

VERBALE DI RIUNIONE SINDACALE DEL 23/11/2023

Il giorno 23, del mese di NOVEMBRE, dell'anno 2023, alle ore 11:00, c/o la sede della Società in Maiori (SA) in Località Porto di Maiori snc, alla presenza:

- dell'ing. Carmine La Mura, nella qualità di Amministratore Unico della MIRAMARE SERVICE SRL;
- del sig. Erasmo Venosi per la FP CGIL Salerno;
- del sig. Domenico Merolla per la FIAL Ambiente e Servizi;
- del sig. Gennaro Scarano per ULSSA Salerno;
- del sig. Gambardella Salvatore, ex RSU Aziendale FP CGIL Salerno;
- del sig. Polverino Lica, ex RSU FIAL Ambiente e Servizi;
- del sig. Aniello Flauto, in quiescenza, in qualità di delegato sindacale esterno ULSSA Salerno;
- del sig. Giuseppe D'Alfonso, Coordinatore della Miramare Service srl;
- del sig. Bonaventura Mansi, Coordinatore della Miramare Service srl.

Facendo seguito all'incontro interlocutorio avuto in data 05/10/2023 a seguito della richiesta della Mimarare Service srl del 25/09/2023 e alla pec del 16/11/2023 circa la convocazione concordata tra le Parti della presente riunione, Le parti:

- si confrontano sulle tematiche relative a tutti i Cantieri del Settore Igiene Urbana (*) in merito a Malattie, Ferie, Permessi, Orari di Lavoro, Livelli/Mansioni, Sinistri e Automezzi, Comunicazioni di Servizio, Notturno e Trasferenze ed è comune il pensiero che il filo conduttore di tutto per Azienda e Lavoratori sia il CCNL vigente a cui i Sindacati chiedono all'Azienda di attenersi al fine di delineare la necessaria riorganizzazione dei servizi e dei carichi di lavoro sempre considerando le peculiarità del territorio che impongono l'adozione di misure proporzionate all'affluenza turistica che, fortunatamente, registra una importante ripresa. Le OO.SS. in particolare, apprezzando la dettagliata disamina effettuata dalla Società circa i corretti inquadramenti del personale ed il fabbisogno di figure ad oggi mancanti, rivendicano la necessità di sanare le discrasie relative ai non corretti inquadramenti esistenti e di procedere in tempi brevi alla produzione di manifestazione d'interesse interna e/o procedura pubblica equipollente per la copertura delle figure professionali mancanti.
- si confrontano sulla BOZZA, allegata, di Accordo di Contrattazione del Premio di Risultato 2024/2026, redatta tenuto conto del recente rinnovo unificato del Contratto Collettivo Nazionale con gli accordi nazionali del 09/12/2021 e del 18/05/2022 e dello Schema di Accordo Tipo allegato al predetto rinnovo, su cui le OO.SS. chiedono di riservarsi qualche giorno.

Firmato digitalmente da:

LA MURA CARMINE

Firmato il 28/11/2023 10:32

Seriale Certificato: 2970806

Valido dal 20/11/2023 al 20/11/2026

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

(*) L'Amm. Unico riferisce alle OO.SS. di un impegno attuale complessivo di personale a tempo indeterminato di n. 64 unità così dislocati sui vari cantieri: n. 3 Atrani; n. 19 Maiori; n. 9 Minori; n. 4 Conca dei Marini; n. 13 Praiano; n. 6 Scala; n. 7 Tramonti; n. 3 Furore.

Alle ore 13:30 la riunione è sciolta previa lettura, approvazione e sottoscrizione del presente verbale.

Gambardella Salvatore

Polverino Luca

Giuseppe D'Alfonso

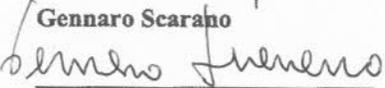
Anello Flauto

Bonaventura Mansi

Domenico Merolla



Gennaro Scarano



Erasmo Venosi



Carmine La Mura



Firmato digitalmente da:
LA MURA CARMINE
Firmato il 28/11/2023 10:32
Seriale Certificato: 2970806
Valido dal 20/11/2023 al 20/11/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA





MIRAMARE SERVICE SRL
ACCORDO PREMIO DI RISULTATO (PdR)
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Oggi 28, del mese di NOVEMBRE, dell'anno 2023, a seguito della riunione del 23/11/2023 come da convocazione pec del 16/11/2023 avente ad oggetto "Contrattazione decentrata di secondo livello - Premio di risultato", sono costituiti:

PER LA SOCIETA' MIRAMARE SERVICE SRL:

- Ing. Carmine LA MURA, Amministratore Unico della Miramare Service srl;

PER LE OO. SS. TERRITORIALI:

- Erasmo VENOSI, Segretario Provinciale FP CGIL Salerno
- Domenico MEROLLA, Segretario Generale FIAL Ambiente e Servizi
- Gennaro SCARANO, Segretario Provinciale ULSSA Salerno

Premesso:

- che il PdR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati e da distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne possono derivare;
 - che l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e gli obblighi del rispetto degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione;
 - che il CCNL prevede il Premio di Risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
 - che in un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;
- 

Visto:

- la nota pec della Miramare Service srl del 25/09/2023 e le richieste delle OO.SS. in merito alla possibilità di definire un Accordo di secondo livello circa il Premio di Risultato;
- le "Linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL", cui si rimanda, allegate al verbale di accordo nazionale del 18/05/2022 di rinnovo del CCNL di Settore, che, pur non avendo carattere di

9

obbligatorietà per le parti e non sostituendo il ruolo degli attori aziendali della contrattazione, costituiscono uno strumento utile alla condivisione ed all'attivazione del Premio di Risultato per le Aziende che ne sono prive e che intendano volontariamente adottarlo;

Considerato:

- che spetta alla Società, in relazione al proprio assetto organizzativo ed alle risorse spendibili a tal fine, oltre che la decisione se attivare o meno il Premio di Risultato, definire autonomamente la disciplina di dettaglio sulle modalità di erogazione tenendo conto ovviamente anche del delicatissimo profilo dei costi;
- che sussiste, pertanto, un autonomo spazio decisionale che la Società può utilizzare in relazione alla particolare natura di talune prestazioni di lavoro;
- che nell'esercizio di tale autonomo potere decisionale, la Società deve definire in via preventiva, secondo criteri di ragionevolezza e di compatibilità dei relativi oneri, le regole e le condizioni per la fruizione del Premio di Risultato evitando situazioni che possono dare luogo a forme di disparità di trattamento tra le diverse categorie di dipendenti;

la presente ha per oggetto la valutazione, la definizione ed il riconoscimento ai lavoratori, secondo quanto precisato nel prosieguo, del Premio di Risultato (PdR).

PREMESSO, altresì, che

La finalità dell'Istituto del Premio di Risultato è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'azienda.

In particolare il PdR, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'Azienda e di incremento della produttività, della qualità e della competitività deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- all'incentivazione della produttività/qualità/competitività.

Il PdR non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Il PdR è collegato ai risultati ottenuti ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della decontribuzione come prevista dalla vigente normativa.

Tale Premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

Il Premio è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.

Tutto ciò premesso, visto e considerato, che formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione,

si conviene di riconoscere ai dipendenti della Miramare Service srl i Premi di Risultato in base ai criteri ed ai requisiti determinati negli articoli che seguono.

Art. 1: APPLICABILITA' DELL'ACCORDO PER IL PREMIO DI RISULTATO

Allo scopo di determinare la presenza in servizio ai fini di quanto previsto nel presente Accordo sono considerate quale effettiva presenza in servizio oltre alle ore lavorate: le assenze per infortuni sul lavoro; l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio; le ferie; i permessi sindacali; i permessi orari e tutti i permessi e/o assenze contrattualmente previste dal CCNL applicato; i ricoveri ospedalieri; il solo giorno di day hospital; i permessi previsti dalla Legge 104/1992.

Art. 2: VALIDITA' DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà validità per il triennio compreso tra il 01/01/2024 ed il 31/12/2026, con la "clausola di salvaguardia" secondo la quale una variazione della compagine costituente l'assemblea dei soci obbligherà le parti a confrontarsi per valutare eventuali modalità per poter riconoscere il premio riparametrato con la partecipazione anche dei nuovi soci. Le Parti concordano di incontrarsi, in buona fede, per discutere del rinnovo del presente accordo entro presumibilmente la metà dell'anno 2026. Non è previsto il tacito rinnovo. Inoltre, le Parti concordano che in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati nel presente Accordo per la determinazione del Premio di Risultato, Azienda ed Organizzazioni Sindacali Territoriali stipulanti il presente accordo si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Art. 3: TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato, ove spettante, di norma in un'unica soluzione, dopo l'approvazione del Bilancio aziendale, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. Nel caso di attività od operazioni societarie straordinarie oppure anche qualora non fossero disponibili entro il mese di giugno i dati per il calcolo del PdR, l'erogazione del premio avverrà, ove possibile, per il 50% del premio ipotizzato nel mese di giugno (acconto) e il saldo entro settembre o comunque entro un mese dall'approvazione del bilancio aziendale.

Il Premio di Risultato verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in relazione all'effettiva presenza in servizio decurtato degli importi per come risultanti dall'applicazione dei parametri di redditività, produttività, qualità e relativi coefficienti di corresponsione del premio di cui al successivo art. 5 del presente Accordo.

Il premio di risultato verrà corrisposto ai dipendenti del Settore Igiene Urbana con contratto a tempo indeterminato sia full-time che part-time. Per questi ultimi il Premio, qualora spettante, sarà riconosciuto in proporzione all'orario.

Per i dipendenti cessati alla data del pagamento del PdR, i ratei spettanti saranno corrisposti entro i termini di cui sopra.

Nel caso di inizio di nuovi rapporti di lavoro, si rimanda alla clausola di salvaguardia di cui all'art. 2.

In caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, scorpori, ecc) non si avrà diritto al Premio di Risultato e le parti si potranno incontrare per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute, fermo restando per l'Organo Amministrativo della Società, sentite le OO.SS., di erogare comunque un PdR sulla base dei dati oggettivi di bilancio.

Art. 4: DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO COMPLESSIVO

Tenuto conto anche del recente rinnovo unificato del Contratto Collettivo Nazionale con gli accordi nazionali del 09/12/2021 e del 18/05/2022, l'importo del Premio di Risultato

complessivo viene stabilito pari a un quinto della differenza, se positiva, tra il Margine Operativo Lordo (MOL o EBITDA) dell'esercizio a cui si riferisce il Premio di Risultato e il MOL dell'anno precedente entrambi come risultanti dai bilanci approvati e depositati presso il Registro delle Imprese. Il Premio di Risultato complessivo, determinato come sopra, sarà erogato a condizione di un risultato di utile da bilancio positivo.

Art. 5: DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DI REDDITIVITA', PRODUTTIVITA', QUALITA' E RELATIVO COEFFICIENTE DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Al fine della individuazione del Premio di Risultato Individuale (PdRI), gli indicatori ed i parametri che sono presi in considerazione, tra i molteplici disponibili, sono quelli indicati di seguito e la loro scelta è stata effettuata in funzione degli obiettivi che si intendono raggiungere.

La distribuzione del Premio di Risultato ai singoli dipendenti è correlata, pertanto, a parametri misurabili ed oggettivi legati al comportamento individuale e si decide, tenuto conto anche del recente rinnovo unificato del Contratto Collettivo Nazionale con gli accordi nazionali del 09/12/2021 e del 18/05/2022, per un Sistema Misto composto dai seguenti indicatori:

- presenza,
- malattie annue,
- provvedimenti disciplinari, che contemplano anche eventuali sinistri,

CRITERIO PER LA MATURAZIONE DEL DIRITTO E PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO AL SINGOLO DIPENDENTE (PdRI)

Condizione necessaria affinché il premio venga riconosciuto al singolo dipendente è che lo stesso abbia una presenza media mensile nell'anno solare (calcolata come previsto all'art. 1) di almeno 160 ore se f/t. Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato part-time il calcolo è proporzionale alle ore previste contrattualmente.

Per la determinazione del Premio "base" spettante al singolo dipendente il valore del Premio di Risultato complessivo verrà rapportato al numero di ore di presenza medie mensili di tutti i dipendenti aventi diritto e moltiplicato per le ore di presenza medie mensili del dipendente in oggetto.

CAUSE DI RIDUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO INDIVIDUALE AL DIPENDENTE

Il Premio di Risultato Individuale (PdRI) così calcolato per singolo dipendente verrà ridotto, tenuto conto anche del recente rinnovo unificato del Contratto Collettivo Nazionale con l'accordo nazionale del 18/05/2022 il quale prevede che *"la distribuzione del premio ai singoli dipendenti deve essere correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale"*, al verificarsi dei seguenti eventi/indicatori:

1. malattie annue,
2. provvedimenti disciplinari, che contemplano anche eventuali sinistri,



CRITERI DI RIDUZIONE DEL PREMIO PER MALATTIE ANNUE (*)

Fino a 20 giorni annui il lavoratore avrà diritto al 100% del PdRI
Da 21 a 23 giorni annui il lavoratore avrà diritto all'80% del PdRI
Da 23 a 25 giorni annui il lavoratore avrà diritto al 50% del PdRI
Da 26 giorno in poi il lavoratore NON avrà diritto al PdRI (niente premio)

(*) Non si conteggiano come "malattia" quelle fino a massimo tre giorni che rientra nella casistica normata dal CCNL di settore.

CRITERI DI RIDUZIONE DEL PREMIO PER PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, che contemplano anche eventuali sinistri ()**

- 1) N. PROV. DISCIPLINARI > di 1 e < o = a 2 => RIDUZIONE DEL 30% DEL PdRI
2) N. PROV. DISCIPLINARI > di 2 e < o = a 4 => RIDUZIONE DEL 60% DEL PdRI
3) N. PROV. DISCIPLINARI > di 4 => AL DIPENDENTE NON COMPETE ALCUN PREMIO

(**) Non si conteggiano i "Richiami Verbali e Scritti" ai sensi del CCNL.

CRITERI DI RIDUZIONE DEL PREMIO PER SINISTRI ()**

- 1) N. PROV. DISCIPLINARI > multa superiore ad un'ora della retribuzione RIDUZIONE DEL 30% DEL PdRI
2) N. PROV. DISCIPLINARI > da 1 a 3 giorni di sospensione RIDUZIONE DEL 60% DEL PdRI
3) N. PROV. DISCIPLINARI > da 4 giorni di sospensione in poi AL DIPENDENTE NON COMPETE ALCUN PREMIO
- 

(**) Non si conteggiano i "Sinistri" chiusi positivamente per l'Azienda e senza avvio di provvedimenti disciplinari per il dipendente.

Il totale delle economie derivanti dalla mancata distribuzione del suddetto premio a seguito delle suddette riduzioni, saranno ulteriormente distribuite per il valore del 50% tra i lavoratori che avranno conseguito il 100% degli obiettivi mentre la restante quota del 50% sarà destinata ad interventi migliorativi in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro o per altre forme di welfare aziendale.

Le Parti:

- si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente, ove esistente, e pertanto deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;
- si danno atto che le caratteristiche del Premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;

- si danno atto ai fini della detassazione e decontribuzione degli importi erogati che quest'ultimi sono variabili e collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione così come previsto dalla normativa e dagli accordi vigenti in materia;
- convengono, altresì, che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto);
- ritengono necessario prevedere, se richiesto da una delle parti, specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza almeno semestrale, l'andamento degli indicatori di cui all'art. 5;
- convengono che il presente Accordo sia vigente a partire dal 01/01/2024 e che a partire dall'annualità 2024 decadano tutte le forme di riconoscimento incentivante ai dipendenti presenti nei cedolini paga e che il sistema premiante prenda avvio, così come disciplinato nel presente Accordo, nell'annualità 2025.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL. Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello premio di risultato.

Il presente Accordo Sindacale, costituito da num. 5 articoli, scritto su numero sei facciate di cui cinque intere e la sesta fino a questo punto, produrrà efficacia solo dopo la ratifica, in apposita Assemblea Ordinaria, da parte dei Soci della Miramare Service srl.

Ing. Carmine La Mura
Amm. Unico della Miramare Service Srl

Erasmus Venosi
FP CGIL Salerno

Domenico Merolla
FIAL Ambiente e Servizi

Gennaro Scarano
ULSSA Salerno

Firmato digitalmente da:

LA MURA CARMINE

Firmato il 28/11/2023 11:02

Seriale Certificato: 2970806

Valido dal 20/11/2023 al 20/11/2026

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA