

ACCORDO AZIENDALE CCNL Federcasa 2016/2018 – art. 5, p.2)

Il giorno 29 AGO. 2018, tra l'Azienda e le Rappresentanze sindacali dei dipendenti, come in calce descritte e rappresentate, viene concordato e sottoscritto il presente accordo decentrato.

Premesso che

1. In data 28.12.2017 è stato sottoscritto il rinnovo contrattuale per il periodo 2016 – 2018;
2. Le parti intendono confermare gli accordi aziendali sottoscritti precedentemente al rinnovo contrattuale;
3. Il testo unico in materia di orario di lavoro, presenza ed assenza dal servizio è stato aggiornato in funzione delle modifiche contrattuali, e, per quanto riguarda le materie oggetto di contrattazione aziendale le parti intendono discutere alcune modifiche;
4. In data 25.09.2017 è stato sottoscritto l'accordo in materia di produttività a valere per gli anni 2017-2018 e le parti intendono confermare l'accordo stesso per gli anni 2019-2020, con alcune integrazioni relative al coinvolgimento paritetico dei lavoratori, alla possibilità di conversione del premio in welfare aziendale, ed alla espressa previsione che il saldo quota A e quota B viene pagato con il cedolino del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, come era già stato concordato sul tavolo;
5. È interesse delle parti sottoscrivere inoltre un accordo che preveda l'adozione di misure di conciliazione di cui al D.MEF 12.09.2017;

tutto ciò premesso e ritenuto parte integrante del presente accordo, tra le parti, come in calce descritte e rappresentate, si conviene e stipula il seguente accordo aziendale.

1) Conferma accordi

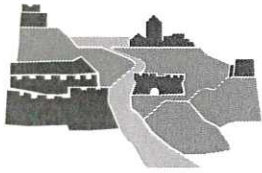
Sono confermati gli accordi aziendali sottoscritti prima del rinnovo del CCNL Federcasa, e precisamente:

- Accordo dd. 07.12.2017 relativo alla fruizione su base oraria del congedo parentale;
- Accordo dd. 25.09.2017 avente ad oggetto la produttività aziendale (anni 2017-2018)
- Utilizzo della banca ore e dei permessi per visita medica, parti oggetto di contrattazione aziendale contenuti nel Testo unico in materia di orario di lavoro, presenza ed assenza dal servizio, con le modifiche e precisazioni riportate sul testo aggiornato;
- Resta confermato l'importo dell'indennità per maneggio di denaro pari a € 3,80 giornalieri da corrisponderli al cassiere titolare e ai suoi sostituti nei soli casi di assenza del titolare, limitatamente alle giornate di effettivo svolgimento della mansione e di presenza in servizio.

2) Accordo produttività aziendale

2.1) Il contenuto dell'accordo in materia di produttività aziendale è confermato nella struttura e contenuto, a valere per gli anni 2019 – 2020, con le seguenti precisazioni:

- il saldo della quota A e della quota B (produttività) viene erogato nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, mentre resta confermato il pagamento in acconto nella misura del



30% della quota A (redditività) nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, come già specificato nell'accordo in materia;

- è previsto l'istituto del coinvolgimento paritetico dei lavoratori, come descritto al successivo p.to 3.

2.2) Resta inteso che la quantificazione delle risorse annualmente destinate a produttività aziendale è riservata, sulla base delle risultanze di bilancio, all'amministrazione, ed è comunicata alle parti sociali.

3) Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

3.1) Le parti concordano sull'opportunità di avviare un processo di partecipazione e confronto del personale sulle tematiche di interesse aziendale, dalla definizione degli obiettivi aziendali, in termini di miglioramento della performance aziendale sotto ogni punto di vista, alla valutazione dei risultati raggiunti, alla fattiva e concreta soluzione di problematiche operative e gestionali in specifiche materie e/o settori di attività.

3.2) Al fine di incentivare e favorire un processo partecipativo volto a coinvolgere il personale dipendente nell'individuazione degli obiettivi e strategie aziendali, come pure nell'individuazione di proposte di soluzioni operative migliorative sono istituiti i seguenti Comitati paritetici permanenti:

A) organizzazione del lavoro e misure di conciliazione vita privata/vita lavorativa, welfare (monitoraggio e proposte innovative e migliorative su politiche di genere, conciliazione tempi di vita e lavoro, evoluzione strumenti di welfare)

B) formazione e aggiornamento professionale (definizione congiunta di piani di formazione e aggiornamento professionale; organizzazione di eventi formativi su tematiche di interesse aziendale, anche mediante risorse interne)

C) coordinamento procedimenti aziendali tra uffici - verifica degli organici e dei carichi di lavoro degli uffici (promozione di gruppi di lavoro trasversali per la gestione dei diversi stadi dei procedimenti aziendali; verifica periodica sulla corretta proceduralizzazione delle attività; individuazione di carenze e conseguente elaborazione congiunta di proposte migliorative; verifica di adeguatezza degli organici e dei carichi di lavoro degli uffici;)

D) individuazione di obiettivi e strategie aziendali e verifica degli obiettivi raggiunti (elaborazione di proposte di individuazione di obiettivi aziendali strategici, atti a migliorare l'andamento di bilancio, la gestione delle risorse, l'efficienza aziendale in senso lato, sia sotto il profilo delle risposte all'utenza, sia sotto il profilo dell'organizzazione interna e collaborazione tra uffici e aree diverse).

I comitati saranno composti da almeno 3 dipendenti (individuati concordemente dalla direzione e dalle OO.SS. tra i dipendenti che hanno dato la propria disponibilità), e saranno coordinati da un dipendente a ciò incaricato dalla direzione.

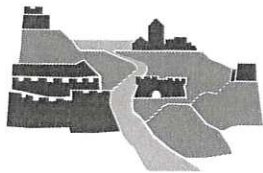
I lavori dovranno essere formalizzati attraverso verbali di riunioni e dovranno essere semestralmente elaborate relazioni e proposte scritte alla direzione, che verranno inviate a titolo informativo alla parte sindacale.

Tutti i lavori saranno presentati anche a livello di coordinamento.

CISL FP
PR.
FP
FP
PR

di

UIL FP
PR



4) Piano di sviluppo del Welfare aziendale

Le parti concordano che il personale potrà avvalersi della facoltà, riservata alla sua esclusiva discrezione, in conformità a quanto previsto dalla L. 208/2015 – art. 1, comma 184), di convertire il premio di produttività, totalmente o parzialmente, ed entro i limiti di legge, in prestazioni di Welfare.

L'importo del premio è determinato ai sensi del relativo accordo aziendale tempo per tempo vigente.

Al fine di incentivare l'utilizzo degli strumenti di Welfare, l'Azienda riconosce una maggiorazione pari al 10% delle quote convertite in Welfare.

In caso di mancato utilizzo, totale o parziale, della quota destinata a Welfare, il relativo importo (depurato dell'incentivo all'utilizzo welfare), potrà essere riconvertito in premio, con applicazione delle norme previdenziali e fiscali in vigore, o riportato all'anno successivo.

L'Azienda procederà alla verifica e all'attivazione di strumenti di erogazione (cosiddette piattaforme welfare), previa valutazione dell'interesse ed esigenze del personale dipendente, attraverso la compilazione di apposito questionario.

Il piano welfare sarà dettagliatamente discusso e costruito in sede di trattativa sindacale, previa acquisizione dei questionari compilati dal personale dipendente.

5) Misure di conciliazione vita privata/vita lavorativa

5.1) Le parti concordano sull'opportunità di prestare la massima attenzione all'individuazione di misure di conciliazione che consentano un miglioramento tanto della qualità di vita personale del dipendente quanto della prestazione professionale del dipendente stesso.

A tal fine le parti concordano l'adozione delle seguenti misure:

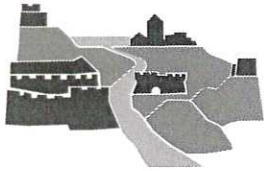
5.2) Area di intervento genitorialità

- verranno attuati percorsi formativi ad hoc per lavoratori/lavoratrici che rientrano da periodi di congedo parentale con modalità da definirsi caso per caso;
- è confermata la possibilità di fruizione a ore del congedo parentale secondo quanto già definito con l'accordo aziendale dd. 07.12.2017;
- è prevista la possibilità di autorizzare, compatibilmente con le esigenze di servizio, un regime di flessibilità oraria in entrate e in uscita, in deroga a quanto previsto dal regolamento aziendale in materia di orario di lavoro, da definirsi caso per caso, per i genitori di figli fino a 5 anni di età per i periodi di inserimento al nido/scuola dell'infanzia;
- è prevista la possibilità di autorizzare, compatibilmente con le esigenze di servizio, un regime di flessibilità oraria in entrata e in uscita, in deroga a quanto previsto dal regolamento aziendale in materia di orario di lavoro, da definirsi caso per caso, per i genitori di figli in età pediatrica (0 -14), per esigenze di carattere temporaneo;
- le richieste relative alla variazione di flessibilità dovranno essere presentate con congruo preavviso, salvo motivazioni con carattere d'emergenza, e dovranno indicare il periodo per il quale la variazione viene richiesta;

UIL FRL
[Signature]

FP CGIL
[Signature]

CISL FP
[Signature]



- è consentito l'utilizzo della metà del monte ore previsto per le visite mediche (con permesso retribuito) per visite mediche dei figli in età pediatrica;
- è riconosciuto un giorno aggiuntivo di permesso retribuito al padre che ne faccia richiesta per nascita del figlio.

5.3) Area di intervento flessibilità organizzativa

Al fine di consentire ai lavoratori dipendenti l'assistenza per motivi di salute a parenti/affini (di primo grado)/conviventi di fatto/contratti di convivenza/unioni civili, è prevista la possibilità di autorizzare, compatibilmente con le esigenze di servizio, un regime di flessibilità oraria in entrata e in uscita, in deroga a quanto previsto dal regolamento aziendale in materia di orario di lavoro, da definirsi caso per caso.

Le richieste relative alla variazione di flessibilità dovranno essere presentate con congruo preavviso, salvo motivazioni con carattere d'emergenza, e dovranno indicare il periodo per il quale la variazione viene richiesta.

5.4) Welfare aziendale

Nell'ambito del piano di sviluppo del Welfare aziendale, si procederà, a seguito del procedimento di verifica in corso in merito all'interesse dei dipendenti, a valutare l'eventuale stipula di convenzioni con strutture per servizi di cura, o a prevedere forme di sanità integrativa.

Per l'AT.E.R.

IL DIRETTORE

Per le OO.SS.

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

FESICA.CONFSAL