CONTRATTO AZIENDALE DI II LIVELLO

Il giorno 13 giugno 2011, presso la sede della CISL di Cagliari, si sono incontrati:

- la società FISGEST S.r.l., con sede in Cagliari, via Ancona n° 1, rappresentata dal legale rappresentante Roberto Demontis, assistita dal Coordinatore Regionale Roberto Salone;

e l'Organizzazione Sindacale Regionale di categoria:

- FISASCAT – CISL Sardegna, con sede in Cagliari, via Ancona n° 11, rappresentata dal Segretario Generale da Marco Demurtas e da Maria Viviana Leoni, Maria Giovanna Mela, Alessandro Marcellino, Alessandro Rulfi, Michele Muggianu, Sara Lorrai, Mario Testoni, Lina Lai, Giuseppe Atzori, Piera Fenu.

PREMESSA

Le Parti, in conformità ai contenuti dell'accordo di riforma del modello contrattuale del 22 gennaio 2009 e a quanto previsto nel contratto nazionale del Terziario Distribuzione Servizi sottoscritto da Confcommercio – Fisascat – Uiltucs in data 6 aprile 2011,

RILEVATA

La situazione delle problematiche inerenti al difficile momento congiunturale sul piano economico finanziario, nel rispetto del sistema contrattuale e delle relazioni sindacali esistenti in azienda.

La necessità di mettere in campo tutte le azioni possibili volte ad attutire l'impatto economico della cessazione del servizio RED a partire dal primo gennaio 2012, utilizzando gli strumenti di flessibilità previsti dal CCNL e, qualora fosse necessario per evitare possibili riduzioni degli organici, gli ammortizzatori sociali in deroga.

DICHIARANO

di aver positivamente completato, con la stesura del presente accordo integrativo di II Livello, un'importante fase di confronto il cui esito è frutto di una comune condivisione di obiettivi, costituendo una significativa conferma della crescita delle relazioni sindacali all'interno dell'azienda.

Quanto sopra premesso e rilevato, le Parti hanno convenuto quanto segue.

ART. 1 - ORARIO DI LAVORO

Allo scopo di favorire recuperi di efficienza e di miglioramento della produttività, tenuto conto del contesto di grande competitività, del mutato assetto concorrenziale e del comportamento degli utenti, si conviene di attivare confronti per sede o per territorio, finalizzati a realizzare accordi su nuovi assetti organizzativi.

Tali confronti saranno mirati anche a contenere/ridurre eventuali effetti negativi sull'occupazione nei casi in cui le modifiche organizzative adottate richiedano comunque una ridefinizione degli organici funzionale a recuperi di efficienza.

Nell'ambito di tali confronti dovrà comunque essere perseguita e privilegiata l'implementazione dei seguenti fattori:

- Orario di lavoro

Flessibilità oraria giornaliera e/o settimanale programmata, finalizzata a garantire un efficace presidio dei flussi dell'utenza, suddividendo il periodo lavorativo annuo tra "durante la campagna fiscale" (15 marzo – 15 luglio) e "fuori campagna fiscale".

A fronte di situazioni non prevedibili, quindi non rientranti nella pianificazione oraria definita, sarà comunque garantito il dovuto presidio con il ricorso a soluzioni individuate nell'ambito delle singole sedi.

- Mansioni

Promiscuità, fungibilità e polivalenza da applicare all'interno delle singole unità produttive e tra i rispettivi servizi.

- Gestione ferie

La Società, tenuto conto della necessità di garantire la continuità del servizio al pubblico e di ridurre al minimo i periodi di chiusura totale (possibili solo nei mesi di agosto e delle festività di fine anno), predispone la programmazione dei periodi di ferie attraverso le seguenti modalità:

a. le ferie estive verranno calendarizzate entro il mese di giugno di ogni anno per il periodo luglio – agosto;

b. le ferie invernali saranno invece calendarizzate entro il mese di novembre per il periodo dicembre – gennaio.

All'interno dei periodi sopra richiamati e in particolare nel mese di agosto, la ripartizione tra i diversi turni dovrà essere concordata tra i lavoratori entro il 31 maggio o, in assenza di accordo, sarà stabilita dall'azienda; il tutto, tenuto conto dell'esigenza di mantenere in forza - nei periodi di apertura - operatori in grado di offrire i diversi servizi.

I suddetti confronti saranno realizzati sulla base di proposte che prevedano la preventiva informazione sull'andamento della sede sia sull'aspetto commerciale che sulla composizione dell'organico e delle ore lavorate.

La gestione dell'orario di lavoro verrà monitorata a livello regionale e provinciale attraverso un sistema di rilevazione presenze messo a disposizione dal CAF nazionale.

A livello regionale le parti s'incontreranno periodicamente o su richiesta di una delle parti, per valutare l'andamento e gli effetti delle modifiche realizzate o in corso di realizzazione nonché, ove ciò si rendesse necessario, per facilitare i confronti finalizzati a intese a livello locale.

ART. 2 – FORMAZIONE

Le parti, ritenendo l'elemento formativo indispensabile per lo sviluppo aziendale e della professionalità dei lavoratori, concordano sulla necessità di garantire la formazione e l'aggiornamento continuo degli operatori fissi e stagionali, attivando tutti i canali e gli strumenti possibili volti ad aumentare la quantità e

la qualità delle diverse tipologie dei momenti formativi (aula, conferenze, percorsi multimediali, ...).

Tali momenti formativi verranno seguiti da sessioni di test per verificare il livello di preparazione degli operatori, il cui superamento risulta necessario per rispondere agli standard minimi imposti dal CAF per lo svolgimento dei servizi in convenzione con INPS, INPDAP, Agenzia delle Entrate, ...

La Società, al fine di raggiungere una maggiore omogeneità nei comportamenti e nelle interpretazioni, ha costituito a livello regionale un gruppo di formatori che si occuperà nelle diverse sedi della gestione della formazione, sia quella interna, sia quella attuata con soggetti esterni (CAF nazionale, fondi interprofessionali, ...) e delle sessioni di test.

ART. 3 - MALATTIA

Per quanto riguarda le assenze per malattia, rispetto al trattamento previsto dal CCNL vigente a partire dal 1° aprile 2011, viene riconosciuta una integrazione in misura tale da garantire il 100% della retribuzione spettante per i giorni di malattia dal 4° al 20°.

ART. 4 PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, in base a quanto disposto dal vigente CCNL, stabiliscono una erogazione di somme di danaro in sede aziendale in correlazione a programmi aventi come obiettivo incrementi di produzione, produttività, innovazione, qualità ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico aziendale.

Le Parti convengono, dunque, sull'opportunità di istituire un premio di risultato (di seguito PDR), che assorbe e recepisce i precedenti accordi aziendali non formalizzati per iscritto che hanno qualificato le varie voci contrattuali (straordinari, indennità festive e notturne, premi variabili), come competenze legate alla produttività aziendale.

Il PDR è costituito da una **quota di base** i cui meccanismi di individuazione, quantificazione e ripartizione vengono definiti nel successivo articolo 5.

La società, in funzione delle disponibilità di bilancio, si riserva la facoltà di stanziare risorse aggiuntive da destinare al PDR da ripartire sulla base di parametri di efficienza organizzativa che determinino impatti positivi sull'andamento economico dell'azienda (**quota aggiuntiva**).

ART. 5 PARAMETRI - OBIETTIVI

Relativamente alla quota di base del PDR vengono individuati una serie di parametri e indicatori che consentono di determinare:

- quando scatta il diritto al riconoscimento del PDR
- l'ammontare complessivo delle risorse da ripartire
- il meccanismo di ripartizione tra dipendenti

INTERRUTTORE

078966764

Le Parti convengono che, affinchè si possa erogare il PDR – quota di base, il Margine Operativo Lordo aziendale e il risultato prima delle imposte devono essere positivi.

Il Margine Operativo Lordo (MOL) viene indicato nel bilancio d'esercizio aziendale come la differenza tra valore e costi di produzione, come previsto dalla 4^ direttiva CEE.

Le Parti dichiarano che i conteggi relativi alla quota base del PDR dovranno essere effettuati sulla base del bilancio approvato e depositato presso la CCIAA e pertanto rinunziano sin da ora alla facoltà di eccepire o contestare tali dati ufficiali di bilancio.

IMPORTO

L'importo della quota di base del PDR è pari al 3% del MOL.

MECCANISMO DI RIPARTIZIONE

L'ammontare delle risorse della quota di base del PDR di cui al punto precedente viene ripartito sulla base di meccanismi di incremento della produttività nella seguente misura:

- 5% tra tutti i dipendenti della sede in quota fissa
- 95% in relazione ai risultati conseguiti individualmente nei diversi servizi, così ripartiti:



Il budget stanziato per ciascun servizio viene ripartito tra i dipendenti che, incrementando il numero delle pratiche dell'anno precedente, abbiano superato – per singolo servizio - le seguenti soglie:

- 730: 600
- detrazioni: 150
- ICI: 150
- Invalidità: 200
- ISEE: 1500
- ISEU: 150
- Unico: 120

Le soglie verranno riproporzionate in caso di orario di lavoro part time o in caso di destinazione dell'operatore anche a servizi di back office.

* * *

La seconda eventuale quota destinata dalla Società al PDR (quota aggiuntiva) verrà comunicata periodicamente ai responsabili delle sedi, con i quali si provvederà a individuare i meccanismi di ripartizione, tenuto conto dei seguenti

078966764

parametri: conseguimento di obiettivi di produzione e produttività, incarichi volti a incrementare l'efficienza organizzativa e la qualità e legati alla formazione e all'aggiornamento del personale dipendente, ..., e comunque in grado di incidere positivamente sull'andamento economico aziendale.

* * *

Nel rispetto di quanto stabilito in sede di rinnovo del CCNL è invece escluso dal presente accordo aziendale il riconoscimento di indennità, emolumenti o premi in misura fissa.

ART. 6 - EROGAZIONE PDR

L'importo del PDR – quota di base verrà erogato a ciascun dipendente nell'anno successivo a quello preso come riferimento per il calcolo, con la retribuzione del mese successivo a quella di approvazione del bilancio, con esclusione del mese di agosto.

L'importo del PDR – quota aggiuntiva verrà erogato a ciascun dipendente sulla base dell'individuazione delle ulteriori risorse da parte dell'azienda e della tempistica che verrà concordata nei confronti attivati a livello di singola unità territoriale con i responsabili della sede.

ART. 7 - CORRETTIVI

7.1 Le Parti convengono che l'importo del PDR – quota di base è collegato all'effettiva presenza e, pertanto, ogni giornata di assenza dal servizio – fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, ex festività soppresse, permessi sindacali, infortuni sul lavoro, permessi ex L. 104/92, malattie contratte da lavoratori con invalidità superiore al 60%, malattie di durata superiore a 40 giornate continuative e ricoveri ospedalieri, nonché astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio – riduce l'importo del PDR in ragione di 1/220.

Di seguito si specifica la formula di calcolo per la determinazione del non erogabile per assenza:

PDR * GA /220

Dove: PDR = Importo Premio di Risultato; GA = Giornate di assenza; 220 = Giornate lavorabili teoriche annue.

Le quote di PDR non erogate al personale di ciascuna sede, in ragione delle assenze fatte registrare da ciascun lavoratore, verranno ripartite tra tutto il personale della rispettiva sede in proporzione alle giornate effettivamente lavorate da ciascun dipendente fatte registrare nell'anno di riferimento e saranno erogate ai destinatari con la retribuzione del mese successivo a quello di erogazione del PDR.

Di seguito si specifica la formula di calcolo:

TIP * GEP / TGL

Dove: TIP = Totale importo PDR di sede da ridistribuire; GEP = Giornate individuali di effettiva presenza; TGL = Totale giornate di sede effettivamente lavorate.

7.2 L'importo del PDR viene inoltre ridotto di 1/10 per ogni errore rilevato da controlli interni ed esterni sulle pratiche effettuate da ciascun dipendente.

Qualora gli errori determinino multe, ammende, sanzioni, a carico della Società verranno invece applicati gli ordinari meccanismi sanzionatori previsti dal CCNL.

ART. 8 - DIPENDENTI INTERESSATI – TIPOLOGIE

Il PDR si applica, proporzionalmente ai mesi di prestazione effettuata nel periodo di riferimento, a tutti i dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, con esclusione di dirigenti, contratti formativi, tirocinanti e stage, cui viene applicato il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, e - per la quota aggiuntiva - anche ai dipendenti a tempo determinato o assunti con contratto di somministrazione di lavoro.

L'erogazione del PDR per i lavoratori part-time sarà calcolata in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto nel periodo di riferimento.

In caso di modifica della sede di lavoro nel corso dell'anno, il PDR sarà calcolato ai dipendenti interessati secondo i criteri, i requisiti e le condizioni previste nel presente accordo tenendo presente la sede ove questi abbia prestato la Sua attività lavorativa in prevalenza temporale.

ART. 9 - CARATTERISTICHE DEL PDR

Le Parti, convengono e concordano che gli importi del PDR sono da ritenersi al lordo delle trattenute di legge e che sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 del C.C., così come modificato dalla legge 297/82 ed ai sensi del vigente CCNL; tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 193 del CCNL (testo unico 2008), oltre a non entrare nel computo delle retribuzioni di fatto né delle mensilità aggiuntive; sono infine, esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto, indiretto e\o differito.

Le Parti convengono, altresì, che il PDR avendo le caratteristiche della totale variabilità ed indeterminabilità rientra nella fattispecie di cui all'art. 2 del D.L. 25 marzo 1997, n.67, convertito con modificazioni dalla Legge 23 maggio 1997, n.135, ed eventuali successive modifiche, e pertanto beneficerà del regime previdenziale di decontribuzione previsto da tale disposizione.

Le Parti, infine, convengono che il PDR normato nel presente accordo ha caratteristiche tali da rispondere ai dettami della circolare 3/E del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle Entrate che si riferisce al disposto dell'art. 1, comma 47, della legge 220 del 2010, che ha dato attuazione dell'art. 53, comma 1, del decreto 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in tema di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione a incrementi di produttività.

****

Le Parti convengono di incontrarsi a livello regionale, successivamente all'elaborazione del bilancio per monitorare l'andamento degli obiettivi aziendali collegati al PDR.

078966764

Art. 10 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A partire dalla sottoscrizione del presente accordo, verrà applicato a tutti i dipendenti quanto previsto dall'art. 95 del CCNL (testo unico 2008) relativamente ai meccanismi di assistenza sanitaria integrativa.

ART. 11 VALIDITA' DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale si applica alla società Fisgest S.r.l. e ha durata triennale.

Decorre dalla data di sottoscrizione e scadrà il 31 dicembre 2013.

L'arco temporale per il calcolo del PRD di cui agli articoli precedenti si riferirà all'intero anno solare.

Il presente accordo è immediatamente operativo dalla data di sottoscrizione, dalla quale decorre anche il termine previsto dalla Legge per il deposito del relativo originale presso le Direzioni Provinciali del Lavoro interessate.

Cagliari, 13\06\2011

Letto, confermato e sottoscritto.

Fisgest S.r.l.

FISASCAT CISL