

Contratto aziendale di secondo livello

L'anno duemilaventuno il giorno ventitre del mese di giugno, alle ore 12.00 nella sede della Lupiae Servizi S.p.A. – società pubblica con socio unico il Comune di Lecce – sita in Lecce alla Via N. Foscarini n.2/B, si sono incontrati l'Amministratore Unico Dott. Alfredo Pagliaro, le organizzazioni sindacali FilcamsCGIL, FisascacCISL e UILtucs, rappresentate rispettivamente dalle Segretarie provinciali Dott.sse Daniela Campobasso, la quale sottoscrive anche per la propria RSA, Carmela Tarantini e Antonella Perrone, nonché dalle RSA Sigg/ri: Michele D'Antonio per la Fisascac CISL, Marchello Davide per la UILtucs. L'incontro segue i precedenti svoltisi il 26.4.2021, il 20.5.2021 e il 22.6.2021 ed è finalizzato al raggiungimento di un accordo per la sottoscrizione di un contratto di secondo livello, di durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione, ai sensi dell'art. 3 del Ccnl per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/Multiservizi.

Il presente contratto di secondo livello è sottoposto alla condizione sospensiva dell'affidamento alla società da parte del socio unico Comune di Lecce, di nuovi servizi, rispetto a quelli che già svolge, per la durata minima di un anno, prorogabile e/o rinnovabile di anno in anno e/o per ulteriori altri due anni, e cioè per un periodo di tempo pari a quello di efficacia del presente contratto, e avrà decorrenza dalla data in cui verrà effettivamente avviato il nuovo servizio.

I proventi dei nuovi servizi eventualmente affidati alla società da parte del socio unico Comune di Lecce sono destinati in parte a coprire interamente i costi dell'applicazione dello stesso.

Le parti rammentano che la società attualmente è in concordato preventivo, già omologato con provvedimento del Tribunale di Lecce del 27.2.2021, e che il 20.12.2018 sottoscriveva con le OO.SS. presenti in azienda un accordo, in virtù del quale vi è stata la migrazione dal Ccnl Commercio Terziario al Ccnl Multiservizi, nonché la riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 40 a 36 ore di tutti i dipendenti.

Il cambio del Ccnl era stato espressamente richiesto dai dirigenti del Comune di Lecce al fine di poter concedere la congruità delle offerte – ex art.192 del d.lgs.n.50/2016 e s.m.i.- formulate dalla società per l'espletamento dei servizi, e procedere con il conseguente rinnovo dei contratti di servizio, così com'è poi avvenuto per il quinquennio 2019 - 2023 (Delibera del C.C. di Lecce n.178 del 31.12.2018).

L'accordo del 20.12.2018, tenuto conto del grave stato di crisi in cui versava la società, veniva sottoscritto per consentire alla stessa la prosecuzione della propria attività, oltre che per la salvaguardia di tutti i livelli occupazionali.

Lupiae Servizi S.p.A. alla data odierna, in virtù del contratto quadro sottoscritto con il socio unico Comune di Lecce l'8.4.2019, svolge in favore dello stesso i seguenti servizi:

1. Servizio di manutenzione del Verde Pubblico, compreso quello cimiteriale, e dei campi di inumazione;
2. Servizio di portierato e custodia sale espositive, strutture monumentali e altri immobili storici, di alcune sedi di uffici comunali nonché quello degli impianti sportivi;

3. Servizio rilascio tessere venatorie e raccolta funghi, gestione archivi, attività produttive, gestione aree mercatali e commercio su aree pubbliche;

4. Servizio di pulizia immobili di proprietà comunale o tenuti in fitto ad uso uffici o per fini istituzionali;
5. Servizio di manutenzione dei plessi scolastici, degli impianti sportivi e di reperibilità;
6. Gestione dell'URP - Ufficio Relazioni con il pubblico-;
7. Servizi di bidellaggio presso le scuole dell'infanzia e Asili Nido comunali;
8. Servizio trasporto scolastico per le scuole dell'infanzia comunali e statali e per le scuole primarie statali e del servizio trasporto di alunni/ studenti diversamente abili delle scuole dell'infanzia comunali e statali, delle scuole primarie e secondarie di 1° grado statali;
9. Servizio di sportello per le attività sociali e segretariato, servizio sociale professionale, servizi nell'ambito educativo e pedagogico, centri ricreativi per anziani;

10. Gestione dei Servizi Cimiteriali;
11. Servizio di Assistenza al Cittadino per tutti i servizi inerenti mobilità traffico trasporti, segnaletica;
12. Servizio gestione titoli edilizi e servizio condono edilizio;

Precisato quanto innanzi esposto, le parti premettono che:

1. Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile in favore dei lavoratori devono essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
2. le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti;
3. le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
4. l'istituto è finalizzato a favorire incrementi qualitativi e quantitativi, nonché di redditività e competitività, anche al fine di consentire ai lavoratori di beneficiare del trattamento tributario agevolato (imposta sostitutiva);
5. la corresponsione dei premi di risultato di ammontare variabile ai sensi del D.M. del 25.3.2016, di attuazione dell'art.1, commi da 182 a 191, della legge 28.12.2015 (legge di stabilità 2016) è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili, essi sono fiscalmente regolamentati ai sensi delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/ E/ 2016 e n. 5/E/2018;



6. Le parti concordemente individuano gli indicatori in virtù dei quali poter verificare l'incremento di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
7. Indicatori:
- a. aumento del volume della produzione;
 - b. indice soddisfazione cliente;
 - c. rispetto delle previsioni del cronoprogramma relativo allo svolgimento e all'avanzamento dei lavori;
 - d. riduzione dell'assenteismo individuando la soglia del 3% nel semestre per ogni singolo lavoratore;
 - e. riduzione del numero degli infortuni (il numero degli infortuni per ogni semestre non dovrà essere superiore a due per ogni servizio).

La verifica del rispetto degli stessi avverrà semestralmente, mediante acquisizione della relazione del coordinatore del servizio interessato la quale dovrà tener conto degli indicatori innanzi indicati.

Alla verifica parteciperanno il Socio Unico Comune di Lecce che indicherà di volta in volta il dirigente e/o il funzionario incaricato, l'Amministratore Unico Dott. Alfredo Pagliaro e/o suo delegato, il Responsabile della qualità dei servizi, il Coordinatore del servizio interessato, le organizzazioni sindacali firmatarie e le loro RSA.

Il premio dovrà essere, pertanto, commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione.

Tutto ciò premesso e considerato, nell'ottica di rimarcare la stretta connessione fra l'andamento aziendale e l'incremento di reddito disponibile dei lavoratori che hanno contribuito al miglioramento delle performances aziendali, le Parti stabiliscono che condizione necessaria affinché possa darsi luogo alla corresponsione del Premio è il raggiungimento di tutti gli obiettivi secondo gli indicatori individuati.

Il sistema di incentivazione concordato dalle parti prevede, in ragione della stretta connessione delle attività svolte dai lavoratori impegnati nello espletamento degli eventuali nuovi servizi assegnati dal socio e degli obiettivi economici di continuità aziendale, una premialità annuale da erogare agli stessi, che viene quantificata complessivamente nel tetto massimo di in € **1.500,00 netti** per l'anno cui è affidato il nuovo servizio, che si ribadisce, dovrà avere una durata minima di dodici mesi,

essendo essa inscindibilmente connessa all'espletamento dello stesso e alle sue economie.

La premialità sarà erogata in due semestri, previa verifica relativa al raggiungimento dei risultati prefissati nel rispetto degli indicatori individuati e riportati al n. 6 del presente accordo e sarà modulata secondo quanto di seguito si conviene.

Le parti concordano che la premialità annuale verrà proporzionata all'orario di lavoro ai sensi dell'art.3 del Ccnl per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/Multiservizi.

Valutazione semestrale del rispetto degli indicatori

Le parti valuteranno semestralmente il raggiungimento degli obiettivi e l'avvenuto rispetto degli indicatori. Nell'ipotesi di mancato conseguimento degli indicatori individuati al punto n.7 del presente atto, o solo di alcuni di essi, per ogni inadempimento verrà effettuata una decurtazione, sul premio complessivo quantificato in € 1500,00 netti annui, di € 300,00 netti, per tutti i lavoratori, ad eccezione per l'indicatore relativo all'assenteismo, per il quale l'eventuale decurtazione verrà applicata nei confronti del solo lavoratore che nel semestre sarà stato assente oltre il limite stabilito del 3% rispetto ai giorni lavorativi.

Deroghe

La società riserva la facoltà di erogare ugualmente il premio anche nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli indici individuati per l'assenteismo e per gli infortuni, quando gli obiettivi prefissati siano stati ugualmente raggiunti mediante conseguimento degli altri indicatori, e precisamente di quelli indicati nelle lettere: a) b) e c) del punto n.7).

Fermo restando la piena validità ed efficacia dell'accordo del 20.12.2018, le Parti convengono di far partire la sperimentazione del presente contratto di secondo livello dal settore " *manutenzione verde pubblico*" - per il numero massimo di 28 unità assegnate allo stesso così come previsto dal disciplinare di servizio -, di conseguenza all'aumento dei servizi richiesti in tale area, che impone una modificazione dell'attuale modello organizzativo, verso un altro imperniato maggiormente su efficienza e produttività.

EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio di risultato sarà corrisposto in forma "una tantum" e non avrà alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto legale o contrattuale



essendosene già tenuto conto in fase di determinazione, esso verrà erogato su base semestrale.

Si conviene inoltre ai sensi dell'art. 1 della legge 297 del 29.5.1982 che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del TFR.

Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro determinazione si applicano esclusivamente le norme espressamente previste o richiamate nel presente accordo.

Per il premio di risultato, in considerazione delle sue peculiarità in ordine alla corresponsione e all'ammontare, si applica il regime fiscale agevolato connesso a tali erogazioni previsti dai contratti collettivi di lavoro di secondo livello.

INTERLOCUZIONE SINDACALE

A Le Parti, nello spirito sperimentale dell'applicazione della metodologia definita nel presente accordo, convengono di incontrarsi, con periodicità trimestrale, per ricevere informativa sull'andamento delle componenti di riferimento del Premio di Risultato Aziendale, al fine di garantire la coerenza rispetto all'andamento aziendale ed al contesto normativo di riferimento.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato telematicamente a cura del datore di lavoro presso il competente Ispettorato del Lavoro, mediante procedura telematica prevista sul portale www.cliclavoro.it.

Lupiae Servizi S.p.A.

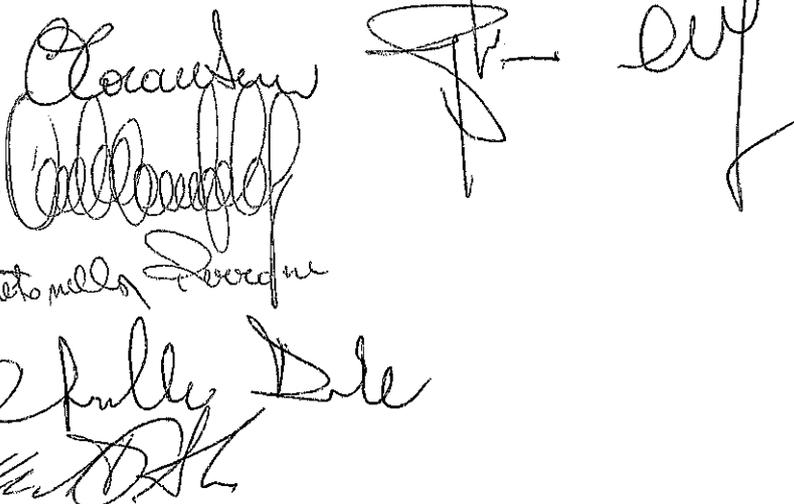
L'amministratore Unico Dott. Alfredo Pagliaro

FisascatCisl

FilcamsCGIL

UILtucs

Le RSA



Sottoscrivono per adesione e accettazione del Contratto di secondo livello firmato il 23.6.2021 tra Lupiae Servizi S.p.A. e le Organizzazioni Confederali Fisascat CISL, FilcamsCGIL e Uiltucs, le Organizzazioni Sindacali Confintesa con la segretaria Provinciale Dott.ssa Paola Mita e le RSA Sig. Panico Luca e Mauro Tassani, nonché Fiadel con il Segretario Provinciale Sig. Giovanni Miggiano e la RSA sig. Antonio Leverè.

Confintesa 

Fiadel 

RSA



