Prot. n. 274 del 12/12/2019

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2019-2021

sottoscritto tra

MOLFETTA MULTISERVIZI srl

e le seguenti OO.SS

FILCAMS-CGIL / FISASCAT-CISL / UILTRASPORTI

1. SISTEMA DI INFORMAZIONI

Di norma annualmente, e comunque ogni volta che se ne presenti l'esigenza, su richiesta di una delle parti, si effettuerà un incontro tra le OO.SS. firmatarie del presente Accordo Integrativo.
Durante tale incontro, verranno fornite alle Organizzazioni Sindacali informazioni globali concernenti le linee generali del processo di sviluppo e ristrutturazione dell'azienda, l'assetto e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione.
Inoltre verranno fornite informazioni sui livelli occupazionali aziendali, sulle dinamiche strutturali degli organici, su eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione, diversificazione e sviluppo che possono avere riflessi sugli stessi e sulla professionalità dei lavoratori.
Durante tale incontro le parti potranno compiere inoltre una analisi comune sulla situazione dell'azienda con particolare riferimento all'andamento del mercato del lavoro.

2. LAVORO STRAORDINARIO E/O LAVORO SUPPLEMENTARE

A tutti i dipendenti è data la possibilità di espletare prestazioni di lavoro straordinario e/o lavoro supplementare, compatibilmente con le esigenze aziendali e la disponibilità dei lavoratori e nei limiti previsti dalla legge e dal CCNL vigente.
Sulla base delle esigenze aziendali, i responsabili di settore provvederanno a rivolgere a tutti i dipendenti una richiesta di disponibilità al fine di assicurare l'operatività aziendale utilizzando criteri di rotazione tra il personale resosi disponibile.
Qualora il lavoro straordinario e/o supplementare sia finalizzato a fronteggiare esigenze di servizio programmabili, verrà data preventiva informativa alle RSA. Diversamente, nelle ipotesi di lavoro straordinario e/o supplementare non programmabile, verrà fornita alle RSA informativa a consuntivo, con cadenza quadrimestrale.

3. ANTICIPAZIONI TFR

Le parti, fermo restando quanto già stabilito dall'art. 2120 del codice civile, confermano le condizioni di miglior favore, in materia di Anticipazioni del TFR, secondo quanto concordato nell' "Accordo collettivo per la concessione del TFR", sottoscritto in data 22 luglio 2016, che diviene parte integrante della presente contrattazione integrativa.

4. FERIE

L'azienda è impegnata a garantire, come previsto dal vigente CCNL, due settimane di ferie nel periodo intercorrente il periodo dal 1 giugno - 30 settembre.
Qualora le richieste individuali dei lavoratori fossero ragionevolmente distribuite fra i mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e settembre, in maniera da consentire l'operatività aziendale, l'azienda potrà concedere un ulteriore periodo aggiuntivo di ferie.
I lavoratori, entro il mese di marzo di ogni anno, faranno pervenire all' azienda l'indicazione dei periodi di utilizzo delle ferie estive, compilando l'apposito modulo aziendale.

Le richieste individuali dei lavoratori, saranno oggetto di analisi e di verifica di compatibilità in relazione alle esigenze aziendali, al fine di arrivare ad una programmazione condivisa, da definirsi entro il mese di aprile di ciascun anno.
Qualora non fosse possibile garantire a tutti i lavoratori il godimento delle ferie nei periodi richiesti, la precitata programmazione dovrà tenere conto del criterio della rotazione.
Per il godimento delle ferie al di fuori del periodo estivo si procederà ad una programmazione mediante prenotazione da parte dei lavoratori.
Le richieste di permesso entro il termine di una giornata saranno considerati permessi retribuiti entro i limiti del monte ore di cui agli articoli 41 e 42 del CCNL.
Tali richieste dovranno essere presentate di norma con un preavviso di una settimana, fatte salve cause di forza maggiore nel qual caso il preavviso può essere ridotto.
Le richieste per periodi superiori, salvo diversa indicazione del lavoratore, saranno soddisfatte attingendo dal monte ore di ferie.

5. ASSEMBLEE SINDACALI

Le assemblee sindacali possono essere convocate dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo integrativo secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge e di CCNL.

6. PREMIO DI PRODUTTIVITA' BASE ED INDENNITA' VARIE

Le parti ritengono che l'istituzione di un salario integrativo legato a parametri di produttività sia elemento qualificante del presente accordo.
Tenuto conto che la finalità di tale istituto contrattuale, è quella di incentivare la produttività, si stabilisce che l'importo del premio **Base** verrà collegato alla effettiva presenza al lavoro.
Per la remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio, le parti concordano di attivare altresì particolari indennità o incentivi di "performance", a seconda delle differenti mansioni attribuite e delle diverse situazioni legate al servizio espletato.

6.1. Determinazione del "budget" disponibile

L'azienda si impegna a budgetizzare un accantonamento per il premio produttività e per le indennità come di seguito specificate, tenuto conto altresì delle eventuali indennità riconosciute, pari al 1,5% dei ricavi consuntivati nell'anno precedente.
Conseguentemente si ritiene di individuare nel rapporto tra valore della produzione e costo del personale, l'indice per la determinazione dell'importo massimo disponibile da ripartire.
Il risultato si riterrà raggiunto qualora il rapporto tra valore della produzione e costo del lavoro sia superiore a 1,15.
Il risultato annuo sarà determinato e verificato tra le parti, entro il mese di aprile dell'anno successivo, in base ai dati di bilancio dell'anno di riferimento.

6.2. Premio base

Si stabilisce che tale premio, strettamente legato alla effettiva presenza dei lavoratori, risulterà pari ad 1/3 dell'importo determinato ai sensi del punto 1 del presente articolo.
Il premio verrà corrisposto soltanto ai lavoratori che nell'anno di riferimento avranno totalizzato un massimo di giornate di assenza come da tabella sotto riportata:

Settimana di 5 giorni	Settimana di 6 giorni	Parametro
Fino a 10 giornate di assenza	**Fino a 12 giornate di assenza**	**100% del premio**
Da 11 a 15 giornate di assenza	**Da 13 a 18 giornate di assenza**	**75% del premio**
Da 16 a 20 giornate di assenza	**Da 19 a 24 giornate di assenza**	**50% del premio**
Oltre 20 giornate di assenza	**Oltre 24 giornate di assenza**	**0% del premio**

Sono equiparate a giornate lavorate quelle giornate di: ferie, ROL, ex festività, infortunio, congedo di maternità ex articolo 16 DLGS 151/2001, permessi ex articolo 33 legge 104/1992, diritti sindacali, giornate di degenza ospedaliera debitamente certificata e giornate di convalescenza conseguenti a ricovero ospedaliero, debitamente certificate.
Per i lavoratori assunti in corso d'anno le giornate di assenza saranno riproporzionate per dodicesimi considerando come mese lavorato la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.
Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

Il "premio base", come sopra determinato, sarà corrisposto in un'unica o più soluzioni, entro l'approvazione del Bilancio d'esercizio. Le parti concordano sulla possibilità di erogare acconti.

Le giornate di assenza per malattia da considerare sono quelle relative all'anno precedente rispetto a quello di erogazione.

Il premio complessivo, come sopra determinato, sarà corrisposto al personale in forza nel mese di erogazione.
I lavoratori non in forza al momento dell'erogazione, ma in forza al 31 dicembre dell'anno di precedente, purché siano stati in forza per almeno 6 mesi, avranno diritto al premio relativo all'anno di riferimento a condizione che nell'anno precedente a quello di riferimento sia stato raggiunto il risultato. Rimangono comunque ferme tutte le condizioni di tipo generale sopra riportate.

Le parti si danno atto che tale premio di produttività base, risponde ai criteri di variabilità e pertanto è soggetto al regime di detassazione e decontribuzione di cui all'articolo 2 della Legge 135/1997 e successive integrazioni.
Inoltre lo stesso non avrà incidenza su alcun istituto di origine contrattuale e legislativo ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

6.3. Indennità per particolari condizioni di rischio e/o disagio, nonché per aumento della produttività

Le parti concordano di attivare le seguenti indennità:

A. indennità di rischio cantiere
B. indennità utilizzo videoterminali
C. incentivo "performance" addetti controllo sosta a pagamento

****

A. indennità di rischio cantiere per esposizione agenti chimici, polveri ed eventi atmosferici:
al personale che presta servizio in particolari situazioni di rischio e/o disagio, per esposizione ad eventi atmosferici, nonché ad agenti chimici e polveri, incluso il personale tecnico (che espleta attività di controllo sui cantieri), verrà riconosciuta una indennità, nella misura di € 2,50, per ogni giornata di effettivo servizio prestato;

B. indennità rischio da videoterminale:
viene riconosciuta al personale amministrativo che svolge almeno 20 ore complessive settimanali davanti a computer/terminali; l'importo di tale indennità è pari ad € 2,50 per ogni giornata di effettivo lavoro;

Le indennità di cui sopra sono da intendersi lorde e saranno corrisposte mensilmente, al termine di ciascun periodo di paga, rapportate alle giornate di effettiva presenza.
Per gli operatori part-time gli importi di cui sopra, saranno proporzionalmente ridotti, in relazione all'effettivo orario contrattuale espletato.

C. incentivo "performance" addetti controllo aree sosta a pagamento:
a decorrere dall'01/01/2020, in via sperimentale, ai lavoratori addetti al servizio di controllo aree sosta a pagamento (Ausiliari alla sosta), potrà essere riconosciuto un incentivo di "performance", qualora, gli introiti, relativi all'intero servizio (preavvisi di accertamento e ticket di parcheggio), siano superiori, almeno del 5% rispetto a quelli dell'anno precedente.
Del suddetto 5%, il 4% verrà introitato dall'Amministrazione comunale, mentre il restante 1% sarà ripartito tra tutti gli operatori del settore, tenuto conto dei diversi orari settimanali; verrà corrisposto nei primi mesi dell'anno successivo a quello di riferimento dell'incremento, al termine della fase di rendicontazione.
L'importo di tale riconoscimento, essendo strettamente legato al miglioramento del servizio di un singolo settore, si intende escluso dal "budget" di cui al punto 1 del presente articolo.

6.4 ripartizione "budget" anno 2019

Per il solo anno 2019, tenuto conto che la sottoscrizione del presente accordo avviene a fine anno, le parti concordano di distribuire, l'intero "budget" disponibile, secondo i parametri legati al "premio base", non essendoci le condizioni per il riconoscimento delle indennità giornaliere.
Pertanto il "budget" sarà così ripartito:

- 50% quota fissa a tutto il personale
- 50% quota variabile secondo gli scaglioni di presenza previsti nel presente articolo al punto 2 (premio base).

Tutte le quote saranno proporzionate all'effettivo orario contrattuale settimanale del personale.

7. FONDO DI PROGETTAZIONE ART.113 D. Lgs. n. 50/2016

Le parti si danno atto che il funzionamento del fondo di progettazione, già normato dall'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, sarà definito da un apposito Regolamento, proposto e concordato tra le stesse, nei primi mesi del 2020 e che consenta di distribuire quanto la società ha accantonato per l'anno 2019 .

8. TUTELA LEGALE

L'azienda assicurerà l'assistenza legale, nel caso in cui il lavoratore, di qualsiasi settore, debba attivare procedure di difesa penale per offese o atti subiti da terzi, durante l'espletamento dell'attività lavorativa.

9.DISPOSIZIONI FINALI

Si precisa che, tutte le suddette indennità/incentivi, avendo carattere occasionale, non avranno incidenza su alcun istituto di origine contrattuale e legislativo ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
In caso di dichiarazione di stato di difficoltà economica, finanziaria e lavorativa, manifestata entro il 30 aprile dell'anno di erogazione, le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per definire in sede aziendale l'applicazione del presente articolo.
Qualora le disposizioni di legge prevedano tempi per l'approvazione dei bilanci incompatibili coi tempi sopra definiti, le parti si incontreranno per concordare decorrenze diverse.
Le parti si danno atto che la presente normativa ha carattere sperimentale e potrà essere rivista entro un anno dalla stipula. Qualora alla scadenza le parti convenissero su una rideterminazione dell'istituto, quanto erogato non deve intendersi, a tutti gli effetti di legge e di contratto, retributivamente acquisito.

10. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno atto che per le materie trattate nel presente Accordo Integrativo Aziendale non esiste altro livello di contrattazione se non quello nazionale.
Eventuali materie oggetto del presente accordo e già definite a livello aziendale rimangono in vigore se migliorative o vengono sostituite se peggiorative.
Le materie già definite a livello aziendale e non previste nel presente accordo né all'articolo 58 del vigente CCNL rimangono in essere, ma non potranno più essere oggetto di discussione e rinegoziazione.

11. DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Integrativo, sottoscritto nel mese di novembre 2019, ha efficacia triennale, dal 01/01/2019 e sino al 31/12/2021.
Le parti concordano di aggiornarsi nel secondo semestre del 2021 per la rinegoziazione di tale accordo integrativo.
Tale accordo è stato oggetto di apposita delibera di approvazione da parte del Socio Unico anche per rispondere agli obblighi ai sensi dell'art.19 comma 5 del D.Lgvo 175/2016.

Le OO.SS.

Cgil-Filcams Sig. Francesco Potere

Fisascat- Cisl Sig. Luigi De Ceglie

FISASCAT CISL
Via [illegible]lia, 16 - 70126 BARI
C.F.: 80031900725

Uiltrasporti Sig. Giuseppe Raguseo

La Molfetta Multiservizi srl

molfetta multiservizi s.r.l.
Giulio La Grasta
Presidente del C.d.A.

Gli RSA