

Accordo integrativo 2024-2026

Le parti:

-la società **Firenze Smart** (SILFIsipa) rappresentata dal Presidente Matteo Casanovi e dal Direttore Generale Manuela Gniuli;

-le **RSU aziendali** Federico Giannelli, Stefano Passiatore, Riccardo Pellegrini,;

-le **OO.SS.:** FIOM-CGIL rappresentata da Stefano Angelini, FIM-CISL rappresentata da Flavia Capilli, Assostampa rappresentata da Paola Fichera .

PREMESSA:

-**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 da quanto deliberato nelle successive sedute del 28 dicembre 2023 e del 6 settembre 2024 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, e l'accordo per l'anno 2023 sottoscritto in data 27 luglio 2023 che qui si intendono richiamati interamente.

QUANTO SOPRA PREMESSO,

Si sottoscrive il seguente accordo integrativo con efficacia triennale fino al 31 dicembre 2026 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) ORARIO DI LAVORO

a) "LAVORO AGILE" (L.81/2017).

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

- di norma due volte a settimana da computarsi su base mensile.

Può essere utilizzato un plafond integrativo di cinque giornate lavorative per anno solare utilizzabile nell'arco della durata dell'accordo il cui utilizzo dovrà essere autorizzato dal rispettivo responsabile di ufficio.

Resta salva la facoltà dell'azienda di concedere su specifica richiesta individuale motivata, ed in ragione delle specifiche attività di competenza, modalità diverse di organizzazione del lavoro agile.

**

2) INDENNITA'

Con riferimento al capitolo **Indennità di funzioni e addetto ai turni del comparto operativo del settore impiantistico** in ragione delle attuali attività di competenza e dell'evolversi delle modalità operative e dei contenuti tecnologici a supporto delle stesse, si riepilogano le singoli voci ad oggi rimaste in vigore con i relativi importi:

FUNZIONE		Importi lordi
Operatore addetto alla guida di autocarri/ autopiattaforma	mese €	60
Operatore addetto alla conduzione di gru per autocarro abilitato alla movimentazione di pali oltre i 9,80 m.*	mese €	100
Operatore addetto all'uso di escavatore e lavorazioni edili *	mese €	130
Capoturno settimanale (dalle ore 8:00 del lunedì alle ore 7:59 del lunedì della settimana successiva)*	mese €	220
<i>* come formalizzato in apposita lettera di incarico</i>		
ADDETTO AI TURNI (lavoratore inserito abitualmente nei turni serali e notturni)		
Addetto ai turni serali e notturni*	mese €	65
Turno di pomeriggio	giorno €	5,30
Turno di notte	giorno €	4,70
Addetto serale all'accensione impianti di illuminazione c/o centrale operativa*	giorno €	15,00
<i>* come formalizzato in apposita lettera di incarico</i>		
Reperibilità domenicale e festivi infrasettimanali	giorno €	55
Turno nella notte di Natale (tra il 24 e 25 dicembre) e notte di Capodanno (31 dicembre)	giorno €	105

**

Patenti C (guida automezzi del settore operativo area impiantistica)

In ragione del crescente numero di automezzi utilizzati che prevedono obbligatoriamente la guida con patente C, considerato i vincoli che questa comporta e i costi di rinnovo con frequenza quinquennale, si prevede di sostenere a titolo di rimborso spese (documentate), il costo di rinnovo sostenuto dal singolo lavoratore.

**

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

3) Incentivi tecnici di cui all'art. 45 del Codice degli Appalti (d.lgs. 36/2023)

Considerato che in ragione dei CCNL privati applicati al personale della società che svolge, quale società in house anche il ruolo di Stazione appaltante, in relazione al personale dei singoli uffici che concorrono normalmente, nell'ambito delle rispettive funzioni e dei rispettivi inquadramenti professionali contrattuali, alla realizzazione delle gare di appalto (intendendo per realizzazione in estrema sintesi: fase progettuale, realizzazione dei documenti di gara, fase esecutiva), si ammette che possano essere incentivabili con modalità riconducibili alla normativa di cui al Codice degli appalti, le attività relative a gare di appalto aventi carattere di eccezionalità e particolare complessità. In tale senso non possono essere considerate con carattere di complessità ed eccezionalità di norma le gare di importo inferiore ai 2MLN di euro e le gare per l'acquisto dell'energia degli impianti di illuminazione pubblica. La valutazione dei requisiti di cui sopra relativi alle fattispecie incentivabili, nonché la conseguente definizione di criteri e modalità incentivanti, è demandata ad una commissione presieduta dal Direttore Generale che la sottoporrà all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

4) 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 SILFIsipa 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 SILFIsipa 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** la crescita della pianta organica prevista a seguito dell'allargamento dei contratti di servizio affidati e il rilevante aumento degli asset in gestione

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. INDICATORI 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 all'accordo del 27/7/2023).

- incremento della voce A1 di bilancio (ricavi) rispetto alla media della stessa voce nei sette anni precedenti.

3. INDICATORE DI PRESENZA INDIVIDUALE:

raggiungimento obiettivi di presenza individuale (calcolo individuale)

I criteri di erogazione e di calcolo per i sopra indicati punti 1,2,3 del PDR sono riepilogati come segue:



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 più 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.

B1. Nel caso di lavoratori che abbiano lavorato nel corso dell'anno di riferimento almeno 11 mesi (con cessazione entro il 31 dicembre), il PDR verrà erogato con le modalità di calcolo previste dal punto B.

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 L'assenza per licenza matrimoniale è considerata presenza.

F. Nel caso di lavoratori part-time il PDR sarà attribuito in percentuale di un contratto a tempo pieno.

G. 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.

Si rimanda a quanto già in vigore circa i contenuti, le finalità dei singoli obiettivi ed i criteri di calcolo precisando che i pesi da attribuire alle componenti del PDR per la competenza di esercizio 2024-2025-2026 sono i seguenti:

I. Se mantenuta la certificazione qualità ISO9001: € **650,00** lorde; se mantenuta la certificazione ISO45001 € **400,00** lorde.
(SE NON MANTENUTE LE CERTIFICAZIONI, NON VENGONO EROGATE QUESTE COMPONENTI)

II.

- 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 dell'accordo 27.07.2023). € **400,00** lorde.
 - Incremento della voce A1 di bilancio (ricavi) rispetto alla media della stessa voce nei sette anni precedenti € **50,00** lorde.
- (SE NON RAGGIUNTI GLI OBIETTIVI, NON VENGONO EROGATE QUESTE COMPONENTI)

III. Sulla base dei dati di presenza individuale dell'esercizio precedente (di competenza)

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

VALORE MASSIMO EROGABILE € 400,00 lorde

-Per il calcolo delle ore effettive e teoriche si veda le modalità in uso regolate dal contratto collettivo vigente ad oggi.

-Al raggiungimento delle ore teoriche (arrotondate all'unità superiore) → **indice di presenza = 1** viene erogato l'importo di € **250,00 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 lorde**.

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

-Per ogni ora eccedente il monte ore teorico → **+€ 2,00** fino ad un massimo di **+ € 150,00 lorde**

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) del CCNL Industria Metalmeccanica e per i radio video giornalisti TV del Contratto Aeranti Corallo non riparametrato per livello.

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

A decorrere dalla competenza dell'esercizio 2024 gli elementi premiali non saranno attribuiti ai lavoratori inquadrati nel livello A1.

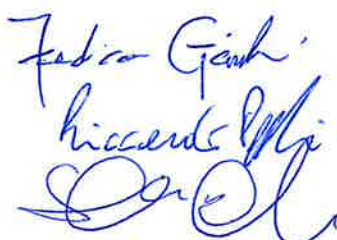
In merito al tetto complessivo del bonus pool aziendale resta salvo quanto stabilito dall'Atto di indirizzo del Comitato di controllo analogo dove è stabilito che quanto distribuito complessivamente non potrà superare il 50% dell'utile di esercizio.

Firenze, 12 settembre 2024

L'Azienda



Le RSU aziendali



Le OO.SS.



