l'obiettivo MOL viene mantenuto al livello di quello del precedente anno, nonostante le difficoltà dovute alla crisi pandemica ed alla riduzione dei servizi e dei ricavi dettata dalla cessazione del contratto di appalto con il Comune di Lacchiarella. Pertanto, le Parti concordano sulla quantificazione di una base di € 55.000,00 lordi, oltre ad una parte variabile da calcolarsi in relazione alla variazione del MOL, corrispondente ad € 30.000,00, così per complessivi € 85.000,00, maggiorato del 25% dei contributi previdenziali e di un importo variabile di circa € 23.000,00 a titolo di contributi assistenziali entrambi a carico dell'azienda, secondo le previsioni del CCNL, che verrà corrisposto con la busta paga di Marzo 2023 in considerazione del numero di dipendenti occupati alla data di sottoscrizione dell'accordo.

I criteri di assegnazione del premio sono i seguenti:

- per la parte relativa alla redditività (60%)
  per un incremento > al 4% il 100 %
  per un incremento > al 3% ma > al 4% l'80%
  per un incremento > al 2% ma > al 3% il 60%
  per un incremento > al 1% ma > al 2% il 50%
  per indice negativo 0%

- per la parte relativa alla produttività (40%)
  <u>in caso di assenze</u>
  100% fino a 18 giorni nell'anno di riferimento
  60% per un periodo compreso tra 19 giorni e 25 giorni lavorativi nell'anno di riferimento
  25% per un periodo compreso tra 26 giorni e 50 giorni lavorativi calcolati nell'anno di riferimento
  0% in caso di assenze superiori a 50 giorni nell'anno di riferimento.

In caso di procedimenti disciplinari

100% in caso di assenza di procedimenti disciplinari

80% in caso di 1sanzione disciplinare più grave del richiamo scritto

60% in caso di 2 sanzioni disciplinari più gravi del richiamo scritto

0% in caso di più di 2 sanzioni disciplinari più gravi del richiamo scritto

In caso di danni ai mezzi

Nel caso in cui il dipendente abbia cagionato per propria colpa o imperizia o negligenza un danno al veicolo aziendale di valore superiore ad € 700,00, in caso di mezzo con peso inferiore a 3,5 t, e ad € 1.500,00 in caso di mezzo di categoria superiore, non sarà erogata la porzione del premio legata alla produttività.

Gli importi non assegnati saranno ridistribuiti al personale dipendente nella misura del 60% in favore di coloro che abbiano maturato meno di 7 giorni di assenza, nella misura del 40% in favore di coloro che abbiano maturato un numero di assenze compreso tra 7 e 20 giorni.

Art. 7 Buoni carburante - fringe benefit

In ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti e, se da queste consentito, nei limiti dalle stesse previsti, potrà essere erogato ai dipendenti un *voucher* benzina dell'importo di € 200,00 che non costituirà reddito da lavoro dipendente e sarà esente da prelievo fiscale da versarsi in due *tranches*.

Nel rispetto dei limiti della normativa ordinaria di esenzione fiscale saranno corrisposti, nell'ambito degli importi pattuiti al precedente art. 6, buoni benzina e/o Ticket restaurant e/o buoni spesa dell'importo di € 250,00 con la mensilità di Marzo 2023: anche tali importi non concorrono nella base imponibile ai fini del calcolo del reddito da lavoro dipendente.

Art. 8 Osservanza delle norme sulla

Nonostante la più volte denunziata necessità di osservanza delle norme inerenti la circolazione stradale da parte del personale itinerante, Sasom Srl è costretta a rilevare la crescente notificazione di verbali di accertamento di violazione da parte delle autorità a

circolazione stradale - CQC

ciò preposte, con comminazione di sanzioni pecuniarie e decurtazione di punti dalla patente sempre maggiori.

A tal fine corre l'obbligo alla società di richiamare l'attenzione del *personale sul rispetto della citata* normativa, vedendosi costretta a qualificare come illecito disciplinare la violazione delle disposizioni di cui trattasi, con conseguente trattenuta dalla retribuzione degli importi oggetto di multa.

A far data dal 1 gennaio 2014 è fatto obbligo a tutto il personale munito di patente di guida cat. "C" di munirsi del CQC (Certificato di qualifica del conducente): il costo di siffatta certificazione verrà sopportato dalla società, sia in caso di primo rilascio (solo per il personale già in forza) sia in caso di rinnovo.

Si precisa che la società non si farà carico delle sanzioni amministrative elevate nei confronti dei dipendenti per effetto di deliberate violazioni del Codice della Strada, il cui importo sarà addebitato al soggetto che ha compiuto l'infrazione, che sarà altresì tenuto a comunicare i propri dati all'Autorità precedente come previsto dalla normativa in vigore, esonerando la nostra società da qualsivoglia responsabilità.

Art. 9 Cura e manutenzione dei mezzi in dotazione

Al fine di contenere i costi di manutenzione e riparazione dei mezzi in dotazione per cause riconducibili a disattenzione nell'utilizzo degli stessi da parte della forza lavoro, considerata la promiscuità nell'uso dei mezzi medesimi da parte degli operatori con qualifica di autisti pat. B e C, si ribadisce la linea di condotta già delineata nel precedente accordo. Segnatamente:

nel caso in cui il danno venga procurato per effetto di responsabilità nell'utilizzo del mezzo durante la circolazione o per carenza di cura nella manutenzione, la società si riserva l'applicazione delle tutele previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda la manutenzione dei mezzi, invece, considerata la difficoltà di imputare a ciascun lavoratore l'eventuale responsabilità per danni agli apparati meccanici, danni non visibili o non riscontrabili immediatamente, le parti concordano di istituire una procedura di controllo del mezzo, mediante l'utilizzo di schede che dovranno essere compilate settimanalmente dal lavoratore in turno il venerdì di ciascuna settimana. Il modello di scheda è quello già concordato tra la Direzione Tecnica e la RSU.

Al fine di rendere più agevole la cura del mezzo e le operazioni di verifica, compatibilmente con le esigenze operative, la società cercherà di assegnare sempre il medesimo mezzo a ciascun operatore.

In tali ipotesi, la compilazione della scheda avverrà all'atto della presa in carico e della riconsegna finale per l'eventuale cambio del mezzo, fermo restando l'obbligo dell'operatore di effettuare le procedure di controllo quotidiano e di segnalare tempestivamente i guasti, i danni e/o altri problemi tecnici e/o di manutenzione.

Ove il danno si dovesse verificare per omesso controllo del lavoratore in turno il giorno di competenza, la responsabilità verrà attribuita al lavoratore medesimo. Ove, viceversa, dovessero riscontrarsi danni alle strutture meccaniche ed i controlli risultino regolarmente effettuati, la riparazione del danno resterà a carico della società. Ciò salvo che non si riscontri un errato utilizzo del mezzo.

Non verranno invece tollerati danni a mezzi, persone e/o beni cagionati da gravi negligenze e/o disattenzioni del lavoratore che resterà il solo responsabile del pregiudizio provocato per effetto del suo comportamento.

Art. 10
Uso dei telefoni cellulari

Durante l'orario di lavoro non è consentito l'uso dei telefoni cellulari personali, per la necessità che la prestazione lavorativa venga eseguita con la diligenza richiesta dalla particolare natura delle mansioni svolte, quale preciso obbligo del dipendente ai sensi dell'art. 2105 c.c. e dell'art. 66 del CCNL applicato.

Al fine di consentire le comunicazioni inerenti l'organizzazione lavorativa e l'espletamento dei servizi, sono forniti appositi telefoni cellulari con utenze a carico della società: nel caso si dovessero verificare gravi urgenze di carattere personale e/o familiare sarà possibile utilizzare il telefono aziendale.

E' fatto divieto di utilizzo del telefono cellulare durante la guida dell'automezzo aziendale se non si è in possesso di apposito auricolare o sistema "Bluetooth": la violazione di tale preciso divieto, oltre ad integrare gravissima infrazione di rilievo disciplinare, integra parimenti grave trasgressione delle norme del Codice della Strada, con l'esposizione della società al rischio di pesanti sanzioni pecuniarie, di cui verrà chiesto il ristoro.

UILT

Art. 11 **Durata contrattuale**	Il presente accordo avrà durata per il triennio 2022/2024: tuttavia, in considerazione dei possibili mutamenti dell'assetto produttivo e della compagine aziendale di cui alle premesse, le parti si impegnano ad un nuovo confronto annuale qualora fosse necessario ai fini della valutazione dei criteri di erogazione del premio di risultato.
Art. 12 **Relazioni sindacali**	Per quanto riguarda il sistema delle relazioni sindacali si richiama espressamente quanto previsto dal CCNL Utilitalia vigente.

Letto, firmato, sottoscritto

Per SASOM SRL

.....

.....

OO.SS.

FPCGIL TICINO OLONA .....

FPCGIL .....

FPCGIL .....

FIT-CISL .....

FPCGIL .....

UIL TRASPORTI LOMBARDIA

.....

.....

FIADEL: .....

FILCEM e LENA CGIL