

Accordo "Ponte" 2022

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 Stefano Fabbri.

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 nelle scorse settimane dalle RSU e dalle OO.SS per il rinnovo del contratto integrativo aziendale vigente.

-**Preso atto delle** novità emerse dal nuovo Atto di indirizzo dei soci deliberate in occasione del Comitato di controllo analogo dell' 11 maggio 2022 e vincolanti per la società.

QUANTO SOPRA PREMESSO,

si rende necessario approfondire ulteriormente alcuni temi che possono impattare sull'attuale organizzazione aziendale nello spirito di corrispondere alle esigenze di efficienza e qualità dei servizi pubblici affidati in gestione e, al contempo, coinvolgere il personale in processi partecipativi e motivazionali al fine di rafforzare il rapporto altamente fiduciario che caratterizza, imprescindibilmente, la tipologia dei servizi pubblici affidati in gestione.

Quanto sopra al fine di mantenere il quadro dispositivo interno aziendale, con riferimento agli istituti previsti nell'Accordo integrativo aziendale in essere, *conforme* all'Atto di Indirizzo deliberato dal Comitato di controllo analogo sopraccitato, vincolante per la società.

Pertanto in tale ottica si sottoscrive il seguente accordo "ponte" che riguarda tutti i lavoratori della società, anche con diversi Contratti Collettivi Nazionali di riferimento, che stabilisce la ultrattività del vigente Accordo integrativo di secondo livello sottoscritto in data 22 febbraio 2016 e ss.mm.ii., fatta eccezione per gli articoli di seguito riportati, in ragione dei limiti a cui è sottoposta la società dal suddetto Atto di indirizzo:

- A. **ORARIO DI LAVORO** → si introduce per le attività indirette e comunque remotizzabili la modalità di lavoro denominata "LAVORO AGILE" (L.81/2017). 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, mantenendo, in linea di massima, la frequenza attualmente utilizzata negli ultimi mesi, si stabiliscono i seguenti criteri generali:

- **di norma due volte a settimana alternate alla presenza in ufficio, fino ad un massimo di 8 volte al mese.**

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 durata annuale, rinnovabile. Quanto sopra a decorrere dal 1 settembre 2022 o comunque dalla cessazione delle disposizioni che consentono la modalità *cosiddetta semplificata* attualmente prevista fino al 31 agosto 2022.

Si stabilisce altresì che si procederà alla definizione di un Regolamento interno in materia.

L'introduzione del lavoro agile (non semplificato) sarà seguito da una verifica congiunta al termine di 12 mesi a partire dall'applicazione del regolamento a fronte anche di eventuali criticità riscontrate.

Le parti concordano che per i lavoratori Giornalisti a cui si applica il CCNL Aeranti Corallo viene avviato un percorso di approfondimento in merito alla specificità della loro attuale organizzazione del lavoro e non sono pertanto applicabili in questa fase transitoria i limiti di alternanza tra lavoro in presenza e lavoro agile previsti per tutti gli altri lavoratori.

B. 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.

C. PREMIO DI RISULTATO → In merito alla nota a verbale del 22/2/2016 il riferimento al 50% del MOL (margine operativo lordo) è sostituito dal 50% dell' Utile di Esercizio.

Per i lavoratori Giornalisti a cui si applica il Contratto Collettivo Aeranti Corallo, si stabilisce che, per la durata dell'accordo ponte, e specificatamente relativamente alla competenza 2022 (da erogare a luglio 2023) il Premio di Risultato (PDR) è pari a euro 400 lorde (FTE) così ripartito al raggiungimento dei seguenti indicatori: euro 300,00 lorde al raggiungimento dell'indicatore **A) Qualità e sicurezza del sistema aziendale**: mantenimento e implementazione dei sistemi ISO 9001 e 45001; euro 100,00 lorde al raggiungimento dell'indicatore di bilancio **B) Produttività individuale** secondo le modalità di calcolo meglio specificate nel Contratto integrativo vigente della seconda componente.

Firenze, 27 luglio 2022

L'Azienda

Le RSU aziendali

Le OO.SS.

