



24 FEB. 2016,

CONTRATTO INTEGRATIVO

Sommario

Disposizioni generali ed ambito di applicazione	3
Informazione	3
Formazione, ambiente e sicurezza	3
Contratti a termine e di somministrazione	4
Orario di lavoro	4
Inquadramento	8
Lavoratrici madri e lavoratori padri	9
Autoparco	9
Fondo complementare	9
Fondo Metasalute	10
Polizze assicurative	10
Buono Pasto	10
Indennità	12
Premio di risultato	13
MODALITA' DI CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO	15
Clausola transitoria	21

24 FEB. 2016



Disposizioni generali ed ambito di applicazione

Le parti con la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo intendono fare un'opera di raccolta, razionalizzazione e semplificazione delle regolamentazioni, accordi e prassi in essere presso SILFI Società Illuminazione Firenze di seguito SILFIsipa.

Il Contratto Integrativo si applica a tutto il personale dipendente di SILFIsipa compresi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di apprendistato limitatamente al periodo di occupazione e nel rispetto delle specifiche disposizioni riferite a ciascun istituto così come troverà applicazione per i lavoratori somministrati per tutta la durata del relativo contratto.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Contratto Integrativo aziendale troverà applicazione il vigente Contratto Collettivo nazionale di categoria e le Norme di legge vigenti.

Informazione

La Direzione e le RSU si incontreranno periodicamente, su richiesta delle RSU, almeno due volte l'anno, per esaminare congiuntamente l'andamento aziendale in ragione dei servizi affidati e delle prospettive occupazionali. La Direzione convocherà comunque le RSU per un incontro informativo, in occasione di significativi cambiamenti organizzativi, novità tecnologiche e problematiche ambientali che possano influire sulla gestione dei servizi e sulle prospettive occupazionali.

Formazione, ambiente e sicurezza

L'azienda conferma il proprio impegno a mantenere alto il livello di attenzione nella ricerca delle migliori condizioni di sicurezza e ambientali nello svolgimento delle prestazioni assegnate.

La politica per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori di SILFIsipa e di tutti coloro che, esterni all'azienda, hanno con essa rapporti, si ispira ai principi della salvaguardia, dell'incolumità e della dignità della persona umana e costituisce un obiettivo primario nello svolgimento delle proprie attività. Tutto il personale, in relazione al proprio ruolo ed alle responsabilità assunte in azienda, deve impegnarsi per il raggiungimento di questo obiettivo.

In particolare SILFIsipa si impegna per il rispetto della legislazione e delle regolamentazioni applicabili alla prevenzione degli infortuni ed al miglioramento continuo delle performances aziendali mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche per prevenire eventi infortunistici e malattie professionali, con l'impegno continuo a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza ed il rispetto delle persone, promuovendo iniziative e comportamenti responsabili da parte del personale affinché la Politica per la salute e la sicurezza sia compresa, condivisa ed attuata ad ogni livello della propria organizzazione.

Il successo della Politica per la salute e sicurezza sul lavoro dipende dal costante impegno e dalla collaborazione di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali (datore di lavoro, servizio di prevenzione e protezione, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente e da quanto eventualmente

segnalato dalle RSU, nella comune condivisione dell'importanza fondamentale di questo aspetto dell'organizzazione aziendale.

La concreta realizzazione dei principi sopra esposti si avvale, quale strumento qualificato, della certificazione in conformità alla norma OHSAS18001:2007, per il cui mantenimento e miglioramento continuo, è necessaria la partecipazione delle RSU e di tutto il personale.

Le parti, convenendo sull'opportunità di coinvolgere il personale sugli obiettivi di prevenzione continua degli infortuni, si incontreranno, di norma entro febbraio di ogni anno, al fine di valutare il piano di addestramento/formativo annuale tenuto conto anche dei risultati dell'anno precedente.

Il piano di addestramento/formazione sarà orientato oltre che all'assolvimento degli obblighi di legge, all'aggiornamento e alla crescita professionale del personale in ragione delle innovazioni tecnologiche attinenti il processo produttivo, dell'introduzione in azienda di nuove attrezzature, mezzi, materiali e/o modifica delle procedure operative, secondo quanto previsto dal sistema qualità aziendale.

Prima dell'acquisto di nuovi mezzi o attrezzature l'azienda potrà consultare un rappresentante dei lavoratori (dipendente della società) per acquisire eventuali segnalazioni o informazioni.

Contratti a termine e di somministrazione

Preso atto dalle parti che storicamente SILFispasocietà ha scelto il contratto a tempo indeterminato come strumento di inserimento prioritario per garantire il livello di professionalità necessario alla qualità ed efficienza dei servizi affidati in gestione e che il ricorso a contratti a termine, anche nella forma della somministrazione, è avvenuto in maniera occasionale e motivata, stabilizzando le singole posizioni qualora ce ne siano stati i presupposti, si conferma tale orientamento, compatibilmente con il quadro normativo che regola in generale, in materia di assunzioni, le società a partecipazione pubblica ed affidatarie di servizi pubblici. In caso di contratti con durata superiore ai 18 mesi, allo scadere dei 18 mesi Le RSU e l'azienda si incontreranno al fine di esaminare eventuali esigenze di stabilizzazione.

Orario di lavoro

Gli assetti attuali sull'orario contrattuale di lavoro restano disciplinati da quanto, in materia di orario, contrattualmente previsto dal CCNL metalmeccanici ed installazione di impianti e nel rispetto delle Norme di legge.

L'orario di lavoro in genere viene controllato mediante un sistema di rilevazione presenze con apposita marcatura in entrata ed in uscita.

Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere espressamente autorizzate. In caso di mancata autorizzazione la presenza sarà considerata arbitraria e non darà diritto in ogni caso al pagamento.

- a) Il personale inquadrato nel VII livello e VIII livello-Quadro con orario full time, in ragione delle mansioni attribuite e della peculiarità in ordine al carattere fiduciario del rapporto contrattuale, oltre che della necessaria flessibilità richiesta dalla natura specifica del ruolo assegnato, è soggetto solo all'obbligo di marcatura all'ingresso ed alla ripresa della pausa meridiana per attestare la propria presenza in Azienda.

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Per tali livelli di inquadramento non è previsto il pagamento delle ore lavorate oltre il normale orario di lavoro. Prestazioni straordinarie da svolgersi necessariamente in orario notturno (dopo le 20 e fino alle ore 7 del mattino successivo) o il sabato e festivi, dovranno essere, anche per il personale inquadrato nei livelli di cui alla presente alinea, espressamente autorizzate per legittimare l'indennità di lavoro straordinario.

Restano salvi i criteri per la richiesta di ferie e permessi che seguono le regole del restante personale. Tale procedura sul rilevamento delle presenze potrà trovare applicazione anche ai VI livelli esclusivamente in considerazione delle specifiche mansioni assegnate e della necessaria flessibilità richiesta, stabilita dalla Direzione, caso per caso, nell'ambito del singolo profilo, con apposita comunicazione scritta.

- b) Per il personale non inquadrato nei suddetti livelli, in ragione delle mansioni assegnate e delle caratteristiche di flessibilità delle prestazioni a cui venga adibito, potrà essere attivata, in accordo con il lavoratore, una forfetizzazione mensile dello straordinario, con modalità di computo definite nella lettera di attribuzione. Tale forfetizzazione potrà essere in qualunque momento disattivata in considerazione del variare delle esigenze di flessibilità delle prestazioni a cui il lavoratore venga adibito, fermo il diritto per il lavoratore di retribuzione delle prestazioni straordinarie, purché preventivamente autorizzate.

Nel confermare la ferma volontà dell'azienda a creare condizioni lavorative che permettano la fruizione effettiva dei permessi retribuiti e delle ferie a vantaggio del tempo libero e di una migliore "qualità della vita" individuale, si concorda quanto segue:

- In tema di programmazione e gestione delle ferie annuali a carattere collettivo si rimanda allo specifico protocollo di intesa (**Allegato A** - Organizzazione e programmazione ferie collettive).

In tema di assorbimento collettivo di una quota parte dei permessi retribuiti, come previsto dal Contratto Nazionale, la Direzione e le RSU, in ragione delle caratteristiche dell'attività aziendale, concordando nell'importanza di una opportuna pianificazione, in ragione del calendario annuo, quale strumento per consentire un più armonico ed equo assorbimento dei suddetti istituti, si incontreranno entro il mese di febbraio per stabilire, un piano di assorbimento con relative modalità. Tale piano di assorbimento terrà conto del monte ore massimo programmabile secondo il CCNL vigente (40 ore), distribuendo le assenze collettive nell'intero arco dei dodici mesi, secondo i "ponti" possibili in ragione del calendario annuo e delle esigenze organizzative e produttive connesse alle singole attività/uffici che non potranno essere pregiudicate dall'articolazione delle assenze collettive programmate.

- Per le modalità di richiesta /risposta dei PAR/FERIE /CAMBI DI TURNO si rimanda al relativo, dettagliato protocollo di intesa vigente (**Allegato B** - Procedura interna per richiedere permessi retribuiti, ferie, cambi di turno)

-PRESTAZIONI NEL PERIODO ESTIVO

In merito alle lavorazioni su cantieri esterni durante i mesi di giugno e luglio, qualora si verificino condizioni climatiche per le quali si configurino gli estremi di cui alla valutazione del rischio (Dlgs 81/2008), si metteranno in atto le misure possibili per ridurre l'esposizione del personale nelle fasce orarie più calde, compatibilmente con le esigenze organizzative legate al presidio, da definirsi entro il mese di

maggio, in modo quanto più possibile standardizzato congiuntamente con le RSU, tenuto conto del programma lavori previsto in tali mesi.

-REPERIBILITA

Le prestazioni effettuate in regime di reperibilità sono retribuite con le maggiorazioni di lavoro straordinario. Dal momento della chiamata il lavoratore dovrà raggiungere la sede aziendale o, direttamente se richiesto, il luogo di intervento entro 30 minuti. Si conviene pertanto che alla durata effettiva della prestazione eseguita durante la reperibilità venga aggiunta la retribuzione di 30 minuti.

Le indennità di reperibilità, sia quella giornaliera (domenica e festivi infrasettimanali) per gli operatori addetti ai turni, sia quella settimanale per il capoturno, sono indicate nel capitolo indennità.

La durata della reperibilità giornaliera è prevista dall'orario di spegnimento impianti fino all'orario di accensione.

Coloro che percepiscono l'indennità giornaliera di reperibilità, dopo la prima chiamata, potranno mantenere l'uso della vettura aziendale, da utilizzarsi strumentalmente ed esclusivamente per gli interventi successivi. Il mezzo sarà riconsegnato comunque in sede entro l'orario di accensione degli impianti di illuminazione.

La durata della reperibilità settimanale del Capoturno è prevista dalle ore 8:00 del lunedì alle ore 8:00 del lunedì successivo.

Il capoturno settimanale manterrà per il corrispondente periodo di reperibilità l'utilizzo della vettura aziendale. La stessa potrà essere utilizzata esclusivamente in ragione degli interventi che potranno essere richiesti.

Eventuali variazioni all'attuale regolamentazione aziendale della reperibilità, saranno oggetto di accordo tra le parti.

-ORARIO FLESSIBILE

Tenuto conto delle istanze rappresentate dai lavoratori, allo scopo di corrispondere nello spirito di partecipazione e piena integrazione, alle esigenze rappresentate, e di adottare provvedimenti che limitino la congestione del traffico attraverso una diversa articolazione degli orari, si stabilisce che il personale impiegatizio degli uffici (non operativo), in ragione delle caratteristiche delle mansioni svolte, si avvalga di una flessibilità di orario di ingresso nei seguenti termini: -8:30 / 9:00 che sarà recuperata a fine orario, salvo per il personale con pausa pranzo superiore ad un ora, che potrà recuperarla all'interno della pausa stessa.

-LAVORATRICI MADRI:

Inoltre nel prendere atto delle esigenze reali rappresentate dalle lavoratrici-madri, allo scopo di fornire pari opportunità a tale personale che deve obbligatoriamente contemperare esigenze di gestione familiare con le proprie responsabilità di lavoratrici, in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse delle lavoratrici, in uno spirito di collaborazione e partecipazione aziendale, che ne risulta presupposto fondamentale, si stabilisce di pianificare "un pomeriggio libero alla settimana" con i seguenti criteri:

campo di applicazione: lavoratrici dipendenti con orario full time con figli fino all'età di 14 aa compiuti

settimane interessate: settimana non interessata da festività infrasettimanale o assenza collettiva che comporti già la riduzione di almeno un giorno lavorativo.

DEFINIZIONE del giorno e orario: il giorno, di norma fisso per tutto l'anno sarà concordato con l'azienda in modo che non coincida con quello di altra collega (resta escluso il venerdì), così da poter essere garantita la presenza e la continuità delle funzioni. La lavoratrice madre rispetterà un orario di 6 ore continuative (di norma 8,30 – 14,30). Per le ore mancanti verrà utilizzato il monte ore di 64 ore di PAR individuali, oltre ad un pacchetto di 32 ore messo a disposizione dall'azienda.

Resta inteso che il cosiddetto "pomeriggio libero" potrà essere in qualunque momento, per esigenze lavorative, rimandato a momento più opportuno nel rispetto delle disposizioni contrattuali, la cui valutazione, anzi, è rimessa al senso di responsabilità della stessa lavoratrice, in una piena consapevolezza delle proprie responsabilità e di un proprio, consapevole, coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di competenza.

-PRESTAZIONI AGGIUNTIVE NEL PERIODO SETTEMBRE –NOVEMBRE

Fatto salvo quanto previsto dal contratto in tema di prestazioni aggiuntive concordate con le RSU, o comandate, in ragione della peculiarità del servizio pubblico svolto, della dinamica delle competenze contrattuali, dei vincoli imposti dal Comune di Firenze in merito ai tempi ed alle modalità di intervento per ridurre l'impatto dei cantieri sulla viabilità veicolare e pedonale dell'area comunale, limitando quanto possibile i disagi per i cittadini, visto le problematiche di alcuni periodi dell'anno influenzate da fattori di carattere meteorologico e da peculiari istanze del Comune stesso l'Azienda e le RSU convengono sulla possibilità che, nel periodo compreso tra SETTEMBRE e NOVEMBRE, sia necessario ricorrere a prestazioni aggiuntive concordate (anche nella giornata di sabato) secondo un piano esaminato all'inizio di ciascun mese con le RSU, che tenga conto della disponibilità dei lavoratori e utilizzi criteri di rotazione, compatibilmente con le esigenze di carattere produttivo e organizzativo aziendale.

Tali ore verranno retribuite con la maggiorazione in uso oltre ad un bonus giornaliero di € 23,50 per la giornata del sabato (se lavorate almeno 4 ore) e di € 29,50 nella giornata di domenica (se lavorate almeno 4 ore).

-MAGGIORAZIONI STRAORDINARI

L'azienda conferma il trattamento erogato in merito alle maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo di cui al vigente CCNL con le seguenti condizioni di miglior favore.

PER LAVORO A TURNI:

- Straordinario notturno (prime due ore) 45%
- Straordinario notturno (ore successive) 50%
- Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore) 70%
- Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) 55%

Le stesse si intendono riassorbibili in caso di futuri aumenti previsti dal Contratto Nazionale fino a concorrenza delle stesse.

ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

L'azienda e le RSU convengono sulla prassi in essere in merito alle modalità dell'esercizio del diritto di sciopero che i lavoratori della SILFIsipa hanno sempre attuato, garantendo comunque il presidio continuo sulle 24 ore, l'accensione degli impianti e gli interventi urgenti in caso di pericolo, con la presenza di almeno una squadra.

Quanto sopra, fatto salvo quanto previsto dalla normativa in materia di diritto del lavoratore allo sciopero e sulle modalità di esercizio dello stesso, comprese le norme in tema di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Inquadramento

L'inquadramento del personale in SILFIsipa è orientato al riconoscimento della professionalità sia sotto il profilo delle conoscenze tecniche che delle competenze specifiche, nonché della polifunzionalità e flessibilità sotto l'aspetto operativo che fanno sì che ogni livello costituisca un momento di sintesi del percorso professionale di ogni lavoratore.

In tale senso le parti convengono sull'importanza del corretto inquadramento professionale dell'organico al fine di valorizzare i singoli lavoratori, dando il giusto riconoscimento alla professionalità individuale per garantire adeguati processi di crescita della società e di tutta la sua organizzazione.

A tale scopo al fine di aggiornare periodicamente le valutazioni individuali in relazione alla categoria professionale attribuita, la Direzione aziendale si rende disponibile ad un confronto semestrale con le RSU, istituendo una Commissione Consultiva paritetica che si esprimerà su quelle richieste di passaggio presentate dalle RSU stesse che richiedano una eventuale verifica. Gli atti della commissione, e le valutazioni espresse dalla Direzione, dovranno ispirarsi a criteri di trasparenza ed equità.

Al termine di tale incontro si dovranno redigere verbali di lavoro, da rendere pubblici tramite affissione congiunta Azienda/RSU.

Alla commissione dovranno essere consegnati report annuali sulla situazione dell'inquadramento in SILFIsipa per agevolarla nel suo compito. Gli esiti delle valutazioni, nel rispetto delle norme a tutela della privacy, saranno comunicati ai singoli lavoratori interessati.

Resta salva la facoltà dell'azienda di assumere decisioni comunque autonome, anche difformi dai criteri indicati, previa comunicazione alle RSU.

Quanto sopra compatibilmente con il quadro normativo che regola in generale, in materia di progressioni di carriera, le società a partecipazione pubblica ed affidatarie di servizi pubblici.

I lavoratori inseriti in azienda con contratto di somministrazione saranno inquadrati ad un livello non inferiore al terzo.

Lavoratrici madri e lavoratori padri

E' stabilito che, in occasione della nascita di un figlio, l'azienda conceda in concomitanza di tale evento al lavoratore padre o alla lavoratrice madre un premio una tantum di € 500,00= da erogare nella busta paga del mese successivo.

Autoparco

Le parti convengono sul valore strategico del parco mezzi e attrezzature aziendali che costituiscono dotazione indispensabile per lo svolgimento dei processi produttivi, e ribadiscono l'importanza non solo della manutenzione programmata, e di una pronta ed efficace manutenzione straordinaria, ma anche di un corretto e responsabile utilizzo da parte del personale, che deve tener conto delle caratteristiche del mezzo affidato, ispirandosi alla diligenza del "buon padre di famiglia" ed al rispetto delle disposizioni impartite dai suoi superiori. In tal senso si ribadisce l'importanza della collaborazione fattiva di tutti i diretti interessati che dovranno utilizzare gli strumenti di comunicazione previsti, al fine di veicolare in maniera corretta le informazioni ed ottenere i risultati attesi dagli interventi di riparazione-manutenzione effettuati.

Ai fini di scoraggiare comportamenti di superficialità e leggerezza nella conduzione e nell'uso dei mezzi operativi e degli elevati costi sia in termini economici, che di immagine, viene definito un criterio di compartecipazione ai danni provocati agli automezzi in conseguenza di atteggiamento colposo.

Pertanto a coloro che verranno ritenuti responsabili di ripetute (più di due per anno solare) manovre avventate, con danni alla carrozzeria e/o evidenti danni alla meccanica verrà addebitato un risarcimento definito nella misura del 20% e fino ad un massimo di importo pari a € 516,00 rateizzabile (in tre rate), del valore indicato nel preventivo di riparazione.

L'azienda, sentito il Responsabile del danno assistito dalle RSU, avrà comunque la facoltà di ridurre o sospendere l'addebito qualora ne ravvisi i presupposti.

Si prende atto che il parco mezzi aziendale è stato dotato di un sistema di rilevamento GPS, realizzato per migliorare la sicurezza sul lavoro e soddisfare le esigenze organizzative, oltreché per perseguire nuove finalità e opportunità in tema di smart city. La gestione di tale sistema di localizzazione nell'ambito del rapporto di lavoro è regolato da uno specifico accordo sindacale aziendale che viene **Allegato** al presente contratto con lettera C.

Fondo complementare

Per i Fondi complementari di seguito indicati, l'azienda concede l'aumento della contribuzione a suo carico, raggiungendo il 2,0% della paga base:

- Fondo pensione nazionale di categoria previsto dal CCNL Industria Metalmeccanica: COMETA
- Fondo pensione gestito da Generali Assicurazioni: PREVIGEN GLOBAL (Accordo aziendale del 26.6.2007)



Fondo Metasalute

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL vigente (art.16 sez quarta –titolo IV) in merito all'iscrizione volontaria al fondo di assistenza sanitaria integrativa, *Metasalute* (Piano base), qualora il lavoratore opti per l'iscrizione al Piano integrativo denominato *Piano integrativo I*, l'azienda contribuirà alla quota integrativa nella misura dei 2/3 dell'importo, come previsto per il piano base.

Polizze assicurative

L'azienda conferma il proprio contributo nella misura del 70% del premio annuo individuale relativamente alla Polizza denominata *Assicurazioni Infortuni Cumulativa* ed attualmente stipulata con Assicurazioni Generali spa, con adesione volontaria, nei limiti del costo attuale del premio (**Allegato D - Comunicazione del 10/6/2014 prot.int 18/BC/mg**)

L'azienda conferma inoltre il mantenimento delle polizze vigenti in tema di *Tutela legale generale e tutela legale penale* nei limiti di costo del premio attuale e secondo il dettaglio di copertura indicato nelle Disposizioni delle rispettive polizze; l'azienda conferma altresì il mantenimento della vigente polizza stipulata per *Assicurazione della responsabilità professionale dei tecnici laureati o diplomati dipendenti* di aziende di servizio pubblico locale, regolarmente iscritti al rispettivo Albo Professionale, nei limiti del personale indicato nella polizza per il quale venga richiesto la redazione di elaborati progettuali, certificati di collaudo o perizie o relazioni richiedenti per legge firma e timbro. Resta inteso che per il personale tecnico, per il quale sia richiesto l'iscrizione al rispettivo albo professionale per l'assolvimento degli obblighi di legge nell'ambito delle competenze assegnate, l'azienda si farà carico del costo annuo di iscrizione al rispettivo albo secondo le modalità in uso.

Resta inteso che la scelta del contraente a copertura dei rischi sopra citati sarà effettuato nel rispetto della normativa vigente e pertanto le polizze assicurative sopra citate potranno essere sostituite con nuove nell'ambito di vigenza del presente contratto, ferme restando le coperture previste.

Buono Pasto

Le modalità di erogazione dei Buoni Pasto sono conformi alla vigente normativa con le seguenti precisazioni legate all'organizzazione aziendale:

-Il Buono Pasto viene erogato mensilmente, a consuntivo sulla base delle presenze.

-il Buono Pasto non spetta ai lavoratori nei turni avvicendati con pausa retribuita ad eccezione dei turni ad oggi codificati come turni POM1- POM2 e POMSEM e nei quali viene svolto per intero l'orario giornaliero previsto con presenza in cantiere; a questi spetta il Buono Pasto Ridotto, il cui importo viene indicato di seguito.

-Il Buono Pasto intero, spetta al lavoratore presente al lavoro, con orario giornaliero ordinario di 8 ore e pausa pranzo non retribuita.

Assenze giornaliere maggiori di tre ore non daranno diritto all'erogazione del buono pasto.

Per prestazioni a carattere straordinario il sabato, la domenica o i festivi infrasettimanali, qualora raggiungano le otto ore in orario diurno, verrà concesso il buono pasto intero.



I valori unitari dei Buoni Pasto sono riconosciuti nei seguenti importi:

-Intero = € 5,64

-Ridotto = € 2,46

I valori dei Buoni Pasto, saranno aggiornati annualmente, come in uso, con cadenza annuale (giugno), sulla base dell'indice ISTAT (prezzi al consumo famiglie operai ed impiegati di maggio), Tali buoni non concorreranno quali compensi in natura, nei limiti degli euro 5,29 giornalieri o altro importo, secondo quanto stabilito dalla normativa, alla formazione della base imponibile contributiva e fiscale.

Qualora sussistano i presupposti per la sostituzione dell'attuale ticket cartaceo con il ticket elettronico (maggiore diffusione sul territorio degli esercizi che accettano il t. elettronico), in ragione dei vantaggi di tipo organizzativo e fiscale che ne conseguono, l'importo del ticket elettronico potrà essere oggetto di riesame.

PAUSA SU CANTIERI ESTERNI

In ragione delle esigenze organizzative e produttive connesse all'esecuzione delle prestazioni e tenuto conto delle rilevanti problematiche legate alla viabilità cittadina, ed ai conseguenti rallentamenti nei trasferimenti da e per le sedi aziendali, potrà essere stabilito che il personale addetto consumi la pausa pranzo sul cantiere esterno, senza rientro in sede. Resta inteso che contestualmente all'applicazione di quanto sopra, verranno adottate durante la pausa, misure organizzative idonee a garantire il personale dalla responsabilità dei mezzi e dei materiali in dotazione nel periodo di assenza.

A tal fine si concorda di concedere a tali lavoratori che consumano la pausa senza rientro presso le sedi aziendali, una indennità incentivante giornaliera occasionale, di cantiere esterno temporaneo pari a € 4,50= esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto e dalla tredicesima.

Di quanto sopra ne verrà data comunicazione sul programma giornaliero con preavviso il giorno precedente, salvo modifiche alla pianificazione dei lavori determinate da esigenze impreviste delle attività svolte, che determineranno possibili cambiamenti in merito al consumo della pausa pranzo.

In ogni caso le lavorazioni che si svolgano in prossimità delle sedi aziendali, saranno organizzate in modo che la pausa pranzo venga consumata con rientro presso la sede aziendale più vicina. Di tale programmazione ne sarà data comunicazione al personale secondo le modalità sopra indicate.

Tenuto conto dell'esperienza acquisita in questi ultimi anni, resta salva la definizione delle zone all'interno delle quali considerare le sedi aziendali come riferimento e delle ulteriori zone per il consumo esterno della pausa con i relativi punti di ristoro.

Si conferma la possibilità, previa autorizzazione del Responsabile Operativo, della contrazione della pausa pranzo di 15 minuti o in alternativa di 30 minuti, con conseguente termine anticipato dell'orario di lavoro.

Viene confermato inoltre che saranno tenute in considerazione eventuali condizioni ambientali nell'attuazione di questa modalità organizzativa (es. situazioni meteorologiche avverse).

I lavoratori che supereranno nell'anno solare i 120 giorni di consumo pausa pranzo sui cantieri esterni, godranno, in una voce separata del premio presenza all'interno del PDR, di un incentivo premiante pari a € 120,00.



Indennità

Nelle tabelle sono riportati gli importi delle indennità individuali così come di seguito definiti:

INDENNITA' DI LIVELLO*

Indennità di livello 6°livello	mese	€	380,00
Indennità di livello 7°livello	mese	€	435,00
Indennità di livello 8°livello/ quadro	mese	€	490,00

*L'indennità di livello spetta al personale full time inquadrato nel VII° e VIII° livello/quadro.

Al personale inquadrato nel VI° livello verrà erogata qualora sussistano i presupposti come indicato al capitolo ORARIO DI LAVORO punto a) del presente Contratto.

INDENNITA' DI FUNZIONI*

Operatore addetto alla guida di autocarri/autopiattaforme	mese	€	27,00
Operatore addetto alla conduzione di gru per autocarro abilitato alla movimentazione di pali oltre i mt.9,80**	mese	€	70,00
Operatore addetto all'uso dell'escavatore e lavorazioni edili**	mese	€	100,00
Capoturno settimanale**	mese	€	120,00

* corrisposte al personale nelle funzioni affidate

** secondo quanto formalizzato da apposita lettera di incarico

INDENNITA' ADDETTO AI TURNI*

Addetto ai turni	mese	€	65,00
Turno di pomeriggio	giorno	€	5,30
Addetto serale settimanale alla sala radio con accensione impianti	giorno	€	5,60
Turno di notte	giorno	€	4,70
Reperibilità domenicale e festivi infrasettimanali	giorno	€	55,00
Addetto serale settimanale alla sala radio con accensione impianti	mese	€	47,00
Turno della notte di Natale (tra il 24 e il 25 dicembre) e notte di Capodanno (tra il 31 dicembre e il 1 gennaio)	giorno	€	105,00

*lavoratore inserito abitualmente nei turni di presidio impianti serali e/o notturni

INDENNITA' SOSTITUZIONE ADDETTO AI TURNI PER MALATTIA INFORTUNIO*

Sabato	giorno	€	18,50
Domenica e festivi infrasettimanali	giorno	€	23,50

*In caso di sopraggiunta malattia o infortunio per i primi 7 giorni di prognosi, e non oltre i 15 giorni se perviene successivamente un secondo certificato che comporti la necessità di sostituire l'assente nel turno assegnato, l'incaricato alla sostituzione percepirà l'indennità sopra indicata qualora siano interessati i giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali

nm

AM

R

Je

S

Restano ferme le indennità individuali già corrisposte in maniera continuativa ed identificate in busta paga come "varie" e "premio aziendale", che non si intendono riassorbibili da eventuali aumenti previsti dal CCNL, salvo quanto già previsto nella lettera di attribuzione dell'indennità individuale.

Resta inteso che nella voce "varie" ad oggi erogate sono ricomprese le indennità di funzione di *addetto alla conduzione di gru su autocarro e dell'escavatore/lavorazioni edili* fino a concorrenza di suddetto importo.

Premio di risultato

Il Contratto Collettivo Nazionale vigente mantiene per la parte economica della trattativa aziendale l'istituto del Premio di Risultato (art.12 -sez. IV - tit.IV CCNL Industria metalmeccanica vigente).

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.

In tale ottica, premesso quanto sopra, vengono indicati di seguito, i criteri di erogazione del premio:

Gli indicatori scelti per la definizione del Premio di Risultato (di seguito denominato PDR) sono i seguenti:

1. INDICATORE DI QUALITA' E SICUREZZA:
mantenimento certificazioni qualità ISO9001 e OHSAS18001 (per tutti i livelli di inquadramento)
2. INDICATORE DI BILANCIO:
INDICE DI PRODUTTIVITA' (VA/ N°DIPENDENTI) (per tutti i livelli di inquadramento)
3. INDICATORE DI PRESENZA:
INDICE DI PRESENZA (per lavoratori inquadrati fino al 6°livello)
4. INDICATORE DI RISULTATO:
Con obiettivi definiti annualmente (per lavoratori inquadrati nel livello 7° e 8°quadri)

Inoltre:

- I. Il PDR sarà distribuito secondo le modalità e gli indicatori previsti nel presente contratto con importi non riparametrati sui livelli retributivi.
- II. Il PDR verrà erogato, qualora ne sussistano i requisiti, in una unica soluzione, nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
- III. Il PDR spetterà ai lavoratori in forza al 30 giugno (erogato nel mese di luglio di norma in occasione della liquidazione della retribuzione relativa al mese di giugno), e già presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente di riferimento.



▣ Precisazioni in merito ai criteri di erogazione e di calcolo:

A. LAVORATORI IN FORZA AL 30 GIUGNO DELL'ANNO DI EROGAZIONE (PRESENTI AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO DI RIFERIMENTO) E ASSUNTI NEL CORSO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO O CON CONTRATTO STIPULATO NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ES. SOMMINISTRATO):

Per tali lavoratori in forza al 30 giugno dell'anno di erogazione e presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno di riferimento, nel caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato o determinato se dipendente o con contratto di somministrazione nel corso dell'anno di riferimento, il PDR verrà ripartito, in dodicesimi sulla base dei mesi lavorati, considerando come mese intero i periodi superiori a 15 giorni.

B. LAVORATORI CHE CESSINO IL RAPPORTO DI LAVORO (DIMISSIONI, PENSIONAMENTI, SCADENZA DEL CONTRATTO A TERMINE/SOMMINISTRAZIONE) NEL CORSO DELL'ANNO DI EROGAZIONE PRIMA DELL'EROGAZIONE DEL PDR (PRIMO SEMESTRE), MA DOPO IL 31 DICEMBRE DELL'ANNO DI RIFERIMENTO, RELATIVAMENTE AI MESI LAVORATI NELL'ANNO DI RIFERIMENTO:

Nel caso di lavoratori che cessino il rapporto di lavoro per dimissioni, pensionamento, scadenza del contratto a termine/somministrazione prima dell'erogazione del Premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il PDR verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto in pro quota dei mesi lavorati nell'anno di riferimento, anche come successione di piu' contratti a termine/somministrazione (considerando come mese intero i periodi superiori a 15 giorni). Per le componenti del PDR i cui dati non siano disponibili al momento della risoluzione del rapporto, si prenderà a riferimento quanto erogato nell'anno precedente.

C. In caso di gravidanza nel corso dell'anno di riferimento, verrà considerata "presenza" solo il periodo di astensione obbligatoria. Il PDR non verrà pertanto distribuito per i mesi di astensione facoltativa.

D. Per i periodi di aspettativa a qualunque titolo il PDR non verrà erogato.

E. Nel caso di lavoratori part-time il PDR sarà attribuito in percentuale di un contratto a tempo pieno (40 ore settimanali).

F. Gli importi erogabili saranno calcolati sulla base dei risultati degli indicatori scelti a riferimento e forniti dalla Direzione alle RSU entro il periodo maggio-giugno.

Al contempo le RSU si impegnano:

- 1) A trattare con la dovuta riservatezza le informazioni acquisite
- 2) Ad usare tali informazioni esclusivamente per lo scopo in questa sede definito, e cioè per accertare la conformità dei risultati degli indici presi a riferimento.

mi










Si stabilisce inoltre che, di norma nel mese di luglio, l'azienda comunicherà alle RSU, l'andamento degli indicatori del PDR relativamente all'anno in corso.

Il PDR viene definito negli importi di seguito indicati e risulterà invariabile rispetto ad eventuali normative di tipo contributivo-previdenziale e fiscale, che dovessero essere emanate successivamente alla data di questo accordo.

PDR

MODALITA' DI CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO

Le parti stabiliscono di erogare, sul primo periodo di paga utile successivo alla firma del presente accordo, sulla base dei risultati ottenuti e dei dati relativi all'esercizio precedente, un PDR SUDDIVISO IN 4 COMPONENTI:

PRIMA COMPONENTE → SUBORDINATA AL mantenimento DELLA certificazione qualità ISO9001 e OHSAS18001 (PER TUTTI I LIVELLI DI INQUADRAMENTO)

SECONDA COMPONENTE → SUBORDINATA ALL'INDICE DI PRODUTTIVITA' (PER TUTTI I LIVELLI DI INQUADRAMENTO)

TERZA COMPONENTE → SUBORDINATA ALL'INDICE DI PRESENZA (per personale inquadrato fino al liv. 6°)

QUARTA COMPONENTE → SUBORDINATA AL RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATI LEGATI AD OBIETTIVI DEFINITI ANNUALMENTE (per personale inquadrato nel 7°livello e 8°QUADRI)

IMPORTI E CRITERI DI EROGAZIONE:

ANNI DI EROGAZIONE: LUGLIO 2016, LUGLIO 2017, LUGLIO 2018, LUGLIO 2019:

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

PRIMA COMPONENTE → SUBORDINATA AL MANTENIMENTO CERTIFICAZIONE QUALITÀ ISO9001 e OHSAS18001

Nel ritenere che la certificazione del “sistema qualità ISO9001” dia un contributo significativo al miglioramento del sistema qualità della nostra organizzazione di lavoro perseguendo obiettivi importanti tra i quali:

- Miglioramento del servizio e riduzione delle inefficienze.
- Progresso nei rapporti con il cittadino utente, nella motivazione del personale e nel clima aziendale
- Miglioramento dell’immagine aziendale
- Miglioramento della produttività e quindi più concorrenzialità sul mercato

Nel ritenere inoltre che la certificazione del sistema sicurezza OHSAS18001 sia strumento idoneo a garantire l’efficacia del sistema aziendale in termini di prevenzione, salute e sicurezza dei lavoratori, sia per la corretta applicazione degli obblighi di legge che per lo sviluppo di iniziative idonee a creare comportamenti responsabili nel personale aziendale ed in genere in tutti i collaboratori.

Tutto ciò premesso e consapevoli che il perseguimento degli obiettivi sopra indicati necessita, oltreché di una ottimizzazione dei processi produttivi messi in atto dall’azienda, anche dall’apporto fattivo dato da tutti i lavoratori, a tutti i livelli, viene inserito nella composizione del PDR, quale quota parte più rilevante rispetto alle altre, la componente QUALITÀ/SICUREZZA in quanto strettamente legate tra loro nei seguenti termini:

I. Se mantenuta la certificazione qualità ISO9001: € 650,00 lorde; se mantenuta la certificazione OHSAS18001 € 400,00 lorde.

(SE NON MANTENUTA LA CERTIFICAZIONE, NON VIENE EROGATA QUESTA COMPONENTE)

SECONDA COMPONENTE → SULLA BASE DEI RISULTATI DI BILANCIO dell’esercizio di riferimento: produttività individuale data dal VA / N° DIPENDENTI

Tenuto conto della attuale fase transitoria in merito alle competenze contrattuali ed alle modalità operative si stabilisce quanto segue:

1°anno di erogazione 2016: se VA/n°dip (produttività individuale) non risulta inferiore alla media degli ultimi 4 anni, 2014-2011 si erogano euro 300,00

2°anno di erogazione 2017: se VA/n°dip risulta compreso tra +3 e -4 dell’anno precedente si erogano euro 300,00

Mi

na

MU

R

Le

[Signature]

3°anno di erogazione 2018: se VA/n°dip risulta compreso tra +3 e -4 della media dei due anni precedenti si erogano euro 300,00

4°anno di erogazione 2019: se VA/n°dip risulta compreso tra +3 e -4 della media dei tre anni precedenti si erogano euro 300,00

TERZA COMPONENTE

→ SULLA BASE DEI DATI DI PRESENZA dell'esercizio precedente (PER IL PERSONALE CON INQUADRAMENTO FINO AL 6° LIVELLO)

Questa componente viene inserita quale contributo e riconoscimento al fattore presenza, motivato dalla necessità di mantenere la partecipazione assidua al processo aziendale che, per le caratteristiche dei servizi pubblici gestiti, evidenzia esigenze particolari di continuità delle prestazioni ed affidabilità di comportamento del personale coinvolto da distribuirsi con i seguenti criteri:

$$\text{Indice di riferimento} \rightarrow \text{TASSO DI PRESENZA} = \frac{\text{ORE EFFETTIVE}}{\text{ORE TEORICHE}}$$

ORE TEORICHE → 8 ore x gg lavorativi dell'anno di riferimento (es. anno 2008 → 2.016)

- (meno)

104 ore PAR*1. - (meno)

160 ore ferie*2 - (meno)

40 ore di malattia =

es. anno 2008 **1.712** ORE TEORICHE DI RIFERIMENTO

*1 (112 ore per i turnisti)

*2 (208 per i soggetti che maturano 5 settimane annue)

*2(168 per i soggetti che maturano 21 giorni annui)

-Al raggiungimento delle ore teoriche (arrotondate all'unità superiore) → indice di presenza = 1

VIENE EROGATO L'IMPORTO DI € 300/00 lorde

-Qualora il monte ore teoriche non sia raggiunto per un numero di ore compreso tra -1 e -15 ore, verrà scalato per ogni ora mancante -€ 10,00 fino ad un massimo di -€ 150,00.

-Non verrà erogato alcuna premio minimo di presenza (€ 150) in caso di ore effettive inferiori a 15 ore rispetto al monte ore teorico.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

-Per ogni ora eccedente il monte ore teorico → € 2,00 fino ad un massimo di + € 200,00 lorde

AI FINI DEL RAGGIUNGIMENTO DEL CALCOLO DELLE ORE EFFETTIVE LAVORATE, SI PRECISA CHE VERRANNO COMUNQUE CONTEGGIATE COME

NON LAVORATE:

- 160 ORE DI FERIE (208 per i soggetti che maturano 5 settimane annue, 168 per i soggetti che maturano 21 giorni)
- 60 ore di permessi retribuiti (per i part time in proporzione rispetto al tempo pieno)

AI FINI DEL RAGGIUNGIMENTO DEL CALCOLO DELLE ORE EFFETTIVE LAVORATE, SI PRECISA CHE VERRANNO COMUNQUE CONTEGGIATE COME LAVORATE:

- le ore per donazione sangue
- le ore a titolo di permesso sindacale o adesione allo sciopero
- le ore di maternità obbligatoria
- le ore assenza per infortunio escluso l'infortunio in itinere. Qualora venisse successivamente confermata la competenza INAIL verrà effettuato l'opportuno conguaglio
- le ore di ferie ad assorbimento di quelle maturate e non ancora godute al 31 dicembre dell'anno precedente
- le ore di permesso di cui alla legge n°104 del 5 febbraio 1992
- le ore di assenza per ricovero ospedaliero

QUARTA COMPONENTE → **SULLA BASE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI INDICATORI DI FUNZIONE. (PER IL PERSONALE INQUADRATO NEL LIVELLO 7° E 8°QUADRI)**

In ragione delle caratteristiche delle funzioni svolte dal personale apicale inquadrato nel 7° e 8° livello-quadri, delle caratteristiche del ruolo ricoperto e della flessibilità di orario richiesta, viene erogato un premio incentivante in ragione del raggiungimento di obiettivi definiti annualmente entro il mese di gennaio, per importi differenziati in ragione dei livelli e degli obiettivi che saranno attribuiti alle singole funzioni. Il Consiglio di amministrazione stabilirà annualmente gli obiettivi, gli indicatori e gli importi dei relativi premi in ragione dell'andamento della società, coinvolgendo il personale apicale in programmi di miglioramento e sviluppo secondo un approccio partecipativo. Gli indicatori e gli importi dei relativi premi saranno oggetto di confronto con le RSU.

Ai fini del presente contratto, si stabilisce che l'importo complessivo di riferimento per il primo anno ammonta ad euro 15.000,00 (quindicimila) lordi tenuto conto del personale inquadrato nel 7° e 8° livello-Quadri in organico alla data di sottoscrizione del presente Contratto, fermo restando che gli obiettivi, gli indicatori e gli importi dei relativi premi saranno definiti dal CdA della società Beneficiaria.



PREMIO di efficienza e ottimizzazione organizzativa

E' confermato quanto già erogato e stabilizzato in ragione del Contratto integrativo aziendale stipulato in data 1 dicembre 2009 e già presente in busta paga alla data odierna, quale riconoscimento di efficienza e ottimizzazione organizzativa in ragione dell'avvenuta erogazione di entrambe le prime due componenti variabili del PDR (mantenimento certificazione di qualità e raggiungimento degli obiettivi di produttività). Tale importo di euro 520,00 non rivalutabile e fisso, è uguale per tutto il personale, e inserito in una voce separata della retribuzione che non costituisce base di calcolo per maggiorazioni e straordinari.

Pertanto tali € 520,00 devono essere considerati come già compresi nell'importo sopra indicato ed eventualmente erogato al verificarsi degli obiettivi di cui alla prima e seconda componente (pari a complessive euro 1.350,00).

Resta inteso che qualora tali obiettivi non fossero raggiunti rimane salva per tutto il personale l'erogazione di euro 520,00 quale importo stabilizzato.

PROSPETTO DI CALCOLO DEL VA (VALORE AGGIUNTO)

Il VA valore aggiunto si calcola dal CONTO ECONOMICO DI BILANCIO con i seguenti criteri:

(A) Totale valore della produzione -- (a dedurre)

Costi della produzione

B) 6 Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci

B) 7 Per servizi

B) 8 Per godimento di beni di terzi

B) 11 Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie di consumo e merci

VALORE AGGIUNTO

MODALITA' DI CALCOLO DEL NUMERO DEI DIPENDENTI:

MEDIA ANNUA desunta dalla somma dei dati risultanti dai 12 modelli DM10 fratto 12.



La presente contrattazione aziendale ha durata triennale con scadenza il 21 febbraio 2019.

La procedura di rinnovo resta regolata dall'art.4 sez.terza del CCNL 5.12.2012.

Allo scadere del presente contratto, nelle more della stipula del nuovo Contratto Aziendale, restano salvi i contenuti della presente contrattazione, fino a nuovo Accordo Integrativo Aziendale raggiunto.

I trattamenti economici previsti nel presente accordo decorreranno dal 1 febbraio 2016.

Clausola transitoria

Visto il **verbale di esperita consultazione** sottoscritto il 13 novembre 2015 tra l'Azienda, RSU e OO.SS. ai sensi dell'art.47 L.428/1990 (**Allegato E**), al fine della definizione del Premio di Risultato che sarà erogato, qualora ne sussistano i presupposti, a Luglio 2016, **l'Azienda e le RSU convengono** che in merito agli *indicatori qualità e sicurezza* verranno prese in considerazione le certificazioni ISO9001 e OHSAS18001 attive al 1 luglio 2016; per gli *indicatori di bilancio (VA/n° dipendenti)* viene preso a riferimento il bilancio di esercizio 2015; in merito *all'indicatore di presenza* vengono presi i dati di presenza relativi all'esercizio 2015.

In merito *all'indicatore di risultato* di cui al punto 4 (per 7 e 8 livelli) si conviene, tenuto conto che non si è potuto provvedere alla definizione degli obiettivi per l'anno 2015, in via occasionale e transitoria, in occasione dell'erogazione del PDR a luglio 2016, di concedere il premio presenza.

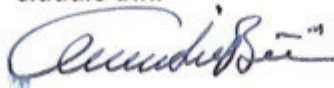
Firenze 22 febbraio 2016

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Per l'Azienda

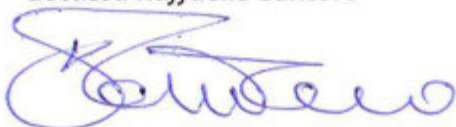
l'amministratore delegato

Claudio Bini



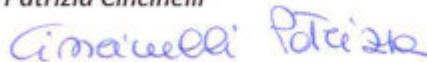
Per l'Associazione Industriali

dott.ssa Raffaella Santoro

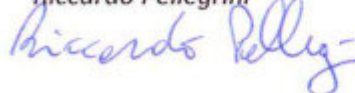


Per le R.S.U.

Patrizia Cincinelli



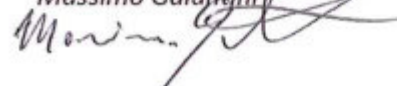
Riccardo Pellegrini



Roberto Cardì

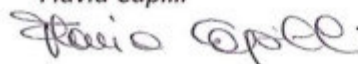
Roberto Cardì
Per la FIOM-CGIL

Massimo Galantini



Per la FIM-CISL

Flavia Capilli



NOTE a verbale del Contratto integrativo aziendale del 22/2/2016

Premesso che:

1. In data 22 febbraio 2016 è stato sottoscritto il Contratto integrativo aziendale (di seguito CIA) con durata triennale e scadenza il 21 febbraio 2019.
2. Che dal 1 marzo 2016, la nuova società (SILFI società illuminazione firenze e servizi smart city siglabile SILFIspa) in cui è confluito tutto il personale a seguito della scissione parziale non proporzionale, è società *in house* soggetta a controllo e coordinamento del Comune di Firenze.
3. Che nel passaggio a società *in house* il CIA ha mantenuto la sua efficacia generale nei rapporti con i lavoratori così come da Verbale ex art.47 legge 428/1990 e ss.mm. sottoscritto anche dal Comune di Firenze il 13/11/2015.
4. Che il 4 dicembre 2017 il Consiglio di amministrazione di SILFIspa ha deliberato il recepimento dell'Atto di indirizzo del Consiglio Comunale (DD 35/2017) in materia di spese di funzionamento delle società partecipate e disposto che venga proceduto all'armonizzazione del CIA vigente a suddetta Delibera, delegando il Direttore Generale Dottoressa Manuela Gniuli ad un confronto con le RSU per la definizione del testo integrativo di armonizzazione, ferme restando le specificità della società e degli adempimenti contrattuali a cui è soggetta.
5. Che il presente atto dovrà essere sottoposto all'approvazione del socio Comune di Firenze

si stabilisce che

l'erogazione del Premio di Risultato (di cui al CCNL Industria metalmeccanica e installazione impianti applicabile a SILFIspa), fermo restando i criteri e gli indicatori individuati nel CIA sottoscritto il 22.04.2016 e per tutta la vigenza dello stesso, sia in ogni caso subordinata al verificarsi di quanto segue:

- Risultato di esercizio dell'anno di competenza positivo.
- Misura massima del valore distribuito non superiore al 50% del MOL (margine operativo lordo=EBITDA). Nel caso in cui l'ammontare complessivo del PDR distribuibile con le modalità vigenti risultasse superiore all'50% del MOL, sarà erogato solo in quota parte entro tale limite, riproporzionando i valori unitari delle singole componenti.

Firenze, 14/05/2018

Il Direttore Generale
Manuela Gniuli

Le RSU

Riccardo Pellegrini

Federico Giannelli

Walter Guerrieri

Per FIOM-CIGL

Massimo Galantini

MODIFICHE AL VIGENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE SILFI SPA

Le parti modificano come segue, con efficacia a partire dal 1° aprile 2019, il vigente contratto integrativo aziendale di SILFI Spa, la cui scadenza viene contestualmente e consensualmente prorogata al 31 dicembre 2020.

Capitolo "FORMAZIONE, AMBIENTE, SICUREZZA"

a) *Fermo restando il testo vigente, viene aggiunto un ultimo comma con il seguente testo:*

"Il piano di addestramento e formazione sarà orientato sia all'assolvimento degli obblighi di legge sia alla acquisizione e sviluppo di competenze professionali settoriali, a titolo di esempio non esaustivo, in ambito progettuale, in ambito informatico e di IT service management (con particolare riferimento alla Smart City, all'IOT e al SIT) in ambito turistico culturale, in ambito di multicanalità; tali obiettivi potranno essere perseguiti tramite corsi di formazione erogati da parte di scuole di eccellenza in ambito nazionale e anche attraverso la partecipazione a fiere ed eventi di settore anche a livello internazionale. Quanto sopra compatibilmente con l'equilibrio economico finanziario della società nei limiti dettati nell'atto di indirizzo espresso dai soci sulle spese di funzionamento, previa autorizzazione della Direzione".

Capitolo "ORARIO DI LAVORO"

a) *Fermo restando il testo vigente, viene aggiunto un ultimo comma al paragrafo 3, punto a) con il seguente testo:*

"Per il personale inserito in azienda successivamente al 1° aprile 2019, si deve intendere che le modalità circa l'obbligo di marcatura di cui ai precedenti capoversi e aspetti correlati (comprese le indennità di livello per 7° e 8°Q indicate nella tabella INDENNITA') verranno concesse solo previa valutazione discrezionale da parte della Direzione, con apposita comunicazione scritta, stabilita caso per caso. Stessa disciplina deve estendersi anche, per il personale già presente in azienda, alle progressioni di carriera al livello 7° o 8°Q successive al 1° aprile 2019."

b) *Fermo restando il testo vigente del paragrafo 4, dell'allegato A (Organizzazione e programmazione delle ferie collettive) e dell'allegato B (Procedura interna per richiedere i permessi retribuiti, ferie e cambi di turno) in tema di ferie e permessi, viene aggiunto un ultimo comma al paragrafo 4) con il seguente testo:*

"A parziale deroga del regolamento esistente di cui all'ALLEGATO A (organizzazione e programmazione ferie collettive), a carattere sperimentale per l'anno 2019, viene ammesso che ciascun lavoratore proponga un proprio piano ferie individuale di almeno 3 settimane anche non consecutive ai rispettivi responsabili di settore entro e non oltre il 10 maggio per il personale operativo turnista e non turnista ed entro e non oltre il 20 maggio per il personale non operativo (impiegati degli uffici).



I responsabili di settore, considerate le richieste presentate, valuteranno la compatibilità con la continuità dei servizi e le esigenze di carattere organizzativo e produttivo dei singoli ambiti aziendali e presenteranno alla Direzione la proposta di piano ferie del proprio settore per la successiva approvazione della Direzione. Il personale che non rispetterà le scadenze indicate si uniformerà comunque al piano approvato dalla Direzione, che includerà comunque tra settimane per ciascun dipendente. Restano salve le modalità e i criteri per la richiesta delle ferie maturate oltre le tre settimane sopra indicate.

Al termine del periodo la Direzione aziendale e le RSU si incontreranno per verificare l'andamento della sperimentazione e sulla base di quanto emerso, proseguire o meno con le modalità di cui al presente paragrafo."

c) Fermo restando il testo vigente del paragrafo "REPERIBILITA'", viene aggiunto un ultimo comma con il seguente testo:

Ai soli fini del calcolo del premio di presenza, di cui alla terza componente del PDR (premio di risultato), i giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali coperti da reperibilità verranno considerati come lavorati nella misura convenzionale di 8 ore.

d) Fermo restando il testo vigente del paragrafo "REPERIBILITA'", dopo il comma sopra inserito viene aggiunto un ultimo capitoletto con il seguente testo:

REPERIBILITA' SERVIZI INFORMATICI – Per tutti i servizi di tipo informatico (hardware e software) che necessitano di continuità e che quindi sono presidiati al di fuori delle ore di lavoro da lavoratori reperibili, si applica la seguente disciplina:

✓ REPERIBILE tipo A (lavoratore che percepisce l'indennità di livello)

- dal lunedì al venerdì non festivi (11 ore - dalle 20.00 alle 7.00) → € 25,63 /giorno

- Sabato / Domenica e festivi infrasettimanali → € 55,00/giorno

✓ REPERIBILE tipo B (lavoratore che NON percepisce l'indennità di livello)

-indennità mensile di turno/reperibilità: € 65,00/mese

-dal lunedì al venerdì non festivi (15 ore e 30 minuti - dalle 17.30 alle 9.00) → € 35,65/giorno

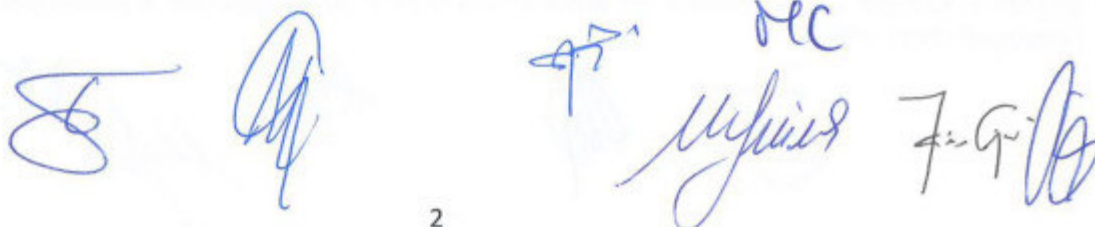
-Sabato /Domenica e festivi infrasettimanali → € 55,00/giorno

Tutte le indennità sopra riportate NON COMPRENDONO eventuali interventi che comportino la necessità di trasferimento presso le sedi aziendali o presso il TIX o altra sede, per i quali sarà calcolato il compenso in orario straordinario per la durata effettiva dell'intervento. In tale caso si conviene che alla durata effettiva della prestazione eseguita durante la reperibilità venga aggiunta la retribuzione di 30 minuti come tempo convenzionale di viaggio.

Tutte le indennità sopra riportate COMPRENDONO eventuali ore di straordinario, lavoro supplementare, o qualsiasi altro istituto contrattuale o extracontrattuale riferito al periodo di reperibilità o alla prestazione lavorativa in caso di intervento del lavoratore da remoto.

Sarà ammessa anche dal lunedì alla domenica la reperibilità in capo ad un unico lavoratore, se richiesto. L'articolazione dei turni di reperibilità sarà comunque decisa dal referente di area in accordo con i lavoratori e pubblicata in apposito prospetto con cadenza mensile.

Ai soli fini del calcolo del premio di presenza, di cui alla terza componente del PDR (premio di risultato), i giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali coperti da reperibilità verranno considerati come lavorati nella misura convenzionale di 8 ore.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right, including 'MC' and 'F-G'.

- e) *L'intero paragrafo denominato "ORARIO FLESSIBILE" è interamente sostituito dal seguente testo:*

"Tenuto conto delle istanze rappresentate dai lavoratori, allo scopo di corrispondere nello spirito di partecipazione e piena integrazione alle esigenze rappresentate, e adottare provvedimenti che limitino la congestione del traffico attraverso una diversa articolazione degli orari, oltre che armonizzare le caratteristiche dell'organizzazione, che gestendo servizi pubblici deve mantenere caratteristiche di affidabilità e continuità, ed al contempo perseguire obiettivi di efficienza in termini di risultato organizzativo (rispetto competenze contrattuali) e produttivo (marginalità economico-finanziaria), si stabilisce che il personale impiegatizio degli uffici (non operativo), in ragione delle caratteristiche delle mansioni svolte e dei settori di competenza, si avvalga di una flessibilità di orario in ingresso pari a un'ora (da mezz'ora prima a mezz'ora dopo l'orario individuale giornaliero di entrata del singolo lavoratore (es. se orario di ingresso stabilito: 8:30 → flessibilità dalle 8:00 alle 9:00).

La "flessibilità in posticipo di ingresso" con riferimento all'ingresso successivo all'orario previsto (nel caso dell'esempio precedente: dalle 8.30 alle 9,00) sarà recuperata di norma e preferibilmente a fine giornata tenuto conto che la pausa pranzo è considerata momento di ristoro e di recupero psico-fisico necessario ed opportuno; è ammesso il recupero della "flessibilità in posticipo di ingresso" anche nella pausa pranzo, che sarà comunque conteggiata nel calcolo delle ore come goduta per almeno 30 minuti.

In ragione delle singole competenze che possono prevedere attività nell'area metropolitana o riunioni fuori sede, resta salva comunque la possibilità di stabilire di volta in volta una flessibilità giornaliera diversa, previa autorizzazione dalla Direzione."

- f) *Di seguito al precedente testo è aggiunto un ultimo comma con il seguente testo:*

Tenuto conto delle differenze organizzative delle attività svolte dalle squadre addette ai servizi sul territorio legate alla erogazione dei servizi (gestione mobilità e viabilità) e fermi restando gli usi aziendali, a titolo sperimentale per il 2019, si ammette per il personale operativo, turnista e non turnista, una flessibilità occasionale non superiore ai dieci minuti. Tale flessibilità è consentita non più di due volte al mese. Al termine del periodo la Direzione aziendale e le RSU si incontreranno per verificare l'andamento della sperimentazione e sulla base di quanto emerso, proseguire o meno con la sperimentazione.

- g) *Il paragrafo "LAVORATRICI MADRI" viene rinominato "DIRITTI DI GENITORIALITA'"; inoltre, fermo restando il contenuto del medesimo, è aggiunto un ultimo comma con il seguente testo:*

"Fermo restando quanto stabilito dal presente paragrafo, tenuto conto dei presupposti, delle motivazioni e del contesto storico/aziendale che ne hanno determinato l'istituzione fin dalle origini, considerata la profonda trasformazione in termini di dimensione e complessità dell'organizzazione attuale, si deve intendere che la possibilità del "pomeriggio libero", fermo il resto, sia applicabile - tenendo in conto anche le compatibilità determinate dalle esigenze tecnico-organizzative aziendali - indifferentemente ai dipendenti a tempo pieno padri e madri con figli di età non superiore agli 8 (otto) anni compiuti, nella misura non superiore al cinque per cento degli aventi potenzialmente diritto per ciascuna sede aziendale. Annualmente la Direzione verificherà le richieste pervenute e in caso di esubero, stabilirà eventuali criteri di rotazione, concordati con le RSU."

Capitolo "BUONO PASTO"

- a) *Al terzo comma, il valore del "Buono Pasto ridotto" viene parificato al "Buono Pasto intero". (valore unitario del Buono pasto intero elettronico attuale: € 7,00).*

dec

b) *I commi quarto, quinto e sesto sono sostituiti come segue:*

"Il Buono pasto spetta al lavoratore presente al lavoro con orario ordinario di otto ore e pausa pranzo non retribuita che abbia lavorato più di cinque ore nella giornata. Parimenti il buono pasto spetta al lavoratore part time presente al lavoro che abbia lavorato più di cinque ore nella giornata.

Per prestazioni a carattere straordinario, il sabato, la domenica o i festivi infrasettimanali, verrà concesso il buono pasto qualora vengano superate le cinque ore lavorate nella giornata, fermo restando che non potrà essere riconosciuto più di un buono pasto al giorno.

Capitolo "INDENNITA'"

a) *Fermo restando il testo vigente, vengono modificati gli importi delle seguenti indennità di funzione:*

INDENNITA' DI FUNZIONE

Operatore addetto alla guida di autocarri/autopiattaforme	mese	€	50,00
Capoturno settimanale**	mese	€	220,00

** secondo quanto formalizzato da apposita lettera di incarico

Capitolo "PREMIO DI RISULTATO"

a) *Fermo restando il testo vigente, ogni qual volta ci si riferisca alla "TERZA COMPONENTE" la stessa deve intendersi spettante per tutto il personale, compreso il personale inquadrato al livello 7° e 8°Q.*

b) *Il paragrafo denominato "QUARTA COMPONENTE" è eliminato;*

c) *Fermo restando il testo vigente, viene inserito un ultimo paragrafo, da denominarsi "ELEMENTI PREMIALI"*

"In ragione delle caratteristiche delle funzioni svolte e del ruolo ricoperto dal personale apicale inquadrato nel 7° e 8° livello-quadro, vengono erogati annualmente elementi premiali in ragione del raggiungimento di obiettivi predefiniti, per importi differenziati in ragione dei livelli e degli obiettivi che saranno attribuiti alle singole funzioni. Il Consiglio di amministrazione stabilirà annualmente gli obiettivi, gli indicatori e gli importi dei relativi premi in ragione dell'andamento economico-finanziario della società, prendendo a riferimento, i valori unitari del "punto base" utilizzati per l'esercizio 2018, e coinvolgendo il personale apicale in programmi di miglioramento e sviluppo secondo un approccio partecipativo. Gli indicatori e gli importi dei relativi premi saranno oggetto di confronto con le RSU. L'importo erogato a titolo di "elementi premiali" di cui al presente paragrafo, non potrà compromettere l'erogazione del PDR in tutte le sue componenti (prima, seconda e terza componente) al personale avente diritto, in ragione dei vincoli imposti dal documento allegato "Note a verbale del Contratto integrativo del 22/2/2016, sottoscritto il 14/05/2018, approvato dall'Assemblea dei soci il 14 maggio 2018; in tal caso l'erogazione degli elementi premiali sarà ridotta in quota parte fino a consentirne la distribuzione".



A margine dell'approvazione delle modifiche al vigente contratto integrativo aziendale sopra riportate, si determina quanto segue:

- in ragione del numero e dell'articolazione attuale dei turni di lavoro degli operai (presidio impianti, gestione mobilità e viabilità) ed al fine di garantire un idoneo assetto organizzativo, la Direzione si impegna a garantire l'effettività di almeno 18 (diciotto) addetti ai turni a partire dal 1° ottobre 2019 e ad aprire, a partire da tale data, un confronto con le rappresentanze sindacali per valutare approfonditamente l'eventualità di aggiungere un diciannovesimo operaio turnista;
- la Direzione prende l'impegno a favorire la pubblicazione di avvisi pubblici di selezione per l'inserimento di unità lavorative adeguate nel numero e nella professionalità al carico di lavoro scaturente dai disciplinari attuativi dei Contratti di Servizio sottoscritti dalla società.

Firenze, 18 aprile 2019

Silfi Spa

(Matteo Casanovi)



RSU Silfi Spa

(Riccardo Pellegrini)



Confindustria Firenze

(Raffaella Santoro)



Silfi Spa

(Manuela Griuli)



RSU Silfi Spa

(Federico Giannelli)



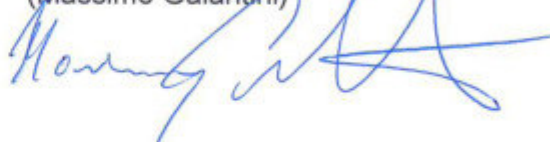
FIOM – CGIL Firenze

(Stefano Angelini)



FIOM – CGIL Firenze

(Massimo Galantini)



MODIFICHE AL VIGENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE SILFI SPA

Le parti modificano come segue con efficacia a partire dal 1° novembre 2019 il vigente contratto integrativo aziendale di SILFI Spa la cui scadenza viene contestualmente e consensualmente prorogata al 31 dicembre 2021.

Capitolo "ORARIO DI LAVORO"

L'intero paragrafo denominato "ORARIO FLESSIBILE" è interamente sostituito dal seguente testo:

Personale impiegatizio degli uffici (non operativo)

Relativamente all'orario di lavoro del personale impiegatizio degli uffici, si stabilisce che:

a) flessibilità di orario di ingresso: in ragione delle caratteristiche delle mansioni svolte e dei settori di competenza, il personale potrà avvalersi di una flessibilità di orario di ingresso pari a un'ora (da mezz'ora prima a mezz'ora dopo l'orario contrattuale individuale giornaliero di entrata del singolo lavoratore (per esempio se l'orario di ingresso è le 8:30 → flessibilità dalle 8:00 alle 9:00);

b) pausa pranzo: la pausa pranzo ha durata compresa tra 30 minuti e 90 minuti, e sarà fruibile nell'arco temporale tra le ore 13.00 e le ore 15:00; nel calcolo delle ore giornaliere saranno sempre conteggiati come goduti minimo 30 minuti di pausa pranzo;

c) orario di uscita minimo: nell'ambito del presente regime di flessibilità, non è comunque consentita l'uscita dal lavoro prima delle ore 16:30, salvo obblighi contrattuali che impongano la presenza a copertura di alcune prestazioni previste nei Contratti di Servizio oltre le 16:30;

d) flessibilità di orario di uscita: qualora un lavoratore a tempo pieno abbia la necessità di uscire trenta minuti in anticipo rispetto al compimento delle 8 ore lavorative giornaliere – dopo aver quindi lavorato almeno 7,5 ore – può uscire anticipatamente tuttavia con l'obbligo di recuperare tale mezz'ora nello stesso mese. Non è comunque consentita l'uscita prima delle 16:30. Tale anticipazione è permessa non più di due volte al mese.

Ogni uscita anticipata comporta la necessità di recuperare comunque trenta minuti al giorno. Non è consentito recuperare due uscite anticipate nello stesso giorno: *per esempio*, se un lavoratore utilizza l'uscita anticipata due volte nel mese – e quindi per due giorni avrà un orario di 7,5 ore – dovrà recuperare effettuando entro la fine del mese, due giornate lavorative da 8,5 ore e non una giornata lavorativa da 9 ore. Per ovvi motivi legati all'impossibilità di recupero, non si consente l'utilizzo dell'uscita anticipata disciplinata in questo paragrafo l'ultimo giorno del mese.

Qualora l'uscita anticipata non potesse essere recuperata nel mese corrente (per esempio causa malattia), la mezz'ora (o l'ora, nel caso si sia utilizzato due volte il presente meccanismo) sarà scalata dai permessi retribuiti. Il mancato recupero è consentito solo una volta; qualora si verificasse una seconda volta il lavoratore perderà il diritto ad utilizzare il presente meccanismo per i successivi 12 mesi.

Tutto quanto previsto dal presente paragrafo d) è introdotto a titolo sperimentale sino al 30 aprile 2020; l'Azienda monitorerà le conseguenze dell'applicazione della nuova disciplina per questi sei mesi ed al termine – a seguito di incontro congiunto con la RSU aziendale per la verifica delle eventuali problematiche insorte – si riserva di confermare quanto in questa sede concesso.

In ragione di singoli lavori o riunioni che uno o più lavoratori dovranno svolgere presso i Comuni dell'area metropolitana, o comunque per impegni fuori sede, resta salva la possibilità di stabilire di volta in volta una opportuna flessibilità di orario giornaliero diversa da quella sopra regolamentata, previa autorizzazione dalla Direzione.

Nell'ambito del presente regime di flessibilità, l'azienda ribadisce l'importanza per ciascun lavoratore della fruizione di una adeguata pausa pranzo come momento di ristoro e di recupero psico-fisico necessario ed opportuno, oltre che occasione di socializzazione con i colleghi.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, 'RSU', and several other initials.

Di seguito al precedente testo (sub f) è aggiunto un ultimo comma con il seguente testo:

Personale operativo

Tenuto conto delle differenze organizzative delle attività svolte dai lavoratori facenti parte delle squadre addette ai servizi sul territorio legate alla erogazione dei servizi (gestione mobilità e viabilità) e fermi restando gli usi aziendali, a titolo sperimentale sino al 30 aprile 2020, si ammette per il personale operativo una flessibilità occasionale non superiore ai dieci minuti. Tale flessibilità è consentita non più di due volte al mese.

Nel caso di un terzo o quarto ritardo nel mese (e comunque non oltre il quarto) entro i primi 15 minuti, l'Azienda procederà direttamente a scalare il/i quarto/i d'ora dai permessi retribuiti.

Al termine del periodo sperimentale l'Azienda monitorerà le conseguenze dell'applicazione della nuova disciplina per questi sei mesi ed al termine – a seguito di incontro congiunto con la RSU aziendale per la verifica delle eventuali problematiche insorte – l'Azienda si riserva di confermare quanto in questa sede concesso.

Capitolo "INDENNITA"

Fermo restando il testo vigente, vengono modificati gli importi delle seguenti indennità di funzione:

INDENNITA' DI FUNZIONE*

Operatore addetto alla guida di autocarri/autopiattaforme	mese	€	60,00
---	------	---	-------

Si stabilisce che al personale operativo destinatario di tale indennità e in forza al 1 novembre 2019, venga erogata con la busta paga del mese di ottobre 2019 a titolo di "*una tantum*" un importo pari ad € 60,00 lorde, a titolo di riconoscimento posticipato del nuovo ammontare dell'indennità a decorrere dal mese di maggio 2019.

La validità del presente accordo resta subordinata all'approvazione dell'assemblea dei soci eventualmente previa autorizzazione del Comitato di controllo analogo ove necessaria.

Firenze, 29/10/2019

SILFispa
(Matteo Casanovi)

RSU SILFI Spa
(Riccardo Pellegrini)

RSU SILFI Spa
(Lucia Di Iasio)

SILFispa
(Manuela Gniuli)

RSU SILFI Spa
(Federico Giannelli)

FIM Cisl
(Alessandro Beccastrini)

Confindustria Firenze
(Raffaella Santoro)

RSU SILFI Spa
(Roberto De Vivo)

FIOM Cgil
(Stefano Angelini)