



ACCORDO INTEGRATIVO MOLFETTA MULTISERVIZI

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'

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 verrà collegato, oltre che alla effettiva presenza al lavoro (**Premio base**), anche ad altri indicatori legati alla qualità ed alla efficienza dei servizi resi (**Premio incentivante**).

1. Determinazione del premio di produttività

L'azienda si impegna a budgetizzare un accantonamento per il premio produttività pari al 1,5% dei ricavi previsti.

Conseguentemente si ritiene di individuare nel rapporto tra valore della produzione e costo del personale, l'indice per la determinazione del premio di produttività.

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.

2. Premio base

Si stabilisce che tale premio, strettamente legato alla effettiva presenza dei lavoratori, risulterà pari al 50% dell'importo determinato ai sensi del punto 1 del presente accordo.

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.

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.

3. Premio incentivante

In aggiunta al "premio base", come sopra individuato, le parti concordano di riconoscere un ulteriore "premio incentivante", a fronte del raggiungimento di determinati parametri, di seguito individuati:

- Disponibilità ad eseguire attività fuori dal normale orario di lavoro (incidenza 60%)
- Disponibilità ad eseguire attività diverse dalle proprie mansioni abituali (incidenza 30%)
- Partecipazione corsi di Formazione professionale (incidenza 10%)

Il raggiungimento dei suddetti obiettivi sarà valutato dalla Direzione, con l'ausilio di appositi "Quadri di valutazione", redatti dai Responsabili di settore, che esprimeranno un giudizio individuale, per ogni lavoratore, rispetto ai suddetti parametri.

L'importo complessivo di tale premio, da ripartire secondo i punteggi individuati nella tabella che segue, indipendentemente dal livello di appartenenza, risulterà pari al 50% dell'importo determinato ai sensi del punto 1 del presente accordo. È ripartito secondo i punteggi individuati nella tabella che segue.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

Disponibilità orario extra (60%)	Massimo (60 p.)	Buono (45 p.)	Sufficiente (30p.)	Scarso (15 p.)
Flessibilità cambio mansioni (30%)	Massimo (30 p.)	Buono (22.5 p.)	Sufficiente (15 p.)	Scarso (7.5 p.)
Formazione professionale (10%)	Massimo (10 p.)	Buono (7.5 p.)	Sufficiente (5 p.)	Scarso (2.5 p.)

4.Modalità di erogazione

Il premio, 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.

La quota di "premio incentivante" sarà riconosciuta secondo il risultato individuale dei "Quadri di valutazione" tenuto conto dei giudizi così ottenuti:

- Scarso: disponibilità e/o presenza fino al 25% delle attività
- Sufficiente: disponibilità e/o presenza dal 26% al 50% delle attività



- Buono: disponibilità e/o presenza dal 51% al 75% delle attività
- Massimo: disponibilità e/o presenza dal 76% al 100% delle attività

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.

5. Disposizioni finali

Le parti si danno atto che il premio di produttività di cui sopra 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.

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.

9. 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.

10. DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Integrativo viene sottoscritto in data 20/12/2018 ed ha validità per il solo anno 2018.

Le parti concordano di aggiornarsi nei primi mesi del 2019 per la rinegoziazione di tale accordo integrativo.

Filcams CGIL
geowrich
 Fiossest Cisl
depluhugi

ULTRASPORTI
Giuseppe Ragusa

Vinzo
[Signature]

[Signature]
 Molfetta multiservizi S.p.A.
 Giulio La Grasta
 Presidente del C.A.A.