

Verbale di ipotesi di accordo

In data 28.11.14 si sono incontrate per la Ales S.p.a.:

Avv. Giovanni Iannelli, Direttore del Personale

Dario Abbondandolo, Responsabile dell'Ufficio del Personale Area Sud;

per le OO.SS.:

per la Filcams Cgil la segreteria Nazionale rappresentata da Danilo Lelli;

per la Fisascat Cisl la segreteria Nazionale rappresentata da Rosetta Raso;

per la UilTucs Uil la segreteria Nazionale rappresentata da Gennaro Strazzullo;

unitamente alle OO. SS. territoriali Filcams Fisascat, UilTucs e al Coordinamento r.s.a..

le pari a conclusione delle trattative sul rinnovo del c.i.a. per il triennio 2014, 2015 e 2016 ritengono di concludere un accordo, con decorrenza 1° gennaio 2014, sugli istituti economici oggetto della futura ipotesi di accordo.

In particolare le parti concordano:

In relazione alla classificazione del personale, le parti in considerazione dell'evoluzione dei servizi erogati da Ales e delle nuove attività avviate in questi anni concordano di dover integrare la classificazione con due nuovi profili professionali:

- L'Addetto per l'assistenza al pubblico e la vigilanza
- L'Addetto alla digitalizzazione e informatizzazione degli archivi

Tali profili saranno inquadrati al IV (quarto) livello del CCNL e la loro descrizione sarà aggiunta ad integrazione della declaratoria allegata alla futura ipotesi accordo.

Si stabilisce, inoltre, che tutti gli addetti alla manutenzione del verde che svolgano da oltre 36 mesi la propria attività in aree archeologiche, in particolare presso i siti di: Museo Archeologico Nazionale di Paestum, Parco Archeologico di Avella, Parco Archeologico di Cuma, Parco Archeologico di Mirabella Eclano, Area Archeologica di Veio siano inquadrati come "Addetto alla Manutenzione delle Aree archeologiche" e di conseguenza inquadrati nel IV (quarto) livello retributivo.

Per l'Addetto alla manutenzione del verde viene previsto, invece, l'inquadramento al V (quinto) livello senza la corresponsione di extra.

Gli addetti alla manutenzione aree archeologiche e alla manutenzione del verde potranno essere assegnati ad altre attività, quali la manutenzione ordinaria, la movimentazione e la custodia e sorveglianza, nel caso le condizioni meteorologiche non consentano lo svolgimento delle attività all'aperto.

Le parti, in considerazione del particolare modello di business di Ales, che non consente una programmazione della carriera e conseguenti progressioni, in quanto è legato al budget che di anno in anno è disponibile quale corrispettivo per l'erogazione dei servizi, e verificato che una parte consistente del personale attualmente in forza ad oltre 14 anni dall'assunzione in azienda è rimasto inquadrato al quinto livello, che rappresenta il livello retributivo più basso nell'attuale classificazione del personale, non avendo ricevuto durante tutto il rapporto con Ales nessun incremento retributivo, ritengono di istituire un'indennità da erogarsi a favore di questi lavoratori in funzione dell'anzianità di servizio all'interno delle strutture del Ministero dei Beni Culturali.

Pertanto, si stabilisce che i lavoratori inquadrati al V (quinto) livello retributivo con anzianità aziendale pari a quattordici anni per l'anno 2014 e quindici anni a partire dal 2015, nonché tutti i lavoratori assunti nell'anno 2011 e provenienti dalle Aziende che sin dal 2000 hanno erogato servizi in favore del MiBcult (Mirabilia, Cofely, SMA, Intersistemi) maturino il diritto alla corresponsione di un bonus, erogato su ciascuna mensilità, come extra assorbibile pari ad euro venticinque a decorrere dal 1° gennaio 2014.

Le parti concordano di istituire un'apposita Commissione per la verifica dei profili professionali.

Salario variabile/ Trattamento accessorio

Le parti dopo approfondita discussione, anche al fine del raggiungimento degli obiettivi preposti di miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi resi in favore del Ministero; confermando l'applicabilità dell'accordo interconfederale del 1993, nonché dell'accordo interconfederale del 2009 e da ultimo dell'accordo interconfederale 2014, concordano di procedere a ripristinare, in continuità con i precedenti accordi, un sistema di salario variabile per i lavoratori.

La volontà delle parti è quella di procedere alla realizzazione di un sistema retributivo, che favorisca la crescita qualitativa e l'efficienza dei servizi resi, che consenta un miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori, ma al contempo garantisca, non irrigidendo la struttura dei costi del personale, l'obiettivo, comune a tutto il personale aziendale, di salvaguardare la solidità economica della Società, procedendo, di conseguenza, a redistribuire solo la ricchezza prodotta attraverso la ricerca dell'efficienza.

Su queste premesse, le parti concordano di istituire sistema retributivo per il salario variabile legato al miglioramento del risultato di bilancio prima delle imposte rispetto al dato previsto dal budget annuale approvato dalla Società e dagli organi di controllo ministeriali e trasmesso, successivamente all'approvazione, alle OO.SS., al verificarsi della seguente condizione:

- se il risultato di bilancio prima delle imposte è maggiore rispetto a quanto previsto in budget alla stessa voce per un importo uguale o superiore ad € 600.000, sarà erogato un importo lordo pari ad € 250.000.

La parte variabile della retribuzione verrà corrisposta a tutti i lavoratori con anzianità di servizio di almeno 36 mesi, al 31 dicembre dell'esercizio finanziario cui fa riferimento.

I lavoratori il cui rapporto di lavoro si è chiuso nel corso dell'anno di maturazione non avranno diritto a nessuna quota retributiva.

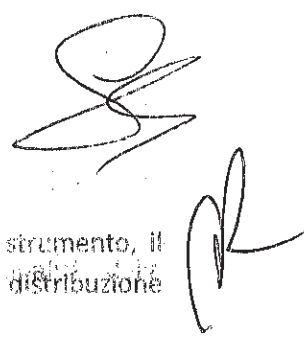
Per il raggiungimento degli obiettivi sopraindicati, le parti concordano che una volta maturato il diritto alla distribuzione, in virtù dei positivi risultati economici dell'azienda, l'importo di cui sopra venga distribuito in parte sulla base delle presenze al lavoro nell'anno di riferimento, in parte attraverso un sistema di

valutazione della prestazione dei singoli lavoratori che incentivi il miglioramento della qualità, della performance, lo sviluppo delle competenze e i corretti comportamenti organizzativi.

Si ritiene, infatti, che uno strumento di valutazione possa garantire maggior coinvolgimento delle risorse umane nel processo di miglioramento della efficacia e della qualità del servizio.

Pertanto, per il periodo di vigenza del presente accordo, la distribuzione avverrà secondo le seguenti quote:

- Anno 2014: 5% qualità -- 95% presenza;
- Anno 2015: 8% qualità -- 92% presenza;
- Anno 2016: 15% qualità -- 85% presenza;



L'azienda provvederà ad illustrare, in un apposito incontro, precedente all'adozione dello strumento, il sistema di valutazione della qualità della prestazione che intende adottare in funzione della distribuzione dell'eventuale salario variabile.

Tale sistema terrà conto di quanto scaturito sull'argomento dal tavolo tecnico intercorso tra azienda e sindacati, in via di definizione, e sarà improntato a criteri quanto più possibile oggettivi, parametrabili e riscontrabili, prevedendo, inoltre, che il singolo lavoratore possa avere adeguate motivazioni circa il risultato della valutazione.

Il sistema di valutazione prevedrà tre fasce di risultato (sufficiente-buono-ottimo) che daranno diritto ad una percentuale della quota di salario variabile spettante ad ogni lavoratore del 30% - 60% - 100% con la redistribuzione delle percentuali non assegnate in favore dei lavoratori che abbiano diritto alla percentuale massima.

L'azienda provvederà a comunicare alle OO.SS., una volta avvenuta la valutazione della qualità della prestazione, attraverso appositi report, i risultati complessivi suddivisi per aree geografiche, per progetto e per tipologie di servizio.



Le OO.SS. presa visione dei dati riferiti alla valutazione della qualità della prestazione, potranno ottenere che l'azienda proceda a distribuire tutto l'importo eventualmente maturato quale salario variabile per il successivo anno sulla base del solo parametro della presenza al lavoro.



Per quanto riguarda la presenza al lavoro saranno considerate, invece, oltre le ore di effettiva prestazione lavorativa, le ore di ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività soppresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro e ricoveri ospedalieri, nonché le prognosi che si ricollegano al ricovero, l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio per un periodo di astensione di cinque mesi.

L'importo del salario variabile, così come definito, sarà eventualmente soggetto alla tassazione agevolata sulla base delle normative e degli accordi vigenti, previa autorizzazione da parte degli organi competenti.

L'azienda si impegna, altresì, a riciclare su tali somme le agevolazioni contributive eventualmente previste per legge.

L'azienda si impegna, inoltre, a comunicare alle OO.SS. la distribuzione della quota di salario variabile, a partire dall'anno di vigenza del presente accordo, in modo da consentire ai lavoratori di verificare l'effettiva distribuzione del salario variabile.

Il presente accordo entrerà in vigore il giorno della sua sottoscrizione da parte di tutti i sottoscrittori.

l'azienda si impegna ad erogare il salario variabile con la mensilità successiva al mese nel quale si procede alla chiusura del bilancio, presumibilmente a maggio.

L'azienda si impegna ad erogare il salario variabile con la mensilità successiva al mese nel quale si procede alla chiusura del bilancio, presumibilmente a maggio.

Le parti si impegnano a trasferire il contenuto del presente verbale in un'ipotesi di accordo integrativo che l'azienda sottoporra all'approvazione dei competenti organi di controllo del Ministero per la ratifica in ordine alla validità ed efficacia della stessa, tale ipotesi definirà oltre gli istituti economici il modello di relazioni sindacali da adottare e gli ulteriori istituti ancora oggetto di confronto ed eventuale intesa, compresa la destinazione della somma di 30.000 euro che si era stato ipotizzato di utilizzare per l'istituzione di un sistema di welfare aziendale.

LES

