ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 12 Luglio 2002 ad Ancona presso la sede dello Zaffiro srl Via Monte Vettore si sono incontrati:
La Società ZAFFIRO SRL rappresentata dal Dottor Antonio Antoniadis e dalla Sig.ra Annalisa D'Addio
La Fisascat/CISL di Ancona rappresentata dalla Sig.ra SOLEGGIATI SELENA e la UILTUCS/UIL di Ancona rappresentata dal Sig. Sergio Amari unitamente alla Rsu nelle persone di Cinzia Bevilacqua, Marta Puliti e Raffaella Recanatesi.

Le Parti a conclusione di una serie di incontri, nel corso dei quali è stata discussa ed esaminata la piattaforma del Contratto Integrativo Aziendale, hanno raggiunto il seguente accordo:

PREMESSA

Le trasformazioni economico-sociali degli ultimi anni hanno fortemente inciso su comportamenti, costumi e bisogni di una società peraltro notevolmente invecchiata.
Queste trasformazioni e la necessità di soddisfare una società mutata anche sul piano dell'età anagrafica, rendono indispensabile agire nell'ambito territoriale. E' infatti nel territorio cha va data risposta ai bisogni sociali attrezzandosi per cogliere al meglio queste nuove sfide che tutte le parti sociali devono necessariamente fronteggiare.
Ecco allora che si rende indispensabile sviluppare pienamente la contrattazione integrativa decentrata, strumento principe per il governo del settore.
Negli ultimi mesi è stata presentata dalle organizzazioni sindacali la piattaforma del contratto integrativo territoriale allo scopo di uniformare la condizioni contrattuali nelle aziende operanti nella Provincia di Ancona che applicano il CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo.
A fronte dell'attuale indisponibilità dell'Anaste Provinciale ad affrontare le richieste per giungere ad un accordo provinciale e del contenzioso conseguente, e a fronte, di converso, della disponibilità sempre espressa dalla Zaffiro srl a mantenere relazioni sindacali costruttive che hanno consentito in questi anni di migliorare le condizioni lavorative degli addetti in termini sia normativi sia economici, unitamente ad una crescita della qualità del servizio offerto agli ospiti della casa di riposo, le parti concordano di sottoscrivere il presente accordo integrativo di natura transitoria impegnandosi a ricercare tutte le strade per raggiungere l'obiettivo di una contrattazione integrativa unica per le aziende operanti nella Provincia di Ancona.
Pertanto le parti concordano di armonizzare tempestivamente quanto previsto dal presente accordo a quanto eventualmente sarà concordato nella futura contrattazione Provinciale di settore.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. RELAZIONI SINDACALI

Nella comune convinzione che l'attuazione di un adeguato sistema di Relazioni Sindacali rappresenti un fondamentale contributo allo sviluppo ed al rafforzamento

1 pp →

della Zaffiro srl, le Parti dichiarano di voler attuare un sistema di relazioni volto a favorire la composizione preventiva dei conflitti, nel rispetto dei reciproci ruoli, individuando soluzioni idonee a soddisfare gli specifici interessi tutelati.

Ciò premesso, fermo restando quanto previsto in Sede di CCNL di settore nella parte inerente alle Relazioni Sindacali, le Parti convengono di rafforzare l'attuale sistema.

Saranno oggetto di informazione e confronto le seguenti tematiche:

- Andamento generale dell'Azienda e piani e prospettive future
- Livelli occupazionali quali/quantitativi (tempi determinati; part- time; apprendistato; lavoro interinale; contratti di formazione e lavoro)
- Attuazione L.626/94 ed interventi sulla sicurezza e l'ambiente
- Piani di addestramento e formazione
- Andamento salario variabile (Premio di Partecipazione)

Le parti concordano di attivare i momenti di informazione e confronto su specifica richiesta di una delle parti entro 30 gg dalla richiesta stessa.

2. FORMAZIONE

Le Parti, nel comune convincimento del ruolo sempre più centrale delle Risorse Umane, condividono l'esigenza di realizzare una costante valorizzazione dei Lavoratori in termini di competenze, motivazione e cultura. Conseguentemente, le leve dell'apprendimento ed aggiornamento professionale rivestono un ruolo fondamentale per promuovere a livello individuale e collettivo lo sviluppo di competenze utili alla crescita della qualità del servizio offerto dall'Azienda.
Viene, pertanto, confermato l'impegno aziendale sulle tematiche della formazione e dell'aggiornamento professionale, attraverso la realizzazione di adeguati piani formativi. A tal fine le Parti, convengono di incontrarsi entro il mese di dicembre di ogni anno, per individuare le specifiche necessità formative e verificare l'andamento delle iniziative effettuate.
Per consentire inoltre una più ampia partecipazione ai percorsi formativi individuati, i lavoratori potranno usufruire dei permessi retribuiti individuali pari a n.120 ore annue (ex art. 49 del CCNL ANASTE) nella misura annua del 20% del personale in servizio nell'unità produttiva e potranno essere definiti, previo confronto sindacale, diverse articolazioni dell'orario di lavoro individuale che facilitino ulteriormente la frequenza. Verranno infine definiti piani di assunzione di eventuali contratti a tempo determinato in sostituzione dei lavoratori in formazione.

3. AMBIENTE E SICUREZZA

Le Parti convengono nel riconoscere la rilevanza della tutela della Salute dei Lavoratori e della sicurezza sul lavoro; pertanto, si favorirà lo sviluppo di tutte le attività di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei dipendenti su tali tematiche.
Inoltre, si continuerà con le azioni formative riguardanti i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza.

4. PART- TIME

Si concorda che, per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale che presti ore di lavoro supplementare, possa optare, in luogo del pagamento, per il riconoscimento di corrispondenti ore di permesso compensativo, fermo restando il pagamento della relativa maggiorazione prevista dal CCNL.
Le parti inoltre si incontreranno annualmente per verificare la possibilità di consolidare quota parte delle ore supplementari effettuate con ricorrenza nel corso dell'anno, in incremento stabile dell'orario settimanale, su specifica richiesta avanzata dal lavoratore/lavoratrice interessato.

5. RIPOSO SETTIMANALE

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL, si prevede la calendarizzazione del giorno riposo settimanale sempre nella giornata successiva al quella in cui si conclude il turno notturno (smontante).

6. PARI OPPORTUNITA'

Nel rispetto di quanto previsto dalla L. 125/91, le Parti ribadiscono l'impegno a realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne in relazione all'accesso al lavoro, all'avanzamento professionale nel rispetto delle capacità dei singoli individui.

7. ANTICIPAZIONE DEL TFR

Fermo restando quanto previsto a tale titolo dalla normativa vigente le parti convengono di identificare le seguenti ulteriori ipotesi di ricorso all'istituto in questione:

- Ristrutturazione ammodernamento della prima casa, successivamente alla presentazione di idonea documentazione, per un importo complessivo non superiore del 70% del maturato, indipendentemente dall'anzianità di servizio;
- In caso di fruizione di aspettativa non retribuita, in misura pari alle retribuzioni nette mensili non percepite e comunque per un importo complessivo non superiore al 70% del TFR maturato, indipendentemente dalla anzianità di servizio;
- Per particolare aggravio di spese mediche provate da idonea documentazione, per un importo non superiore al 70% del TFR maturato, indipendentemente dalla anzianità di servizio.

8. MATERNITA'

Si concorda l'integrazione al 100% della quota giornaliera della retribuzione anche nel periodo di astensione obbligatoria per maternità.

9 ATTIVITA' DI SOGGIORNO

Per tutti i lavoratori impegnati in attività di soggiorno, sia part time che full time, verrà riconosciuta un'indennità aggiuntiva pari a lire 50 € giornaliere a copertura del disagio provocato dal mancato rispetto dell'orario di lavoro e del disagio relativo alla permanenza in un luogo diverso dal proprio domicilio abituale.

10 PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Con riferimento a quanto previsto all'art. 5 del CCNL si conviene di definire, con il presente accordo, il "Premio di Partecipazione" a valere dal 1/1/2003, correlato ad obiettivi di produttività, qualità del servizio ed efficienza.

Il "Premio di Partecipazione" è per sua natura variabile e ed è pertanto strettamente correlato al raggiungimento dei risultati conseguiti, la sua erogazione avverrà, secondo le linee di seguito indicate, proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi relativi.

Le parti concordano di individuare nel grado di utilizzo delle strutture aziendali e nell'effettiva presenza al lavoro i parametri cui legare il premio di partecipazione.

L'efficienza e la qualità del servizio saranno commisurate al pieno utilizzo delle strutture aziendali. Il premio verrà conseguito secondo la tabella allegata (allegato 1).

La produttività verrà invece commisurata ai giorni di effettiva presenza al lavoro di ogni singolo lavoratore nell'anno di riferimento. Essa verrà determinata come esposto nella tabella allegata (allegato 1).

In relazione alla particolare natura del "Premio di Partecipazione", le Parti convengono che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per alcun altro istituto contrattuale o di legge, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul trattamento di fine rapporto (TFR), ricomprendendo nel loro ammontare complessivo tutte le relative incidenze.

AMMONTARE COMPLESSIVO

Il valore complessivo lordo del "Premio di Partecipazione" annuo massimo conseguibile ed erogabile, viene fissato nelle seguenti misure per gli anni di validità dell'accordo.

L'erogazione avverrà con il mese di marzo di ciascun anno e si riferisce ai risultati conseguiti nell'anno precedente.

Erogazione Anno 2003: € 463 lordi
Erogazione Anno 2004: € 516 lordi
Erogazione Anno 2005: € 516 lordi LE PARTI SI RINCONTRERANNO ENTRO IL MESE DI GENNAIO 2005 PER VALUTARE POSSIBILI INCREMENTI DEL MONTE PREMI DI

Per l'anno 2002 l'azienda si impegna ad erogare una cifra un tantum non ripetibile di € 180. LEGATA ALL'EFFETTIVA PRESENZA. SECONDO LE MODALITÀ ESPRESSE NELL'ALLEGATO 1.

MATURAZIONE DEL PREMIO E SUA EROGAZIONE

La maturazione del premio è fissata dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno e viene rapportata ai periodi di effettiva prestazione lavorativa. Avrà diritto all'erogazione solo il personale in forza nel mese di erogazione della quota secondo i seguenti criteri:

1) al Personale assunto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova sarà corrisposta la percentuale corrispondente al periodo tra il mese di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno, computando i mesi di effettiva prestazione come sopra individuata;

2) ai Lavoratori con contratto part-time, ferme restando le altre condizioni, il premio sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto;

3) al Personale assunto con contratto di formazione lavoro e apprendistato verrà corrisposto il premio di partecipazione con le stesse modalità previste per i Lavoratori assunti a tempo indeterminato.

11. INSCINDIBILITÀ DEL PRESENTE ACCORDO

Le Parti ritengono che il presente accordo sia migliorativo della situazione dei Lavoratori della Zaffiro srl e che, pertanto, costituisca un tutt'uno inscindibile.

12. DURATA ED APPLICAZIONE

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2005 con dispiegamento degli effetti economici fino a maggio 2006. Le parti riconfermano quanto definito in premessa relativamente all'opportunità di armonizzazione con la futura contrattazione Provinciale.
Il presente accordo si applica nei confronti del Personale in forza a partire dal 1 aprile 2002.

Letto, firmato e sottoscritto.

Zaffiro srl

OO.SS

RSU

Allegato 1

Quota legata al livello di efficienza

Il valore della quota relativa all'efficienza annuo massimo conseguibile ed erogabile, viene fissato nelle seguenti misure per gli anni di validità dell'accordo.

- fino a quattro festività, € 50
- da 4 a 7 festività, € 75
- da 8 festività in poi, € 100

Quota legata alla presenza

Il valore della quota relativa alla presenza viene determinata proporzionalmente nella cifra lorda di € 1,4 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

La presenza massima raggiungibile viene determinata in 242 giornate annue così determinate:

- n. 22 giorni lavorativi mensili x n. 11 mesi lavorati.

LE PARTI SI RINCONTRERANNO ENTRO LA FINE DEL 2003 PER ANALIZZARE L'INCIDENZA DELLE ASSENZE E PER VALUTARE UNA EVENTUALE DIVERSA ARTICOLAZIONE DELLA CIFRA LORDA DI 1,4 € GIORNALIERA LEGATA AD UN EVENTUALE TETTO DI ASSENZE MASSIME EFFETTUABILI NELL'ANNO.