

VERBALE DI ACCORDO

In data 29/09/2022 presso la Sede di Ferrara Tua Spa in Via Borso n.1 Ferrara

tra

- **FERRARA TUA SPA**: l'A.U. Holding Ferrara Servizi Spa in persona del Presidente Luca Cimarelli e del Direttore Generale Operativo di Settore Fulvio Rossi, assistiti da Confindustria Emilia Area Centro con il Dott. Tommaso Cusin

e

le maestranze aziendali assistite e rappresentate dalle **OO.SS.** territoriali di categoria **FIT-CISL, FP CGIL e UIL Trasporti, di Ferrara**, con, rispettivamente, Massimiliano Vicentini, Luca Greco e Sara Minelli

viene sottoscritto ed accettato il seguente

ACCORDO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO

Le parti,

in applicazione del CCNL dei Servizi Ambientali, ai sensi di quanto indicato all'art.1 lettera c) "Relazioni Industriali – Livello Aziendale" si impegnano - con periodicità almeno annuale - a promuovere l'informazione, preventiva o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, della R.S.U. congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL, sulle materie definite dall'art.1 lettera C) comma 2, considerato esplicativo e integralmente recepito.

Parimenti, con riferimento alla procedura dell'ESAME CONGIUNTO, nel corso di appositi incontri tra l'azienda e le RSU congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL, costituiranno oggetto di esame preventivo le materie di cui all'art.1 lettera c) del CCNL "Esame congiunto".

Il presente ACCORDO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO è il risultato di un ampio e approfondito confronto tra le parti sui seguenti argomenti:

- modello di Relazioni Sindacali
- indennità per particolari prestazioni lavorative
- banca delle ore/permessi/ferie
- buoni pasto
- Premio di risultato

A seguito della sottoscrizione del presente accordo integrativo l'azienda si impegna a redigere un Regolamento Unico del personale, aggiornato con tutte le disposizioni relative al personale in corso di validità.



INDENNITA' PER PARTICOLARI PRESTAZIONI LAVORATIVE

a) SERVIZIO DI REPERIBILITA'

Tenuto conto delle particolari caratteristiche dei servizi in capo a Ferrara Tua Spa. è indispensabile organizzare le attività aziendali al fine di fornire assistenza ai clienti e garantire il pronto intervento anche al di fuori del normale orario di lavoro. Pertanto, a decorrere dal 1/10/2022, è istituito il "servizio di reperibilità", le cui modalità attuative saranno definite dalla Direzione Aziendale, sulla base delle specifiche di seguito elencate.

Il "servizio di reperibilità" riguarderà tutti gli interventi su parcheggi in struttura e autorimesse atti principalmente a consentire il deflusso dell'utenza dal parcheggio e ripristinare il funzionamento degli impianti e la ripresa del servizio a seguito di interruzione per guasto o malfunzionamento o danneggiamento degli stessi.

a) Sono tenuti allo svolgimento obbligatorio del servizio di reperibilità i lavoratori con mansioni afferenti alle attività di Manutentore Impianti e Reti e Ausiliario del Traffico in un numero minimo di 10 lavoratori che dovrà essere garantito tutto l'anno (nel caso di assenze lunghe verranno inseriti tutti i lavoratori necessari a comporre la squadra minima). L'Azienda potrà valutare eventuali adesioni su base volontaria di personale afferente all'Area Tecnica; tale adesione su base volontaria si intende di durata annuale non revocabile fatte salve cause di forza maggiore, rinnovabile tacitamente di anno in anno e dovrà essere formulata dai lavoratori in forma scritta. L'Azienda, ricevute le adesioni, si riserva di adibire a tale servizio esclusivamente il personale ritenuto idoneo ed in possesso delle necessarie qualificazioni professionali.

Il personale adibito al servizio sarà inserito nel turno di reperibilità, a rotazione, in modo da assicurare un suo equo e imparziale utilizzo e nel mese di gennaio sarà redatto il calendario annuale delle reperibilità. Tutto il personale neo assunto con mansioni afferenti alle attività di Manutentore Impianti e Reti e Ausiliario del Traffico verrà formato ed inserito nel servizio reperibilità.

b) Sono in ogni caso esclusi dal servizio reperibilità:

- I dipendenti che non possono garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 45 minuti dalla chiamata;

- I lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione di rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettativa, ecc.);

- I lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs n.66/2003.

c) L'intervento in reperibilità dovrà essere limitato il più possibile, solo per interventi su parcheggi in struttura e autorimesse. Si dovrà ricorrere ad esse solo in quegli eccezionali casi di urgenza, segnalazioni, disagi e/o gravi interruzioni del servizio che non possono essere risolti dal personale in servizio o posticipati al successivo turno di lavoro ordinario.

d) Il servizio di reperibilità comporta l'obbligo per il dipendente di essere reperibile presso la propria abitazione o in località compatibile con l'esigenza di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile, per rispondere alle chiamate del centralino aziendale o del presidio tecnico-aziendale o direttamente dalle Autorità al fine di:

- Effettuare da remoto gli interventi che consentano il ripristino della normale funzionalità degli impianti tecnologici aziendali;

- Qualora l'intervento richieda la presenza fisica dell'operatore, questi dovrà recarsi nel più breve tempo possibile, e comunque entro 45 minuti dalla chiamata presso l'area e/o gli impianti interessati per eseguire l'intervento di ripristino. In tal caso la prestazione effettuata verrà retribuita come previsto al successivo punto g). In nessun caso il numero di telefono aziendale istituito per il servizio di reperibilità sarà divulgato all'utenza. Sarà cura dell'azienda trasmettere al Comando della Polizia Locale una puntuale comunicazione che riassume gli ambiti di



intervento del personale in reperibilità e l'assoluto divieto di diffusione del suddetto numero di telefono all'utenza per la reperibilità.

e) Il personale in reperibilità viene dotato, ai soli fini del servizio, di telefono cellulare aziendale, di pc portatile o tablet e/o di ogni altro mezzo idoneo, compreso il vestiario ad alta visibilità e le scarpe antinfortunistiche che dovranno essere indossate ad ogni intervento. Al dipendente in reperibilità sarà messa a disposizione un'auto aziendale ricoverata presso il parcheggio Centro Storico eventualmente da utilizzare, in via facoltativa, per recarsi sul luogo dell'intervento e che dovrà essere riportata nello stesso sito finito l'intervento. Al termine di ogni turno, ed inizio del successivo, i lavoratori provvederanno al passaggio di consegna delle dotazioni assegnate secondo le modalità che verranno successivamente comunicate.

f) Il turno di reperibilità ha durata settimanale: inizia alle 07:40 (inizio del primo turno di lavoro) del lunedì mattina e termina alla stessa ora del lunedì successivo e interessa tutti i periodi non coperti da turni di lavoro ordinario. Pertanto, fermo restando gli orari di lavoro in essere, l'operatore in reperibilità dovrà essere disponibile ad interventi nei giorni feriali dalle 20:00 fino alle 07:40 del giorno successivo e durante tutte le 24 ore della domenica e dei giorni festivi.

g) La disponibilità del lavoratore ad essere reperibile durante l'arco settimanale nelle fasce orarie sopra indicate, è retribuita con un'indennità di € 30,00 per ogni giornata feriale e di € 50,00 per ogni giornata festiva. Le predette indennità, al lordo delle trattenute di legge, sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto; non sono computabili nel trattamento di infermità per malattia e infortunio sul lavoro. Le indennità di cui sopra si intendono già comprensive del rimborso forfettario a copertura dei costi relativi all'utilizzo della propria autovettura per gli spostamenti casa-sede di lavoro e ritorno durante gli interventi di reperibilità.

h) Per gli operatori che svolgono l'attività di reperibilità notturna e festiva l'orario settimanale sarà così ripartito: lunedì turno al mattino, dal martedì al lunedì successivo turno al pomeriggio; l'operatore in reperibilità alla domenica sarà in riposo il sabato successivo e potrà usufruire di 6 ore e 20 minuti di ROL da utilizzare esclusivamente il martedì ed il mercoledì della settimana successiva alla reperibilità a copertura delle ore pomeridiane previste dall'orario spezzato. Saranno possibili i cambi turno reperibilità tra operatori, essendo l'indennità pagata a giorni. L'indennità di reperibilità rimane comunque invariata nell'importo.

i) Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte del presidio tecnico-aziendale o direttamente dalle autorità esterne, sono regolate dai trattamenti previsti dai CCNL applicati in azienda per le ore di lavoro straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade. Il computo delle ore da retribuire viene effettuato a partire dall'orario della chiamata fino a quello di termine intervento, comprensivo del tempo di ritorno al luogo di abitazione (o recapito scelto). In ogni caso anche per interventi complessivamente di durata inferiore, saranno retribuite non meno di due ore di prestazione straordinaria. Non saranno retribuiti interventi effettuati in assenza di previa chiamata da parte del presidio tecnico-aziendale o dalle autorità esterne.

j) Sia l'indennità di reperibilità che l'eventuale retribuzione della prestazione straordinaria effettuata su chiamata saranno corrisposte nel cedolino di competenza del mese in cui le prestazioni sono effettivamente avvenute.

k) Qualora la persona in turno non venga reperita, o raggiunga il luogo di ritrovo in ritardo, non le verrà erogata l'intera indennità giornaliera prevista. L'azienda inoltre potrà decidere di attivare le opportune procedure sanzionatorie previste dal regolamento disciplinare aziendale.

L'azienda in ogni caso si impegna a garantire un'adeguata protezione della salute dei lavoratori coinvolti nel servizio di reperibilità anche assicurando un adeguato riposo giornaliero della durata non inferiore alle 11 ore, eventualmente frazionato da periodi di prestazione straordinaria effettuata in regime di reperibilità. Se, in casi del tutto straordinari il riposo anche discontinuo non risultasse comunque pari o superiore alle 11 ore complessive, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi



fino a concorrenza delle suddette 11 ore, da godersi posticipando l'orario di entrata in servizio nel turno successivo della quantità di tempo necessaria al raggiungimento delle 11 ore di riposo.

SOSTITUZIONI

In caso di impedimento personale e non modificabile a garantire il servizio di reperibilità da parte di un lavoratore in una particolare settimana, il responsabile provvederà alla sostituzione, avendo cura di accertare che la prestazione sia sempre effettuata da personale in turno pomeridiano, secondo quanto indicato nel paragrafo precedente al punto h).

b) INDENNITA' DI SCASSETTAMENTO

Tenuto conto delle particolari caratteristiche che comportano la gestione delle aree di parcheggio comunale, è indispensabile organizzare l'attività di scassetamento dei parcometri e casse automatiche al fine di rendere efficiente il servizio. I lavoratori interessati saranno gli addetti al reparto Manutenzione Impianti e Reti e gli Ausiliari della sosta. I suddetti lavoratori dovranno svolgere la mansione utilizzando l'auto aziendale ed almeno in due componenti indossando i necessari D.P.I. (scarpe antinfortunistiche e guanti anti-scivolamento), e sarà loro corrisposta un'indennità giornaliera omnicomprensiva di € 8,00. La turnazione dei dipendenti sarà programmata in modo da garantire l'equità del numero di scassetamenti svolti da tutti gli operatori su un periodo di riferimento di tre mesi.

Nell'eventualità che si verifichino assenze non programmabili o impedimenti che comportino l'impossibilità di svolgimento del servizio da parte di due addetti dei reparti indicati, l'Azienda provvederà ad individuare personale operativo afferente ad altri reparti dell'Area Tecnica da adibire a tale servizio, a cui sarà corrisposta la relativa indennità giornaliera omnicomprensiva.

c) INDENNITA' PER ESUMAZIONI ED ESTUMULAZIONI

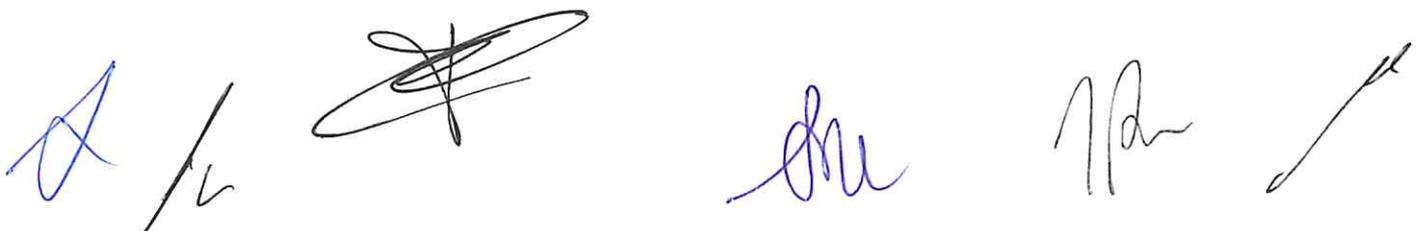
Con decorrenza 1/10/2022 l'indennità spettante agli operatori cimiteriali per l'attività di esumazione è di € 30,00 omnicomprensive per ogni operazione divisi tra i partecipanti mentre quella per estumulazione è portata ad € 40,00 omnicomprensive per ogni operazione divisi tra i partecipanti.

d) ADDETTI ALLA PULIZIA DEL FORNO CREMATORIO

Al personale operativo appartenente all'Ara Crematoria viene riconosciuta una indennità *una tantum* annuale di € 150,00 omnicomprensiva di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR, per la pulizia periodica del forno crematorio. Tale indennità, avente decorrenza dall'1/1/2022, spetta al personale che svolge almeno n.4 pulizie annuali del forno e sarà erogata a consuntivo con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento delle prestazioni.

e) ACCORDI IN MERITO AL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL PERSONALE IMPIEGATO IN SERVIZI IN OCCASIONI DI EVENTI NON ORDINARI

In occasione di eventi non ordinari di durata almeno settimanale quali ad esempio, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Buskers Festival, la Direzione potrà richiedere al personale individuato una prestazione lavorativa di 42 ore settimanali e sarà prevista una indennità forfettaria settimanale omnicomprensiva di € 45,00 lordi oltre al pagamento di tutte le maggiorazioni previste dal CCNL



FLESSIBILITA' IN ENTRATA, RITARDI, PERMESSI, FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE

Le disposizioni di cui al presente capitolo si intendono in vigore dal 1/10/2022:

1. FLESSIBILITA' IN ENTRATA PERSONALE AMMINISTRATIVO

In considerazione della tipologia di lavoro svolto, il personale non operativo assegnato all'Area Amministrativa, Informatica e Impianti e Reti dell'azienda potrà usufruire della flessibilità oraria in entrata dalle ore 7.30 alle ore 8.30 dal lunedì al venerdì, con uscita a completamento del monte ore giornaliero comprensivo della eventuale pausa pranzo.

Per il personale non operativo assegnato all'Ufficio Tecnico e alla Polizia Mortuaria la flessibilità in entrata rimarrà invariata dalle 7.30 alle 8.00.

2. RITARDI

Ritardi in presenza di orario rigido: Eventuali ritardi nelle timbrature in entrata non superiori ai 5, potranno essere recuperati nell'arco della stessa giornata lavorativa, con corrispondente posticipo dell'orario di uscita. Ciascun ritardo superiore ai 5' e quelli inferiori ai 5' se non recuperati in giornata, determinerà una corrispondente decurtazione nella banca ore accantonata o, in assenza, nella retribuzione del mese successivo, per ogni evento verificatosi.

Ritardi in presenza di orario flessibile: Per il personale in servizio con orario flessibile le timbrature effettuate prima e dopo, rispettivamente l'inizio e la fine delle fasce di flessibilità stabilita, non saranno rilevanti ai fini del computo della durata della prestazione lavorativa, salvo il caso in cui esista una preventiva autorizzazione. Ai fini del suddetto computo si considereranno solamente gli orari di entrata e di uscita dal lavoro che il dipendente effettua all'interno delle fasce di flessibilità, stabilendo la durata della prestazione lavorativa giornaliera. Fissato il monte ore quotidiano che il lavoratore dovrà garantire, eventuali periodi di lavoro ad esso eccedente non saranno rilevanti ai fini del riconoscimento del lavoro straordinario, salvo il caso in cui esista una preventiva autorizzazione.

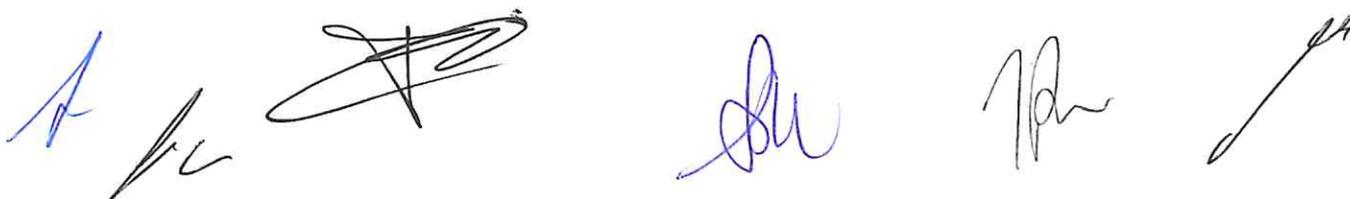
Sono considerati ritardi le entrate dei dipendenti successive al termine della fascia di flessibilità in entrata, non previamente autorizzate. Eventuali ritardi nelle timbrature in entrata non superiori ai 5' potranno essere recuperati nell'arco della stessa giornata lavorativa. Ciascun ritardo superiore ai 5' e quelli inferiori ai 5' se non recuperati in giornata, determinerà una corrispondente decurtazione nella banca ore accantonata o, in assenza, nella retribuzione del mese successivo, per ogni evento verificatosi.

3. PERMESSI RETRIBUITI

PERMESSI PER MOTIVI SANITARI

Il dipendente che per motivi sanitari deve effettuare analisi, visite e/o cicli di cure presso le strutture del Servizio Sanitario Nazionale o strutture con quest'ultimo convenzionate, può usufruire di permessi orari per motivi sanitari retribuiti, alla tassativa condizione che sia presentata la relativa certificazione rilasciata dalla struttura che ha effettuato la prestazione, riportante l'orario di effettiva presenza.

I permessi sanitari, usufruiti dai dipendenti con orario flessibile, sono retribuiti con comprensione delle fasce orarie di flessibilità.



PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI

Al lavoratore che ne faccia richiesta l'Azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi orari sia in presenza di orario flessibile che in presenza di orario rigido. Tali permessi potranno essere recuperati in giornata anticipando o prolungando l'orario di lavoro (a seconda del turno mattiniero o pomeridiano) fino al raggiungimento del monte ore giornaliero dovuto, senza che ciò costituisca una variazione positiva o negativa della banca ore.

4. REGOLAZIONE DI MATURAZIONE FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE

Per ogni anno solare:

- I lavoratori che operano su 6 giorni settimanali matureranno 28 gg. di ferie e 3gg. di festività sopresse;
- I lavoratori che operano in regime di orario multiperiodale bisettimanale (alternanza di settimane da 5 e da 6 gg. lavorativi) matureranno 27 gg. di ferie e 3gg. festività sopresse;
- i lavoratori che operano su 5 gg. settimanali matureranno 24 gg. di ferie e 2 gg. di festività sopresse.

MODALITA' DI FRUIZIONE

Le ferie costituiscono un diritto fondamentale del lavoratore. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia dello stesso o disposizione aziendale o la loro monetizzazione.

La modalità di fruizione delle ferie è quella prevista dalle attuali disposizioni normative e/o di CCNL.

PIANO FERIE

Come da disposizioni aziendali già vigenti, ogni lavoratore dovrà concordare il piano ferie di ogni anno con il proprio responsabile, il quale avrà cura di trasmetterlo alla Direzione entro il 28 febbraio di ogni anno.

I dipendenti, nella predisposizione del proprio piano ferie, dovranno indicare non meno del 50% del totale dei giorni di ferie a loro spettanti per l'anno, nei periodi prescelti, da consegnare al proprio Responsabile di servizio.

I Responsabili di servizio, prima di procedere all'inoltro dei piani ferie alla Direzione, dovranno verificare il rispetto delle seguenti disposizioni:

- le domande saranno accettate, con conseguente autorizzazione del periodo di ferie richiesto, di norma quando la percentuale di assenza per ferie all'interno di ogni reparto/servizio/ufficio non superi il 50% della forza lavoro;

- Per quanto riguarda il personale operativo del Servizio Verde e D.D.: dal 21/3 al 21/10 è ammessa, di regola, l'assenza di un solo operatore per volta per ciascun servizio (Verde Pubblico, Verde Cimiteriale e D.D.), per periodi non superiori a due settimane consecutive;

- Per quanto riguarda il personale operativo: per tutto l'anno la percentuale di assenza per ferie all'interno di ogni reparto non dovrà essere superiore, di regola, al 33%, con arrotondamento all'unità superiore.

- Per quanto riguarda il personale operativo e amministrativo del settore cimiteriale e il reparto Pulizia e Decoro: data la peculiarità del servizio non saranno autorizzate ferie o fruizioni di permessi nel periodo dal 28/10 al 3/11 (Commemorazione dei Defunti), tranne casi di accertata e documentata forza maggiore improrogabile;

- Per quanto riguarda tutto il personale operativo e amministrativo: data la peculiarità dei servizi oggetto dell'attività dell'azienda, non saranno autorizzate ferie o fruizioni di permessi in occasione

di particolari eventi da comunicare al personale con adeguato anticipo e comunque prima della presentazione del piano ferie annuale, tranne nei casi di accertata e documentata forza maggiore impro-rogabile.

Valutato il rispetto delle disposizioni di cui sopra ed apportate le eventuali necessarie modifiche – da concordare, per quanto possibile, con i dipendenti – il piano ferie si considererà approvato e le ferie in esso indicate si intenderanno già autorizzate.

Sarà comunque possibile richiedere il godimento delle ferie anche senza averne inserito la relativa richiesta nel piano ferie. In questo caso però l'autorizzazione sarà subordinata alle disponibilità residue nel periodo di interesse, dopo aver dato priorità alle richieste già autorizzate nell'ambito del piano già redatto ed approvato.

5. BANCA DELLE ORE

1. È istituita a livello aziendale la “Banca Ore”, nei cui conti individuali, con cadenza mensile, vengono accreditate le ore di straordinario feriale e di lavoro supplementare superiori a 15 minuti di ogni singolo lavoratore che ne fa richiesta.
2. Relativamente alle ore accreditate in banca ore ai sensi del comma precedente, spetta in ogni caso al lavoratore il pagamento delle pertinenti maggiorazioni previste dal CCNL di appartenenza.
3. L'accredito sul conto individuale delle ore di cui al comma 1 è effettuato dall'azienda nel mese immediatamente successivo al periodo nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile.
4. In caso di incremento della banca ore per recupero permessi è necessario effettuare almeno **15 minuti** oltre il normale orario di lavoro, **anche nel caso in cui il permesso da recuperare sia inferiore a 15 minuti.**
5. **Non saranno fruibili in un'unica soluzione permessi di durata superiore ai 2 gg. consecutivi.**
6. Le ore assegnate sono scomputate con relativa evidenziazione sulla busta paga del mese immediatamente successivo a quello della assegnazione stessa.
7. È consentito richiedere la fruizione di un massimo di 3h mensili, anche nel caso in cui nella Banca delle Ore non vi siano ore accreditate. In tal caso, le ore fruite andranno recuperate entro il mese successivo, di concerto col proprio Responsabile. Nell'eventualità che tale recupero non avvenga, verrà decurtato dalla retribuzione l'importo corrispondente.
8. La richiesta di fruizione di banca ore in una giornata immediatamente seguente un giorno festivo può essere accolta compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nel periodo che va dal 01.07 al 31.08 di ogni anno per non più di 2 gg. consecutivi.
9. Le richieste di ore di cui al presente articolo sono accolte nel limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati. Qualora le richieste superino il limite predetto si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse. Nel caso in cui l'applicazione della predetta percentuale determini una frazione inferiore all'unità, viene effettuato l'arrotondamento all'unità superiore.
10. Le ore accreditate sono fruite normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno. Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate sono fruite nel primo semestre dell'anno solare seguente. Qualora, anche entro il predetto semestre di proroga, il lavoratore non abbia goduto di tutte le ore accreditate, quelle residue sono assegnate e fatte godere dall'Azienda entro il secondo semestre del medesimo anno. Trascorso tale ultimo termine, se il godimento delle ore residue è stato precluso da infermità per malattia o da infortunio sul lavoro, l'Azienda provvederà alla liquidazione del relativo ammontare residuo nella prima busta paga utile.

11. Tetto massimo di accumulo: al 31/12 di ogni anno l'azienda provvederà a verificare l'accumulo di ore accantonate. Se il numero di ore accantonate al 31/12 dovesse superare il numero di 50, il dipendente dovrà concordare con il proprio Responsabile un piano di godimento dell'eccedenza entro il primo semestre dell'anno solare seguente, rispettando le regole di cui ai punti precedenti, oppure richiederne la liquidazione in busta paga.
12. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto. Nel mese di giugno e di dicembre di ogni anno, l'azienda fornisce alla RSU o, in mancanza, alle RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti un'informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle Ore.

6. PRESTAZIONI OLTRE L'ORARIO DI LAVORO

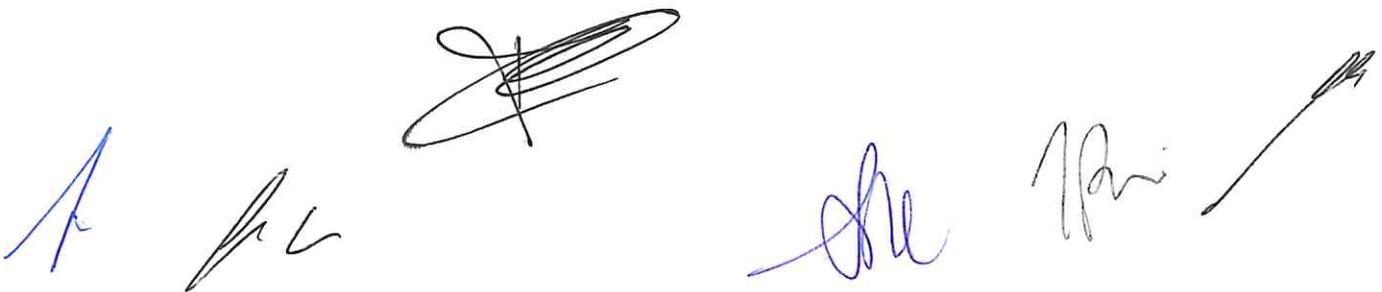
Si considera lavoro straordinario qualsiasi prestazione svolta oltre il normale orario di lavoro richiesta dall'Azienda per motivate esigenze di servizio e preventivamente autorizzata. Il ricorso al lavoro straordinario deve rivestire carattere di eccezionalità, dovuta a particolari ed imprevedibili esigenze di servizio od al presentarsi di eventi non prevedibili. **Pertanto non saranno contabilizzati come straordinari (o accantonamenti in banca ore) prestazioni lavorative aggiuntive al normale orario di lavoro inferiori ai 15 minuti**, che dovranno comunque essere richiesti dall'azienda, motivati ed autorizzati dal Responsabile di Area o Reparto, con nota da compilare nel foglio presenze giornalmente inviato all'Ufficio Personale.

I dipendenti con contratti di lavoro part-time orizzontale non potranno effettuare prestazioni straordinarie, ma solamente lavoro supplementare fino alla concorrenza del monte ore settimanale previsto dal CCNL di riferimento. Tali ore di lavoro supplementare dovranno essere preventivamente autorizzate.

CONTABILIZZAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

In presenza di prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro superiori a 15 minuti, si applicano le seguenti disposizioni:

1. Qualsiasi prestazione lavorativa effettuata oltre il normale orario di lavoro e non preventivamente autorizzata dal responsabile non verrà contabilizzata.
2. Alla chiusura di ogni mese, sarà effettuata la compensazione delle ore in eccesso (lavoro straordinario preventivamente autorizzato) con quelle mancanti (permessi personali con previa autorizzazione).
3. Nel rispetto della normativa vigente, l'Azienda si riserva di porre dei limiti al numero massimo di ore di lavoro straordinario effettuabili, e quelle retribuibili, a ciascun dipendente.
4. Il lavoratore che, nell'arco del mese ha effettuato lavoro straordinario opportunamente contabilizzato come stabilito al punto precedente, può scegliere di:
 - a) chiedere che tali prestazioni gli vengano retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL di riferimento, entro eventuali limiti fissati dall'Azienda di cui al punto precedente sempre in riferimento al CCNL vigente;
 - b) accantonare le ore in eccesso nella banca delle ore Aziendale, ricevendo il pagamento delle sole maggiorazioni previste dal CCNL di riferimento.



SERVIZIO MENSA E UTILIZZO DEI BUONI PASTO ELETTRONICI

A CHI SPETTANO

Il diritto al buono pasto matura per ogni giornata di effettiva prestazione resa in orario spezzato, mattina e pomeriggio, avente un monte ore giornaliero non inferiore alle 7 ore, con interruzione da 30 minuti a massimo 2 ore seguita da una ripresa lavorativa, il tutto evincibile dalle timbrature acquisite tramite gli orologi marcatempo aziendali.

Di conseguenza i buoni pasto aziendali non spettano:

- nelle giornate di assenza;
- nelle giornate in cui non viene effettuato il rientro pomeridiano;
- nelle giornate in cui, usufruendo di permessi o di modifiche dell'orario di lavoro, si effettui la prestazione lavorativa solo il pomeriggio.

VALORE DEL BUONO

A partire dal 1/01/2023 ciascun dipendente, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio alle condizioni sopra esposte, ha titolo ad un buono pasto del valore di € 8,00. Tale importo sarà fruibile presso gli esercizi convenzionati con l'Azienda fornitrice.

Ferrara Tua Spa non si assume nessuna responsabilità in caso di utilizzo improprio da parte di terzi della tessera in caso di furto o smarrimento.

PERIODO DI COMPORTO

In riferimento all'art. 42 lettera B del vigente CCNL i periodi di conservazione del posto di lavoro:

- comportamento breve
- comportamento prolungato

si intendono raddoppiati solo ed esclusivamente per malattie oncologiche e patologie richiedenti terapie salvavita o cure invasive e prolungate, che devono risultare da idonea documentazione rilasciata da competenti strutture sanitarie.

PERCORSI DI CARRIERA

L'azienda si impegna a valutare la predisposizione di un Regolamento sulle progressioni verticali.

PREMIO DI RISULTATO ANNUALITA' 2022

Per ragioni legate alla prossima fusione inversa per incorporazione di Holding Ferrara Servizi in Ferrara Tua con creazione di una società multiservizi *in house* al 100% di proprietà del Comune di Ferrara, che comporterà necessariamente risultati di redditività e produttività non confrontabili con il passato, si ritiene di stabilire parametri ed obiettivi per la determinazione del Premio di Risultato con validità per il solo anno di riferimento e misurazione 2022, periodo considerato congruo a tali fini.

Le parti si impegnano a incontrarsi nuovamente ad inizio anno 2023 per valutarne l'eventuale estensione e/o modifica per i restanti anni di validità del presente accordo (annualità 2023-2024-2025-2026).

Il premio di risultato, preso atto che il CCNL demanda alla contrattazione aziendale la sua definizione, è un elemento fondamentale che, agendo su indici incrementali condivisi e verificabili, ricerca miglioramenti continui in termini di redditività, affidabilità ed efficienza organizzativa e di performance degli operatori.



IL PDR si compone dei seguenti parametri ed obiettivi, alternativi tra di loro e funzionali alla verifica, nell'incrementalità anche di uno solo di essi, dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata, nonché alla determinazione dell'importo complessivo erogabile del Premio di Risultato stesso, su base individuale.

L'importo massimo (lordo) raggiungibile su base individuale è di euro 1.200,00 (Milleduecento/00)

1) PARAMETRO DI REDDITIVITÀ

Obiettivo: Si intende raggiunto qualora il valore del MOL (Margine Operativo Lordo) dell'esercizio 2022 al netto delle spese per sponsorizzazioni espresso dalla seguente formula e ricavabile dai dati ufficiali di bilancio depositato

MOL= VALORE DELLA PRODUZIONE (A) – COSTI DELLA PRODUZIONE (B) AL NETTO DELLE SPESE PER SPONSORIZZAZIONE

sia superiore alla media del valore del MOL al netto delle spese per sponsorizzazione riferita agli esercizi 2018, 2019, 2020, 2021.

Valore massimo del Parametro: Euro 600,00 (Seicento/00)

2) PARAMETRO DI PRODUTTIVITA'

Obiettivo a): Si intende raggiunto qualora il Valore Aggiunto per addetto, nell'esercizio 2022 al netto delle spese per sponsorizzazioni, espresso dalla seguente formula e ricavabile dai dati ufficiali di bilancio depositato

VALORE DELLA PRODUZIONE (A) - CONSUMI DI MATERIE (B6) – VARIAZIONE CONSUMI DI MATERIE (B11) – SPESE GENERALI (B7+B8) AL NETTO DELLE SPESE PER SPONSORIZZAZIONI/NUMERO MEDIO DI ADDETTI

sia superiore alla media del valore aggiunto per addetto calcolato con la stessa formula riferita agli anni 2018, 2019, 2020, 2021.

Valore massimo del Parametro: Euro 300,00 (Trecento/00)

Obiettivo b): Si intende raggiunto qualora la percentuale di incidenza del costo del lavoro sul valore della produzione, nell'esercizio 2022 , espresso dalla seguente formula e ricavabile dai dati ufficiali di bilancio depositato.

TOTALE COSTI PER IL PERSONALE (B9)/VALORE DELLA PRODUZIONE (A)%

sia inferiore alla media della percentuale di incidenza del costo del lavoro sul valore della produzione riferita agli esercizi 2018, 2019, 2020, 2021.

Il totale dei costi per il personale (B9) si considera al netto di eventuali adeguamenti derivanti dall'applicazione del CCNL.

Valore massimo del Parametro: Euro 300,00 (Trecento/00)



Criteria di corresponsione individuale.

L'importo massimo di Euro 1.200,00 (Milleduecento/00) lordi erogabili a raggiungimento degli obiettivi suddetti, è suscettibile di riparametrazione su base individuale.

Il premio individuale viene distribuito fra tutti i dipendenti di Ferrara Tua Spa aventi diritto in proporzione all'effettiva presenza in servizio, data dalla percentuale di incidenza dei giorni di assenza sui giorni teorici di presenza. Per i dipendenti a part-time i giorni teorici di presenza sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time.

Ai fini di quanto sopra **non** si considerano assenze quelle a titolo di:

- Ferie;
- Permessi ex Festività, se richiesti nei modi e tempi (preavviso) di cui alla regolamentazione e/o prassi in atto aziendali;
- Infortunio sul lavoro con prognosi superiore a 3 giorni (da computarsi come da normativa);
- Permessi/congedi a seguito di violenza di genere;
- Permesso per donazione sangue e midollo osseo;
- Assenze per congedo di maternità/paternità esclusivamente nella misura prevista dall'art. 16 D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- Permessi ex art. 33, Legge 104/92 (tre giorni mensili), per assistenza a propri familiari
- Permessi per funzioni pubbliche elettive ai sensi dell'art.32 comma 1 della L.300/70.

Nel caso di provvedimenti disciplinari l'Azienda si riserva l'erogazione - in tutto o in parte - del premio di risultato al/ai dipendente/i oggetto dei provvedimenti, in base all'entità dello stesso:

- richiamo scritto - decurtazione del 10% del premio
- multa fino a 4 ore - decurtazione del 25% del premio
- sospensione - decurtazione del 50% del premio

Per il periodo di validità del premio di risultato, le parti concordano che la corresponsione dello stesso avverrà in due tranches: la prima entro il mese di dicembre 2022 a titolo di acconto sotto forma di welfare aziendale/*flexible benefit* (buoni spesa elettronici) per un massimo di controvalore pari a 600 euro annui; la seconda a saldo, a verifica consuntiva a maggio 2023, nella misura determinata dal raggiungimento e dal grado di raggiungimento degli obiettivi e del riproporzionamento su base individuale, unitamente alla retribuzione di competenza del mese di giugno 2023.

Il premio spetta a tutti i lavoratori (operai, impiegati, quadri) in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestati nell'anno di maturazione 2022.

In caso di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio, questo sarà liquidato in proporzione al numero dei mesi interi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali i periodi mensili superiori a 15 giorni.

L'importo del premio è onnicomprensivo di tutti gli effetti ai fini della determinazione della totalità degli istituti contrattuali o legali e non comporta pertanto alcun ulteriore ricalcolo o accantonamento riferito ad elementi retributivi diretti, indiretti o differiti.

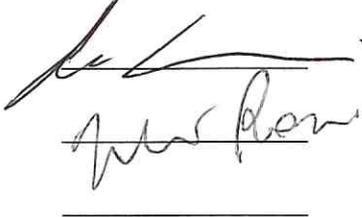


DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Il presente accordo decorre dal 1/01/2022 e scadrà il 31/12/2026, fatte salve le specifiche decorrenze relative a particolari istituti contrattuali, e rimarrà in vigore fino ad eventuale nuovo accordo tra le parti.

Il presente accordo altresì assorbe e sostituisce in toto eventuali precedenti accordi collettivi aziendali.

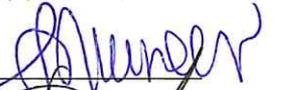
Per Ferrara Tua Spa



Confindustria Emilia Area Centro



Per le OO.SS. territoriali

UIRASPOTI 
FIS-CISL 
FP cgil 
