INTEGRATIVO AZIENDALE 2019 / 2021

Addì 30 aprile 2019, presso la sede legale della S.p.A. Autovie Venete sita in Trieste (di seguito denominata semplicemente "Società") rappresentata dal Direttore del Personale e Organizzazione Sig. Aldo Berti

e

le R.S.A. di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, SLA Cisal e UGL Trasporti composte dai rispettivi segretari Sigg. Saša Čulev, Marco Femia, Alberto Pellizzon, Bruno Fulvio Pavanel e Maurizio Fantin

unitamente chiamate "le Parti"

PREMESSO che

Le Parti, coinvolte nel passaggio della concessione alla "NewCo" Autostrade Alto Adriatico S.p.A., nel processo di trasformazione del sistema tariffario così come nella complessità organizzativa e gestionale derivante dalla realizzazione delle opere di terza corsia, stanno operando per assicurare continuità di futuro a tutto il personale dipendente della Società;

l'avvio della realizzazione delle opere di terza corsia ha avuto nell'ultimo biennio una forte accelerazione richiedendo conseguentemente un significativo impegno a tutto il personale in forza, massimizzandone le responsabilità per il mantenimento sia dei livelli di servizio a favore del servizio e dell'utenza che della sicurezza in senso generale;

l'equilibrio economico e finanziario di questi ingenti investimenti deve e dovrà attenersi al Piano finanziario approvato;

la complessità del momento richiede la massima coesione di tutte le risorse interne ed una generale tenuta del sistema organizzativo evitando segnatamente movimenti disarmonici e di squilibrio;

le Parti ritengono di aver coerentemente operato in questi anni, ognuna nel proprio ambito e secondo le proprie specificità, nel contesto sopra delineato per promuovere un equilibrio aziendale finalizzato al raggiungimento di importanti aumenti di efficienza ed efficacia organizzativa da un lato e, dall'altro, una positiva ricaduta nei confronti delle risorse aziendali;

le Parti, condividendo la necessità di assicurare, nell'ambito di un corretto e coerente equilibrio gestionale ed organizzativo e nel rispetto delle vigenti normative di legge, la salvaguardia occupazionale e la ricerca di soluzioni percorribili per ridurre la precarietà contrattuale, ritengono di dover promuovere un ulteriore salto di qualità che non potrà prescindere da un rafforzamento delle relazioni interne;

le Parti, concordando che la formazione sia uno degli strumenti strategici per raggiungere gli obiettivi sopra enunciati attraverso la crescita professionale del personale così consentendone la valorizzazione massima.

CONSIDERATO
che

- Il contesto in cui dovrà realizzarsi il passaggio da S.p.A. Autovie Venete ad Autostrade Alto Adriatico S.p.A. e il successivo consolidamento di quest'ultima potrebbero determinare mutamenti in termini di autonomia e flessibilità gestionale, che nel caso andranno ridiscusse con i nuovi vertici della newco

- la realizzazione delle opere di terza corsia entro il prossimo lustro unitamente ai prevedibili sviluppi tecnologici che investiranno il settore, richiederanno un ripensamento del sistema organizzativo e dei contenuti delle posizioni organizzative e dei ruoli;
- il significativo invecchiamento medio delle risorse in forza richiederà, in linea con i punti precedenti, un'attenta politica di rinnovamento, anche tramite inserimento d nuove risorse, che non generi perdita di conoscenze causate dal mancato passaggio dell'esperienza del personale uscente per quiescenza.

CONCORDANO
su quanto segue

Le premesse e i considerato sono parti integranti del presente accordo

A. RELAZIONI INDUSTRIALI e CONCESSIONE

Le Parti, intendono proseguire e rafforzare gli attuali rapporti aziendali, basati su un sistema di relazioni industriali ispirati ai principi di reciprocità, correttezza e trasparenza, attraverso accordi mirati ed attuati che assicurino il massimo contenimento del contenzioso anche attraverso un miglioramento della comunicazione/informazione preventiva e la definizione puntuale di ruoli e diritti delle Parti stesse.

Perseguendo questo obiettivo, riveste particolare importanza addivenire ad un accordo attinente le modalità di fruizione dei permessi sindacali che andrà in tal senso a completare il percorso già realizzato con la regolamentazione del diritto di sciopero.

Infine, stante il particolare contesto e momento in cui trovasi la Società, le Parti condividono circa la necessità di massimizzare qualità e frequenza della comunicazione e dell'informazione con particolare riguardo a quanto attiene i possibili sviluppi e conseguenze sul fronte del passaggio della concessione con possibile coinvolgimento dei Vertici di Autovie e della costituita Autostrade Alto Adriatico S.p.A..

Le parti altrettanto auspicano l'applicazione dell'art. 61 del vigente CCNL di settore.

B. PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato dovrà essere correlato a incrementi di produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza e/o innovazione così come previsto dalla legge di stabilità art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) (e con la circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 l'Agenzia delle Entrate ha fornito una serie di chiarimenti) dando così luogo al conseguimento di un obiettivo generale di miglioramento e razionalizzazione gestionale ed organizzativa aziendale e permettendo al personale di beneficiare di un trattamento fiscale agevolato.

- Il premio (con esplicitazione di importo lordo, periodicizzazione di erogazione, parametrazione per livello) sarà correlato agli obiettivi ed i relativi indicatori e percentuali di raggiungimento minimo.
- La società attiverà le procedure necessarie per permettere la detassazione e la decontribuzione del premio erogato in base alle previsioni della normativa attuale.
- Il Premio, dopo il termine di vigenza contrattuale, non verrà consolidato.

- Detto premio è inteso come strumento di incentivazione del personale, volto a stimolare il miglioramento della competitività aziendale, focalizzandosi inoltre su una maggiore attenzione al recupero psico-fisico in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'incentivo verrà distribuito, riparametrato in riferimento al livello di appartenenza ed all'orario ordinario di lavoro contrattuale di ogni singolo dipendente, per quote uguali e mensili e per un massimo di 12 mensilità calcolate in relazione all'importo annuo lordo sotto riportato:

Livello	Parametro CCNL	Importo lordo annuo per addetto
A	235	1.111,49
A1	210	993,24
B	185	875,00
B1	169	799,32
C	148	700,00
C1	135	638,51
D	100	472,97

Si precisa che l'importo annuo lordo di riferimento è stato strutturato con base di riparametrazione del premio sul livello C full time, quindi, in caso di orario di lavoro part-time, l'importo di cui alla sopra riportata tabella verrà rideterminato rapportandolo all'orario contrattuale del lavoratore.

L'importo annuo per addetto del premio di risultato verrà erogato in base a tre criteri di produttività che concorreranno alla sua definizione secondo le percentuali della tabella sotto riportata:

Criterio	Percentuale di valorizzazione del premio
Ferie	30%
Permessi	40%
Presenza	30%

Le Parti concordano che il Premio nel corso del triennio di vigenza del presente Integrativo di 2° livello sarà erogato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati e sotto meglio specificati. Gli stessi saranno, inoltre, distribuiti in ragione del peso percentuale rappresentato da ciascun parametro: in particolare - per ogni parametro - è stata definita una scala percentuale che stabilisce sia un obiettivo minimo che una riparametrazione della premialità in correlazione al raggiungimento dell'obiettivo massimo del 100%.

Per la durata del presente accordo il premio di risultato avrà la seguente struttura con i relativi indicatori:

1.1 Premio Ferie

Obiettivo: esaurimento delle ferie spettanti nell'anno e/o riduzione residuo ferie.

Parametro di valutazione: rapporto tra le ferie godute mediamente nell'anno per dipendente e le ferie maturate mediamente nell'anno per dipendente.

Godimento nell'anno	=	Totale ore godute dai dipendenti a tempo indeterminato* al 31/12 dell'anno di riferimento / Numero dei dipendenti a tempo indeterminato* in forza a al 31/12 dell'anno di riferimento
Maturazione nell'anno	=	Totale ore maturate dai dipendenti a tempo indeterminato* al 31/12 dell'anno di riferimento / Numero dei dipendenti a tempo indeterminato* in forza a al 31/12 dell'anno di riferimento

* Dipendenti a tempo indeterminato esclusi: dirigenti e quadri

Tanto più il risultato del rapporto si avvicinerà ad 1 tanto più sarà raggiunto l'obiettivo.

Il premio sarà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato se il risultato dell'operazione sopra riportata sarà maggiore o uguale a 0,67 e verrà erogato in maniera proporzionale al raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Se il risultato dell'operazione sopra riportata sarà maggiore o uguale a 0,9 il premio verrà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato nella misura del 100%.

Si specifica che eventuali valori maggiori ad 1 saranno considerati 1.

RISULTATO	EROGAZIONE
tra 0,67 e 0,9	Proporzionale 1 -100%
≥ 0,9	100%

Fermo restando quanto sopra, il premio verrà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato che avranno fruito, nel periodo compreso tra il 01 gennaio ed il 31 dicembre dell'anno di riferimento, della quota ordinaria minima prevista dal CCNL e dalla normativa vigente. Si specifica che la quota ordinaria minima di 160 ore prevista per i dipendenti a tempo pieno verrà riproporzionata all'orario contrattualmente assegnato ai lavoratori a tempo parziale.

L'eventuale porzione di premio che dovesse risultare non distribuita ad alcuni lavoratori in ragione del mancato raggiungimento della quota ordinaria minima di ferie, verrà ridistribuita a tutti i lavoratori che avessero raggiunto il loro obiettivo minimo.

Si specifica che ai fini del raggiungimento dell'obiettivo minimo, sono esclusi gli eventi sotto riportati:

- ✓ gli eventi morbosi di cui all'art. 2 c.1 lett. d del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 sino al termine di erogazione prevista dal CCNL vigente;
- ✓ le malattie continuative di lunga durata e/o le assenze per ricovero ospedaliero in entrambi i casi purché pari o superiori a 30 giorni;
- ✓ le assenze per puerperio (periodo obbligatorio);
- ✓ gli infortuni sul lavoro;
- ✓ malattie professionali;
- ✓ permessi sindacali.

1.2 Premio Permessi

Obiettivo: incentivare l'esaurimento dei permessi spettanti nell'anno e promuovere una politica di miglioramento rispetto al passato.

Parametro di valutazione: maggiore fruizione dei permessi negli anni di vigenza del presente integrativo rispetto all'anno di riferimento (dati di bilancio 2017/2018). Il parametro deriva dal raffronto del coefficiente di fruizione dei permessi (rapporto tra i permessi goduti mediamente nell'anno per dipendente ed i permessi maturati mediamente nell'anno per dipendente) nell'anno di riferimento rispetto all'anno di bilancio 2017/2018.

$$\frac{\text{Godimento nell'anno di riferimento x}}{\text{Maturazione nell'anno di riferimento x}} > \frac{\text{Godimento nell'anno 2017/2018}}{\text{Maturazione nell'anno 2017/2018}}$$

$$\text{Godimento} = \frac{\text{Totale ore godute dai dipendenti in forza al 31/12/(anno di riferimento x) a tempo indeterminato* nell'anno}}{\text{Numero dei dipendenti a tempo indeterminato* in forza alla data del 31/12/(anno di riferimento x)}}$$

$$\text{Maturazione} = \frac{\text{Totale ore maturate dai dipendenti in forza al 31/12/(anno di riferimento x) a tempo indeterminato* nell'anno}}{\text{Numero dei dipendenti a tempo indeterminato* in forza alla data del 31/12/ anno di riferimento x}}$$

* Dipendenti a tempo indeterminato esclusi: dirigenti e quadri

Il premio sarà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato nella misura del 100% se nel singolo anno preso in esame il coefficiente di fruizione dei permessi (quantitativo di permessi fruiti rispetto a quelli maturati) sarà maggiore rispetto all'anno di raffronto 2017/2018.

RISULTATO		EROGAZIONE
Fruizione anno x	< / = fruizione anno 17/18	Nessuna erogazione
Fruizione anno x	> fruizione anno 17/18	100% del premio

1.3 Premio presenza

Obiettivo: Miglioramento dell'efficienza attraverso una riduzione dell'assenteismo.

Parametro: L'assenza dal luogo di lavoro comporta una decurtazione individuale secondo una scala percentuale in ragione delle assenze in rapporto alle ore teoriche annue lavorabili per singola tipologia contrattuale, intendendosi per anno il periodo 1 gennaio — 31 dicembre

L'importo dell'incentivo (anche denominato premio) sarà riproporzionato nell'intervallo relativo alle percentuali di assenteismo comprese dal 5% al 15%. La percentuale verrà calcolata sulle ore annue lavorabili per ogni tipologia di orario di lavoro contrattuale applicato in azienda.

Sono escluse dalla decurtazione:

- ✓ gli eventi morbosi di cui all'art. 2 c.1 lett. d del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 sino al termine di erogazione prevista dal CCNL vigente;
- ✓ le malattie continuative di lunga durata e/o le assenze per ricovero ospedaliero in entrambi i casi purché pari o superiori a 30 giorni;
- ✓ le assenze per puerperio (periodo obbligatorio);
- ✓ gli infortuni sul lavoro;
- ✓ malattie professionali;
- ✓ ferie, permessi, banca ore autorizzati
- ✓ permessi sindacali
- ✓ donazione sangue
- ✓ permessi elettorali
- ✓ permessi per Fis e Capidav.

A seguito della decurtazione la quota non distribuita verrà erogata come di seguito riportato:

- 80% dell'importo non erogato tra coloro che non hanno subito alcuna decurtazione per quote unitarie e non riparametrate;

- 20% ad incremento della quota contributiva annua a carico della Società per il riconoscimento di un'indennità assistenziale a favore del personale rientrante negli eventi morbosi di cui all'art. 2 c.1 lett. d del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 nel caso in cui abbia superato il limite dei 365 gg. retributivi previsti.

In tale ottica le Parti si incontreranno trimestralmente per verificare l'andamento del premio.

****

Le Parti inoltre precisano che:

- ✓ Il premio non avrà alcun consolidamento.
- ✓ Il premio sarà erogato in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati.
- ✓ La base di riparametrazione del premio sarà il livello C full time.
- ✓ Il premio sarà riparametrato sia in riferimento al livello di appartenenza che all'orario di lavoro ordinario.
- ✓ Sono espressamente esclusi dal presente accordo sul premio di risultato i Dirigenti e i Quadri.
- ✓ Il parametro di valutazione per i premi di risultato menzionati ai punti 1.1 e 1.2. verrà definito prendendo in considerazione l'intera popolazione dei lavoratori subordinati e a tempo indeterminato della Società esclusi il personale dirigente e quello con qualifica di quadro;
- ✓ Il parametro di valutazione per il premio di risultato menzionato al punto 1.3 verrà definito prendendo in considerazione il singolo lavoratore subordinato della Società;
- ✓ Il personale a tempo determinato beneficerà esclusivamente del premio menzionato al punto 1.3 con un riproporzionamento del premio stesso in relazione alla durata del rapporto contrattuale e all'orario ordinario contrattualmente previsto.

2) Decontribuzione/detassazione

Le parti concordano al fine di realizzare un maggiore coinvolgimento diretto e attivo dei lavoratori nei processi di innovazione, di efficienza ed efficacia delle prestazioni aziendali, unitamente a un miglioramento della qualità di vita e di lavoro del personale aziendale di istituire un apposito Comitato paritetico.

Detto Comitato sarà composto da 3 componenti di nomina aziendale e 3 componenti di nomina sindacale e dovrà essere costituito obbligatoriamente entro 15 gg. dalla sottoscrizione del presente integrativo aziendale. Il Comitato si incontrerà trimestralmente e avrà il ruolo di verificare la puntuale applicazione del piano di innovazione predisposto dalla Società in condivisione con le organizzazioni sottoscrittrici del presente accordo. Detto piano è rispondente ai criteri generali previsti dalla vigente normativa (legge 28 dicembre 2015 n. 208 in materia).

Le parti determinano un monte ore di permessi pari a 40 ore annue per ogni singolo componente del Comitato.

C. Welfare

Le Parti, concordano circa il riconoscimento di:

- Indennità integrativa reddito eventi morbosi. In relazione a quanto disposto dal CCNL in materia di periodo di comporto per il personale interessato dagli eventi morbosi di cui all'art. 2 c.1 lett. d del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000, concordano di implementare l'attuale sistema di welfare aziendale attraverso il versamento di una quota contributiva annua a carico della Società di € 24.000 per il riconoscimento di un'indennità assistenziale a favore del personale rientrante nella sopra richiamata casistica nel caso in cui abbia superato il limite dei 365 gg. retributivi previsti all'art. 32 per le "Malattie gravi". Il Comitato del F.I.S. (Fondo Interno di Solidarietà), sentite le Parti sociali, ne definirà le modalità di destinazione in linea con il proprio Statuto.

Le parti sociali per l'applicazione di quanto sopra richiamato si incontreranno con il comitato direttivo del FIS per individuare le migliori soluzioni e modalità distributive.

D. INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Le Parti alla luce delle attuali disposizioni intervenute in materia pensionistica (D.L. 28/01/2019, n° 4) concordano di rivedere quanto dalle stesse pattuito nell'"Accordo del 15/03/2012" e riconoscere al personale disponibile all'esodo su base volontaria (attraverso sottoscrizione di accordo transattivo in sede sindacale ex art. 2113 co. IV c.c. e art. 411 co. III c.p.c.) un apposito sistema di incentivazione così strutturato:

1. Quota 100

Quota 100 è la nuova forma di pensione anticipata, introdotta dal D.L. 28/01/2019, n° 4, riservata agli iscritti alle gestioni INPS e alla gestione separata, il cui requisito base è pari a 62 anni di età e 38 anni di contributi. Per i dipendenti del settore privato, i primi assegni arriveranno ad aprile, ma solo per coloro che avevano già il requisito al 31 dicembre 2018. Dal gennaio 2019 la decorrenza della pensione è fissata a tre mesi dal momento in cui si matura il requisito. Esempio: maturazione requisiti febbraio 2019, pensione quota 100 da maggio.

Le Parti relativamente a coloro che, in possesso dei requisiti, faranno richiesta di uscita a fronte di tale tipologia, riconosceranno a titolo di incentivo all'esodo quanto di seguito riportato:

- Liv. D: € 12.000,00 lordi;
- Liv. C1: € 15.000,00 lordi;
- Liv. C : € 18.000,00 lordi;
- Liv. B1: € 21.000,00 lordi;
- Liv. B : € 24.000,00 lordi;
- Liv. A1: € 27.000,00 lordi;
- Liv. A : € 30.000,00 lordi.

Gli importi sopra riportati saranno aggiornati annualmente a gennaio sullo stesso mese dell'anno precedente con applicazione del coefficiente di rivalutazione Istat del mese di dicembre dell'anno precedente.

L'incentivo in oggetto, a decorrere dal 1° aprile 2019, sarà riconosciuto solamente a coloro che sottoscrivano in sede sindacale con la Società apposito "atto transattivo all'esodo" con uscita entro tre mesi dalla maturazione del diritto alla pensione "Quota 100" o dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

2. Altre tipologie pensionistiche

La tipologia in oggetto comprende il personale che abbia maturato a decorrere dal 1° gennaio 2019 il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia con il previgente sistema pensionistico o con altre forme di pensionamento non oggetto del D.L. 28/01/2019, n° 4.

Le Parti relativamente a questo gruppo di dipendenti riconosceranno a titolo di incentivo all'esodo quanto di seguito riportato:

- Liv. D: € 10.000,00 lordi;
- Liv. C1: € 13.000,00 lordi;
- Liv. C : € 16.000,00 lordi;
- Liv. B1: € 19.000,00 lordi;
- Liv. B : € 22.000,00 lordi;
- Liv. A1: € 25.000,00 lordi;
- Liv. A : € 28.000,00 lordi.

Gli importi sopra riportati saranno aggiornati annualmente a gennaio sullo stesso mese dell'anno precedente con applicazione del coefficiente di rivalutazione Istat del mese di dicembre dell'anno precedente.

L'incentivo in oggetto sarà riconosciuto solamente a coloro che sottoscrivano in sede sindacale con la Società apposito "atto transattivo all'esodo" con uscita entro tre mesi dalla maturazione del diritto o dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

3. Pensionamento di soggetti con riduzione della capacità lavorativa

I dipendenti che ai sensi dalla vigente normativa potranno beneficiare delle condizioni previste per il prepensionamento in relazione al loro stato di salute, consistente in una riduzione della capacità lavorativa accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, avranno diritto a percepire l'incentivo riportato al punto 1 "Quota cento" previsto per il livello di inquadramento, maggiorato del 20% dello stesso.

4. Altri aventi diritto

La tipologia in oggetto comprende il personale che abbia già maturato entro il 31 dicembre 2018 il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia con il previgente sistema pensionistico e non abbia formalmente e per iscritto avanzato richiesta di uscita per incentivazione o non abbia accolto la proposta aziendale per sottoscrivere un atto transattivo di incentivazione all'esodo secondo i seguenti parametri.

Le Parti relativamente a questo gruppo di dipendenti riconosceranno a titolo di incentivo all'esodo quanto di seguito riportato:

- Liv. D: € 5.000,00 lordi

- Liv. C1: € 7.000,00 lordi;
- Liv. C: € 9.000,00 lordi;
- Liv. B1: € 11.000,00 lordi;
- Liv. B: € 13.000,00 lordi;
- Liv. A1: € 15.000,00 lordi;
- Liv. A: € 17.000,00 lordi.

L'incentivo in oggetto sarà riconosciuto solamente a coloro che sottoscrivano in sede sindacale con la Società apposito "atto transattivo all'esodo" con uscita entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo. Decorso tale termine non verrà riconosciuto alcun incentivo.

5. Clausole finali

Le Parti concordano che in caso di variazioni normative che determinino il venir meno di tipologie pensionistiche sopra richiamate, gli specifici articoli ed i loro contenuti saranno da considerarsi superati e non più applicabili. Resta inteso che in tale caso, Le Parti dovranno incontrarsi entro e non oltre 2 mesi dall'entrata in vigore di dette normative per verificare la necessità di eventuali integrazioni contrattuali in materia.

E. CONTRATTO A TERMINE E PERSONALE SOMMINISTRATO

Le Parti, in linea con quanto disposto dal Decreto-legge 12 luglio 2018 n. 87 convertito dalla legge 9 agosto 2018 n. 96, cosiddetto "Decreto Dignità", anche ai sensi dell'art 19 comma 2 ed art 21, comma 01 e 02 del D. Lgs 81 del 2015, come riformato dal Decreto Dignità, concordano che i picchi di attività lavorativa del comparto esazione nei periodi 01 giugno – 30 settembre e 01 dicembre – 31 gennaio sono riconducibili a ragioni di stagionalità e come tali vanno ad integrare le causali di cui all'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963 n. 1525 e s.m.i. e pertanto sono esclusi dalle limitazioni sulla durata e sulle causali dei contratti a termine, come da D.Lgs. 81 del 2015, come modificato dal cosiddetto "Decreto Dignità".

Le regole di cui sopra – per la sola vigenza del presente accordo – saranno estese anche al personale somministrato acquisito attraverso affidamento con bando di gara a committenza (stazione appaltante) S.p.A. Autovie Venete.

F. PERSONALE ASSUNTO POST INTEGRATIVO AZIENDALE 2009/2013 ED "EX SUS"

Fermo restando quanto previsto al punto 2 dell'accordo integrativo aziendale dell'11 settembre 2009 per gli anni 2009/2013 che così cita "le Parti concordano che la Società, in caso di assunzione di nuovo personale (escluso quello di cui all'accordo del 26 giugno 2006 e/o integrazioni successive) o di acquisizione di personale tramite società di somministrazione di lavoro, non sarà tenuta a riconoscere a detti lavoratori gli emolumenti contrattualmente e retributivamente denominati *premio di produttività* e *EDR 2001*", si concorda il riconoscimento per il personale a tempo indeterminato rientrante fra quello assunto dopo la sottoscrizione dell'Integrativo aziendale dell'11 settembre 2009 e del personale "ex SUS" (Accordo 20 novembre 2015), in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, di un importo mensile lordo di € 30,00 (trenta/00) non riparametrati, pari a un importo lordo annuo di € 360,00.

G. ACQUISIZIONE PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE O SOMMINISTRATO

A decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, il personale di nuova assunzione (sia a tempo indeterminato che con contratto a termine) e l'eventuale personale somministrato, non avrà diritto a percepire i trattamenti economici derivanti dai precedenti accordi integrativi aziendali.

Le parti concordano che il trattamento economico sopra menzionato potrà essere ridiscusso in occasione dei successivi integrativi aziendali.

H. PRESTITI

Il personale che avrà conferito in quota il proprio TFR avrà la possibilità di richiedere un prestito aziendale sino a concorrenza dell'importo di TFR conferito e nel rispetto delle modalità aziendali vigenti.

Le Parti concordano che il punto 3 dell'accordo aziendale del 15/04/1997, relativo all'importo massimo erogabile come prestito aziendale, viene portato ad € 20.000,00 (ventimila/00). Lo stesso sarà soggetto alle vigenti regole di cui all'apposito regolamento aziendale.

I. PERMESSI SOLIDALI

Alla luce di quanto stabilito nell'accordo di rinnovo del C.C.N.L. di settore relativamente ai c.d. permessi solidali, fermo restando gli obblighi di cui al D. Lgs. 66/2003 s.m.i., i dipendenti potranno decidere di "donare" ore di permesso ex art. 15 del vigente C.C.N.L. e/o banca ore a colleghi che versino in particolari condizioni di salute (documentate da referti medici) o che debbano provvedere ad assistere figli, genitori, coniuge e parenti di primo e secondo grado; possono essere considerate particolari condizioni di salute quelle definite al paragrafo relativo al Premio di Risultato. La cessione deve riguardare ore o giornate non rientranti nelle definizioni di piani ferie e permessi. La cessione di ferie e permessi è consentita con l'esclusione del periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane e dei giorni minimi di riposo stabiliti dal Decreto Legislativo n. 66/ 2003. Le modalità verranno determinate, entro il 30 settembre 2019, da apposito regolamento aziendale condiviso fra le Parti. Solo successivamente la determinazione del richiamato regolamento potranno essere "donati" tali permessi.

L'azienda relazionerà le parti sociali all'inizio di ciascun anno circa l'utilizzo dello strumento, in funzione di un monitoraggio della previsione normativa stessa.

J. INDENNITA' OPERAI ex Accordo luglio 2010

Il personale operaio che, per esigenze aziendali di carattere tecnico organizzativo od anche a seguito di cause indipendenti dalla volontà del lavoratore stesso, venga trasferito dal Reparto Manutenzione d'Urgenza, continuerà a beneficiare delle condizioni previste per il personale operaio qualificato già inquadrato presso la manutenzione d'urgenza, di cui all'accordo di data 30 luglio 2010.

Resta inteso che la presente indennità rimarrà correlata al mantenimento del livello di inquadramento e della qualifica giuridica di operaio.

K. ORARIO DI LAVORO

Si conferma quanto convenuto relativamente all'orario di lavoro nell'integrativo aziendale 2014/2017 e relativo accordo sussidiario.

L. CAPIDAV

Rimane confermato quanto convenuto nei precedenti accordi integrativi aziendali in materia di previdenza complementare.

M. PERSONALE OPERAIO QUALIFICATO

Rimane confermato per il personale a tempo indeterminato quanto convenuto nell'integrativo aziendale 2014/2017 per il personale operaio specializzato.

****

AMBITO DI APPLICAZIONE e VALIDITA' E DURATA

In relazione al presente Accordo si precisa che:

I. Il personale con contratto a termine sarà escluso dall'applicazione di quanto previsto alle lettere B1.1, B1.2, C., D., F., H., I., L., M.
II. Relativamente al personale somministrato acquisito attraverso affidamento con bando di gara a committenza (stazione appaltante) S.p.A. Autovie Venete, le Parti concordano in linea con quanto espresso all'art. 4 del vigente CCNL l'applicazione delle lettere B 1.3., E., G., J e K.

Il presente accordo, con validità triennale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, annulla e sostituisce tutte le disposizioni previste e contenute nei precedenti accordi integrativi aziendali, con esclusione di quanto qui non espressamente richiamato.

Letto, condiviso e sottoscritto

Le RSA

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT-UIL

SLA Cisal

UGL Trasporti

S.p.A. AUTOVIE VENETE

Postilla all'accordo

"INTEGRATIVO AZIENDALE 2019 / 2021"

In relazione alle richieste di chiarimenti, osservazioni ed integrazioni pervenute in data 3 maggio 2019 da parte di alcune componenti sindacali, si precisa a completamento e chiarimento dell'integrativo stesso, quanto segue:

Relazioni sindacali

Le Parti si impegnano entro il mese di maggio a definire una calendarizzazione di incontri per definire quali accordi di secondo livello vengono ritenuti prioritari per il futuro passaggio verso la NewCo. Detto calendario dovrà prevedere un primo incontro già nel mese di giugno 2019.

La Società si impegna a promuovere nei tempi più brevi possibili (non oltre la metà del mese di giugno 2019) un incontro in relazione allo stato del passaggio di concessione alla NewCo.

Erogazione dell'incentivo

L'incentivo totale previsto per il livello ed orario di appartenenza verrà distribuito per quote uguali e mensili. Nel mese di febbraio dell'anno successivo si provvederà all'eventuale conguaglio.

Premio presenza

Le Parti concordano che all'elenco delle causali di assenza escluse dalla decurtazione si aggiungono anche i permessi ex lege 104, allattamento e studio così come riconosciuti dal CCNL.

Decontribuzione/Detassazione

Le Parti concordano di istituire il Comitato paritetico entro e non oltre il 20 maggio 2019.

Detto Comitato avrà un primo entro il 15 giugno p.v. in cui analizzerà la presenza di situazioni anomale inerenti ferie, permessi o presenze che possano compromettere il corretto riconoscimento del premio.

In tale occasione le Parti definiranno anche i dati statistici necessari per una completa disamina delle componenti tipologiche del premio (ferie, permessi, presenze).

Ambito di applicazione

Considerato che l'accordo integrativo 2019/2021 annulla e sostituisce tutte le disposizioni previste e contenute nei precedenti accordi integrativi aziendali, i punti K, L e M in quanto relativi a disposizioni contenute nell'accordo integrativo aziendale 2014/2017 e relativo accordo di proroga per l'anno 2018, sono stati inseriti per evitarne la decadenza.

Letto, condiviso e sottoscritto

Le RSA

S.p.A. AUTOVIE VENETE