

Accordo integrativo

Le parti:

- la società **Firenze Smart** (SILFispa) rappresentata dal Presidente Matteo Casanovi e dal Direttore Generale Manuela Gniuli;
- le **RSU aziendali** Lucia Di Iasio, Riccardo Pellegrini, Federico Giannelli;
- le **OO.SS.:** FIOM-CGIL rappresentata da Stefano Angelini, FIM-CISL rappresentata da Flavia Capilli, Assostampa rappresentata da ~~Paolo Fichera~~ SANDRO BENVUCCI

PREMESSA:

- Considerato che** dal 1 settembre 2021, a seguito dell'acquisto dell'azienda della società Florence Multimedia srl, *società in house* della Città Metropolitana di Firenze, è confluito in Firenze Smart il relativo personale dipendente e precisamente:
 - 4 lavoratrici a cui era applicato il CCNL Commercio, con successivo passaggio e armonizzazione al CCNL Industria Metalmeccanica e installazione Impianti a decorrere dal 1 gennaio 2022;
 - 3 lavoratori con contratto Aeranti Corallo -Federazione Nazionale Stampa Italiana (tele-radio giornalista TV) che hanno mantenuto il contratto in origine.
- Tenuto conto** delle richieste presentate dalle RSU e dalle OO.SS per il rinnovo del contratto integrativo aziendale scaduto il 31 dicembre 2021.
- Preso atto** del Atto di indirizzo dei soci 2022-2024 deliberato dal Comitato di controllo analogo dell' 11 maggio 2022 e delle indicazioni fornite dal Socio di maggioranza, che risultano vincolanti per la società.
- Considerato** l'Accordo ponte per l'anno 2022 sottoscritto in data 27 luglio 2022, che qui si intende richiamato interamente.

QUANTO SOPRA PREMESSO,

Si sottoscrive il seguente accordo integrativo con efficacia fino al **31 dicembre 2024** e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo a sostituzione del seguente, secondo quanto meglio di seguito specificato che riguarda tutti i lavoratori della società, anche con diversi Contratti Collettivi Nazionali di riferimento e **che conferma altresì la ultrattività dell' Accordo integrativo di secondo livello sottoscritto in data 22 febbraio 2016 e ss.mm.ii., fatta eccezione per gli articoli di seguito riportati:**

**

1) "FORMAZIONE, AMBIENTE E SICREZZA

Fermo restando il testo vigente viene aggiunto un ultimo comma con il seguente testo:

"fatti salvi gli obblighi formativi connessi alle prescrizioni di legge, tenuto conto del rapido evolversi dell'innovazione tecnologica e degli alti contenuti specialistici imposti dai diversi ambiti aziendali in ragione dei Servizi affidati (aree di competenza), viene istituita una Commissione paritetica che partecipa alla definizione dei piani formativi annuali e si attivano sistemi di monitoraggio e controllo sull'effettivo svolgimento dei corsi previsti nel piano formativo annuale.

Quanto sopra pur compatibilmente agli spazi economici disponibili e fatto salvo l'equilibrio economico finanziario dell'azienda, al fine di accrescere le competenze e le capacità del personale.

2) ORARIO DI LAVORO

a) **"LAVORO AGILE" (L.81/2017)**. Si introduce per le attività indirette e comunque remotizzabili la modalità di lavoro denominata **"LAVORO AGILE" (L.81/2017)**.

Si stabilizza la modalità di lavoro denominata "Lavoro agile"(L.81/2017) a seguito del periodo sperimentale di dodici mesi introdotto dall'accordo ponte del 27 luglio 2022.

-La richiesta, individuale e volontaria del lavoratore/lavoratrice, dovrà pervenire alla Direzione Aziendale su modulo predisposto (All. 1).

Sulla base anche delle caratteristiche specifiche degli uffici, in ragione degli ambiti professionali e delle singole Unit, si stabiliscono i seguenti criteri generali:

- **di norma due volte a settimana alternate alla presenza in ufficio.**

Resta salva la facoltà dell'azienda di concedere, su specifica richiesta individuale motivata, modalità diverse di organizzazione del lavoro agile.

La concessione in risposta alla richiesta individuale rilasciata dalla Direzione in ragione delle caratteristiche specifiche degli uffici come sopra specificato **avrà, su richiesta del lavoratore, durata biennale**, rinnovabile.

Nel mese di settembre 2023 si procederà ad una verifica congiunta per analizzare eventuali criticità riscontrate nel periodo intercorso, alla luce della *Policy aziendale per lo svolgimento del lavoro agile* sottoscritta il 19/9/2022.

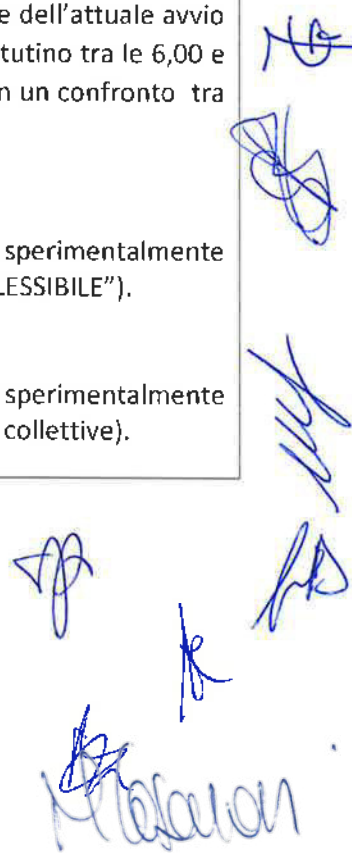
Le parti concordano che per i lavoratori **Giornalisti** a cui si applica il CCNL Aeranti Corallo, viene riconosciuta una specificità in merito alla loro organizzazione del lavoro e non sono pertanto applicabili i limiti di alternanza tra lavoro in presenza e lavoro agile previsti per gli altri lavoratori.

Circa le modalità di svolgimento per questa categoria di lavoratori si rimanda ad un confronto specifico tra le parti.

b) Per i **giornalisti** addetti al servizio **Muoversi in Toscana info** si stabilisce che in ragione dell'attuale avvio del servizio, l'orario di lavoro avrà una *flessibilità sperimentale* di ingresso del turno mattutino tra le 6,00 e le 6,45 (con recupero al termine del turno)". Tale periodo sperimentale si concluderà con un confronto tra le parti per verificarne gli aspetti funzionali ed eventuali criticità.

c) **Si stabilizzano**, confermandone l'attuazione, **le modalità di orario flessibile** introdotte sperimentalmente nei precedenti accordi, sia per gli operai che per gli impiegati (vedi paragrafo "ORARIO FLESSIBILE").

d) **Si stabilizzano**, confermandone l'attuazione, **le modalità di richiesta ferie** introdotte sperimentalmente nei precedenti accordi in merito all'ALLEGATO A (organizzazione e programmazione ferie collettive).



3) INQUADRAMENTO

Fermo restando il testo vigente viene aggiunto un ultimo comma con il seguente testo:

“Tenuto conto della nuova classificazione dei lavoratori di cui al Contratto collettivo nazionale - CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti vigente 2021-2024, si procederà ad un approfondimento congiunto circa eventuali disallineamenti, secondo criteri di trasparenza ed equità, attraverso la collaborazione della *Commissione consultiva paritetica* prevista dal vigente Contratto integrativo al fine di rendere conformi gli inquadramenti secondo un piano biennale.

**

4) BUONO PASTO

L'articolo viene sostituito con il seguente:

il BP in formato elettronico del valore giornaliero di euro 7 spetta al lavoratore presente al lavoro con orario giornaliero e prosecuzione dell'attività in sede dopo la pausa pranzo.

Resta esclusa la modalità di lavoro agile nella quale non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Per i lavoratori del settore impiantistico addetti ai turni, in ragione delle caratteristiche attuali degli stessi che consentono di coprire le 24 ore giornaliere di presidio impianti sul territorio per 365 giorni/anno, si precisa che l'erogazione del buono pasto spetta ai lavoratori dei turni con ripresa dell'attività dopo la pausa.

**

5) PREMIO DI RISULTATO

Di seguito la disciplina inerente l'erogazione del PDR.

-**Ricordato** che il CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti non prevede l'istituto della 14° mensilità e che SILFIsa non ha introdotto per i propri dipendenti tale istituto.

-**Considerato** che il CCNL dell'Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti vigente prevede per la parte economica della trattativa aziendale l'**istituto del Premio di Risultato** (art.12 –sez. IV – tit. IV).

- **Considerato** che tale premio, vuole costituire un incentivo al miglioramento delle prestazioni individuali nella consapevolezza che il raggiungimento di singoli buoni risultati, contribuisca ad una crescita collettiva dell'organizzazione aziendale e ad una maggior qualità dei servizi affidati in termini di efficienza e di costo di gestione. Il premio viene stabilito secondo un programma definito in accordo tra le parti, sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti secondo i valori degli indicatori scelti.

-**Considerato** che SILFIsa è una società *in house* soggetta alla direzione e coordinamento del Comitato di controllo analogo dei soci pubblici (CCA), sottoposta alla disciplina del TUSP (d.lgs. 175/2016).

- **Considerato** che per il PDR di competenza degli esercizi 2022 e 2023 l'Atto di indirizzo dei soci ha previsto un tetto complessivo del *bonus pool* (che include tutti i premi di risultato, compresi i lavoratori a termine, anche con contratto di somministrazione e i dirigenti) pari a quanto erogato con competenza 2021; che tale *bonus pool* è riferito al personale avente diritto nel 2021 ovvero ad un numero di FTE (*tempo pieno equivalenti*), inferiore rispetto ai lavoratori oggi regolarmente in forza in ragione di quanto autorizzato

dall'Atto di indirizzo del Comitato di controllo analogo (CCA), anche a seguito dell'acquisizione del personale di Florence Multimedia S.r.l..

- **Considerata** la possibilità di **utilizzare eventuali economie non distribuite rispetto al *bonus pool* disponibile** e che le stesse saranno oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione per un eventuale reimpiego a favore del personale dipendente secondo criteri di trasparenza e premialità, previo confronto sindacale.

- **Considerato che** è previsto a partire dalla competenza 2024 un adeguamento di tale *bonus pool*, consentendo di rimodulare, nel confronto sindacale, i pesi dei singoli indicatori che più rappresentino e meglio corrispondano al contributo dei singoli lavoratori alla qualità ed efficienza dei servizi affidati nella garanzia dell'equilibrio economico finanziario della società.

In tale ottica, quanto sopra premesso, vengono indicati di seguito i criteri di erogazione del **Premio di risultato** (PDR), basato su tre componenti, valorizzate da altrettanti indicatori:

1. **INDICATORE DI QUALITÀ E SICUREZZA:**

collaborazione al mantenimento delle certificazioni Sistema di gestione qualità e sicurezza ISO 9001 e ISO 45001

2. **INDICATORE DI BILANCIO:**

collaborazione al raggiungimento dell'obiettivo di redditività: valore EBIDTA del conto economico riclassificato dell'esercizio di riferimento almeno pari al 6,5%. (per le modalità di calcolo si veda l'Allegato).

3. **INDICATORE DI PRESENZA INDIVIDUALE:**

raggiungimento obiettivi di presenza individuale (calcolo individuale)

Per l'esercizio 2023, circa i *criteri di erogazione* e di *calcolo* per i sopra indicati punti 1,2,3 del PDR si rimanda a quanto già in vigore per l'esercizio 2022, mentre per l'esercizio successivo le parti stabiliscono di incontrarsi entro il mese di marzo 2024 al fine di valutare, in ragione della rimodulazione del *bonus pool* prevista, i nuovi pesi da attribuire alle componenti del PDR.

Si ricorda che il calcolo del PDR secondo gli indicatori suddetti prevede importi uguale per tutti i livelli di inquadramento dal livello D1 (ex 2°) a livello A1 (ex 8°-Quadro) non riparametrato per livello.

Resta salvo quanto già stabilito in tema di elementi premiali per i lavoratori inquadrati nei livelli B3 e A1.

GIORNALISTI

Per i lavoratori giornalisti a cui si applica il *Contratto Collettivo Aeranti Corallo*, si stabilisce il riconoscimento del PDR annuale secondo il seguente percorso di adeguamento:

Competenza anno 2022: euro 400 lorde

Competenza anno 2023: euro 400 lorde, al verificarsi dell'indicatore certificazione sicurezza 45001 oltre a euro 300 lorde al verificarsi dell'indicatore di bilancio)

Competenza anno 2024: riallineamento agli altri lavoratori, tenuto conto delle specificità del relativo CCNL.

In merito al tetto complessivo del *bonus pool* aziendale **resta salvo** quanto stabilito dall'Atto di indirizzo del Comitato di controllo analogo dove è stabilito che quanto distribuito complessivamente **non potrà superare il 50% dell'utile di esercizio**.

Firenze, 27 luglio 2023

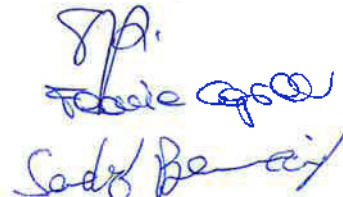
L'Azienda



Le RSU aziendali



Le OO.SS.



INDICE DI REDDITIVITA': modalità di calcolo

La seconda componente del Premio di Risultato viene calcolato sulla base dell'EBITDA (Earnings Before Interests Taxes Depreciation and Amortization), che esprime il reddito che l'azienda è in grado di generare basandosi sulla gestione operativa.

PROSPETTO DI CALCOLO DELL'INDICATORE EBIDTA

L'indicatore EBIDTA viene calcolato con i dati del Conto Economico di bilancio con i seguenti criteri:

Calcolo EBIDTA

Ricavi delle vendite e delle prestazioni (A1)

Variazione dei lavori in corso di ordinazione (A3)

RICAVI

- Costi esterni (B6 + B7 + B8 + B10c + B11 + B12 + B14)

VALORE AGGIUNTO

- Costo del lavoro (B9)

EBIDTA