

Contratto integrativo aziendale

Il giorno 6 del mese di Febbraio 2019 alle ore 10.00 presso gli Uffici di Ancona Via Senigallia 18 si è tenuto un incontro tra la M. & P. Mobilità & Parcheggio Spa (di seguito “Società”), la RSU della predetta Società e le rispettive OO.SS. FISASCAT/CISL e FILCAMS/CGIL.

Sono presenti:

Per la Società: il legale rappresentante Erminio Copparo, assistito dal Dr Paolo Ferretti, Consulente del lavoro

Per la RSU: Marco Santarelli, Mirco Sturari, Barbara Bertini

Per le OO.SS.: Paterna Giorgio, Paialunga Marco

premesse

che le parti riconoscono la necessità di improntare sempre più le relazioni al rispetto delle reciproche posizioni ed alla condivisione di criteri di gestione che possano valorizzare la centralità della persona;

che le parti riconoscono che la normativa in materia di lavoro richiede adattamenti alle specifiche esigenze aziendali e che la normativa stessa demanda tale possibilità di adattamento a specifiche intese sindacali;

che le parti riconoscono che la flessibilità è un fattore che consente alla Società di rispondere con efficienza e tempestività alle mutate esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento dello stesso;

che le parti riconoscono che il contratto a tempo indeterminato è prioritario nell’ambito dell’occupazione, ma è intenzione delle parti garantire la migliore occupazione, anche con diverse tipologie contrattuali, in relazione alle predette mutevoli e variabili esigenze di servizio della Società, nonché alle modalità di espletamento dello stesso;

che in tale contesto, le parti riconoscono l’importanza della valorizzazione del ruolo della RSU per discutere delle problematiche attinenti gli adattamenti dell’organizzazione del lavoro in relazione alle mutate esigenze;

che il presente accordo è stato approvato dall’assemblea dei soci della Società con delibera del 30 Gennaio 2019;

tutto ciò premesso, all’esito della discussione, le parti hanno convenuto e stipulato quanto segue:

RELAZIONI SINDACALI

Rapporti Azienda – OO.SS. territoriale



Le parti confermano, nei limiti della previsione del CCNL, la necessità di mantenere le attuali dinamiche di confronto sindacale. A tal fine, su specifiche problematiche, le OO.SS, nella logica della premessa, al fine di valorizzare il ruolo della RSU, potranno delegare quest'ultima per il confronto sindacale con la Società su questioni attinenti l'organizzazione aziendale del lavoro.

Orari di lavoro – distribuzione.

Gli ausiliari della sosta effettueranno il seguente orario di lavoro:

1° turno: dalle ore 7.45 alle ore 14.25;

2° turno: dalle ore 13.35 alle ore 20.15.

I turni di cui sopra comprendono ogni e qualsivoglia attività preparatoria allo svolgimento effettivo delle mansioni. Per quanto precede, gli ausiliari della sosta dovranno essere effettivamente presenti nelle zone di controllo demandate alla loro competenza secondo il seguente orario:

1° turno dalle ore 8.00 alle ore 14.10;

2° turno dalle ore 13.50 alle ore 20.00.

Il mutamento complessivo dei turni di cui sopra richiede un preavviso non inferiore a 20 giorni dalla comunicazione della Società attraverso un ordine di servizio, mentre il mutamento di singole turnazioni per esigenze di servizio, verrà preceduto, come già è in atto, da preavviso, anche telefonico, tale da essere effettuato in tempo utile per la variazione richiesta. In caso di mutamento complessivo dei turni, è facoltà delle OO SS di richiedere un incontro alla società e il predetto incontro avrà luogo entro il termine dei 20 giorni del preavviso di cui sopra su convocazione della Società.

Le parti convengono che per alcuni itinerari di percorso degli ausiliari della sosta, che incidono su zone comunali periferiche raggiunte con una frequenza minore dai mezzi pubblici rispetto alle zone più centrali, al fine di permettere il termine del turno di lavoro entro le ore 20.15, si anticipa il termine di effettiva presenza sulle zone controllate di 7 minuti. Tali zone vengono individuate in raccordo con le RSU/RSA.

Mansioni: flessibilità ed equivalenza.

Le parti ritengono essenziale, al fine di migliorare l'efficienza aziendale e l'organizzazione flessibile del lavoro, in piena aderenza al contenuto dell'art.

2103 c.c., confermare che le mansioni rientranti nel medesimo livello di inquadramento del CCNL devono intendersi equivalenti ai sensi del vigente CCNL e dell'art. 2103 del c.c.. Ne consegue, che è in facoltà della Società utilizzare in modo flessibile il personale dipendente sulla base del concetto di equivalenza orizzontale delle mansioni, così come stabilite nel presente accordo. E' previsto, pertanto, che la Società potrà adibire per periodi variabili e con un preavviso strettamente necessario alla effettuazione del servizio, il proprio personale dipendente a tutte le mansioni previste nella declaratoria del CCNL per il livello ad esso attribuito. A titolo meramente esemplificativo, gli ausiliari alla sosta ed i cassieri, figure professionali che rientrano ambedue nel 4° livello di inquadramento previsto dal CCNL, per periodi variabili e non predeterminati, potranno essere indistintamente adibiti (previa adeguata formazione ed informazione) tanto a mansioni di cassiere, che a quello di ausiliario della sosta.

Mansioni accessorie.

Le parti convengono che il personale dipendente possa essere adibito a mansioni accessorie, seppur inferiori, esclusivamente per lo svolgimento dei compiti, marginali e circoscritti in ambito temporale, di seguito specificati:

ripasso righe blu (ripasso provvisorio),

operazioni di valenza civica e sistemazione della funzionalità delle luci dell'impianto di parcheggio;

operazioni di lavaggio auto (impianto a rulli) all'interno dell'area di parcheggio;

operazioni di riavviamento auto dei clienti in sosta (batteria scarica).

Altre attività, del medesimo contenuto accessorio, potranno essere stabilite di volta in volta rispetto alle esigenze riscontrate, previo accordo con la RSU.

Le ore di lavoro impiegate per lo svolgimento di mansioni accessorie saranno retribuite con un compenso maggiorato del 10%. Nel caso in cui le mansioni accessorie vengano svolte in orario straordinario, la predetta maggiorazione del 10% sarà calcolata sul valore dell'ora di straordinario maggiorata della percentuale prevista nel CCNL.

Modalità di applicazione dell'art. 2103 – 7° comma c.c.

Le parti concordano che la necessità di sostituire un lavoratore temporaneamente distaccato rientra nell'ipotesi "sostitutiva" di cui all'art. 101 del CCNL e dell'art. 2103 c.c.; in tal caso opera pertanto la previsione che l'assegnazione a mansioni superiori non diviene definitiva in quanto ha luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio. In ipotesi in cui i compiti del lavoratore sostituito vengano

frazionati e assegnati a lavoratori sostituiti che proseguono anche nello svolgimento delle loro mansioni ordinarie, le parti concordano che la retribuzione aggiuntiva per il parziale svolgimento di mansioni superiori sia quella riferita al livello di inquadramento immediatamente superiore a quello in essere del lavoratore sostituito

Orari agevolati per maternità.

Le parti convengono sulla determinazione di agevolazioni di orari di lavoro per madri di figli conviventi non maggiori di 6 anni di età; al momento del compimento del 6° anno, la lavoratrice perderà il diritto ad usufruire degli orari di lavoro agevolati del presente articolo. Tali agevolazioni, finalizzate ad una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro, verranno erogate ad un numero massimo di 3 dipendenti che ne fanno richiesta entro il 31 AGOSTO di ciascun anno. Qualora le richieste avanzate siano maggiori di n. 3, il criterio di priorità è basato sulla minore età del bambino.

L'articolazione dell'orario prevede: turni fissi di lavoro; una concentrazione della prestazione lavorativa mattutina all'interno della settimana di n. 4 turni; un anticipo di n. 1 ora sull'inizio e sul termine dei turni di lavoro pomeridiani. Nel periodo che va dal 1-10 al 31-5, la prestazione lavorativa è articolata in modo da garantire la copertura di un sabato pomeriggio ogni tre settimane.

BANCA DELLE ORE

Nell'ipotesi di prestazione eccedente i limiti ordinari, le parti convengono nella definizione del meccanismo della "Banca ore" di cui all'art. 129 del CCNL di settore al quale fa integralmente rinvio, fatte salve le seguenti specifiche integrazioni:

- volontarietà da parte del lavoratore di aderire o meno al monte o meno ore recuperi (attraverso apposito modulo di opzione di banca ore o di pagamento dello straordinario);
- facoltà di usufruire dell'intero monte ore accumulato entro il 30 Aprile dell'anno successivo; in presenza di residui a tale data, si procede al pagamento delle ore residue con la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo;

- le ore accantonate in banca ore godono di una maggiorazione del 50% che è goduta dal lavoratore in termini di tempo al momento della loro fruizione oppure da liquidarsi in busta paga nel caso di residui alla data del 30 Aprile dell'anno successivo con la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo; non vi è alcuna maggiorazione nella ipotesi in cui una eventuale prestazione eccedente i limiti ordinari dell'orario di lavoro venga recuperata nello stesso mese;
- alla RSA/RSU viene fornito in forma aggregata il rapporto fra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate;
- la fruizione sul recupero è concordata fra il lavoratore e l'azienda.

REPERIBILITA'

Le parti concordano di rivalutare forfettariamente la misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 2 dell'accordo nazionale di lavoro AIPARK del 15/01/2001 così come segue:

€ 9,00 lordi per ogni giornata reperibile feriale;

€ 12,00 lordi per ogni giornata reperibile festiva.

La definizione dei turni in reperibilità avviene con una programmazione settimanale; tuttavia potranno essere assegnati turni di reperibilità anche con tempi di preavviso più ristretti ma coerenti con la possibilità di prestare il servizio richiesto dall'azienda.

Quanto precede in materia di reperibilità non si applica agli aventi la categoria di Quadro, in quanto per tale categoria la specifica materia è regolata da accordi individuali che richiamano il CCNL.

INDENNITA' PORTAVALORI.

Limitatamente al periodo di effettuazione del servizio di rifornimento di monete della Cassa automatica del Cialdini e di predisposizione dell'incasso della stessa per il suo versamento, la Società corrisponderà una indennità portavalori al personale dipendente che, assegnato nel turno mattutino al Parcheggio Traiano, su disposizione aziendale si recherà effettivamente al Parcheggio Cialdini per rifornire di monete la Cassa automatica.

La misura dell'indennità portavalori è pari a lordi € 5,00 per ogni giorno in cui il servizio viene effettivamente svolto.

Beneficeranno dell'indennità portavalori di cui sopra soltanto i dipendenti che saranno effettivamente impiegati nel turno mattutino al Parcheggio Traiano e che, su disposizione aziendale, si recheranno effettivamente al Parcheggio Cialdini per rifornire di monete la Cassa automatica e, condizione tassativa, predispongano tutto quanto necessario (danaro, distinta, documentazione, ecc) per la consegna degli incassi al personale addetto entro le ore 9.00.

La Società si impegna a favorire, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze aziendali, la turnazione tra gli addetti al servizio presso i diversi parcheggi.

Resta espressamente inteso tra le parti, ai sensi dell'art. 2120 c.c. così come modificato dalla L. 297/82, che le somme erogate a titolo di indennità portavalori non entrano a far parte della base di calcolo del TFR. Allo stesso modo, l'indennità non entrerà nel computo di qualsiasi istituto contrattuale diretto e/o indiretto (ferie, permessi, festività, straordinario, indennità di malattia, infortunio, maternità, XIII e XIV mensilità, ecc.).

SALUTE E SICUREZZA

ITINERARI DI COPPIA

Le parti convengono sull'esigenza di definire alcuni itinerari in alcune parti del giorno (v. turno pomeridiano) che possono essere svolti in coppia per ragioni di maggiore sicurezza. Tale definizione è demandata ad un confronto tra l'azienda e le RSU/RSA.

LAVAGGIO DIVISA

Gli sforzi dell'azienda e dei lavoratori volti al miglioramento della sicurezza, della qualità e dell'immagine del servizio prestato non devono essere resi vani da abbigliamento e DPI non adeguati. Al fine di preservare la pulizia e le qualità proprie dei DPI di giacche in goretex in dotazione agli ausiliari, le parti

convengono sulla pulizia di queste a carico dell'azienda per una volta all'anno nel periodo estivo, mentre le ulteriori pulizie saranno a cura e spese del lavoratore.

UTILIZZO PARCHEGGIO ARCHI.

E' facoltà del personale dipendente, al fine di raggiungere il luogo di lavoro, di utilizzare, senza oneri per la propria autovettura o motociclo, il parcheggio degli Archi negli orari e nei giorni in cui è chiamato a svolgere la propria prestazione lavorativa per la M&P o per deposito di attrezzature di servizio.

LAVORO STAGIONALE

M&P deve gestire intensificazioni della propria attività nel periodo dal 15 Maggio al 30 Settembre e dal 1° Dicembre al 6 Gennaio di ogni anno in conseguenza del movimento turistico generato dal traffico croceristico e dal porto in genere, oltre che dagli eventi di spettacoli e di cultura organizzati nel territorio di influenza dell'attività svolta da M&P. Nei predetti periodi M&P ha pertanto la necessità di incrementare l'organico in forza a tempo determinato, da adibire ai servizi di parcheggio, accoglienza, pulizie e sorveglianza. In relazione a quanto precede, si configura pertanto una effettiva stagionalità del lavoro di parcheggio, accoglienza, pulizie e sorveglianza nel periodo dal 15 Maggio al 30 Settembre e dal 1° Dicembre al 6 Gennaio di ogni anno. Considerata la ferma volontà delle parti di utilizzare tutti gli strumenti a disposizione, atti alla tutela dei lavoratori e del posto di lavoro, le parti stabiliscono che dal 15 Maggio al 30 Settembre e dal 1° Dicembre al 6 Gennaio di ogni anno l'attività di parcheggio, accoglienza, pulizie e sorveglianza debba essere classificata come attività stagionale di cui all'art. 19 co. 2 e 21 co 2 del D.Lgs. 81/2015, avendone le parti rinvenuto gli specifici requisiti.

Per quanto precede, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da M&P con i lavoratori adibiti a prestare servizio di parcheggio, accoglienza, pulizie e sorveglianza. nel periodo dal 15 Maggio al 30 Settembre e dal 1° Dicembre al 6 Gennaio di ogni anno, trovano applicazione le deroghe previste in materia di contratto di lavoro a tempo determinato di cui al D.Lgs. 81/2015, come modificato dal D.L. 87/2018 convertito in L. 96/2018, per le attività stagionali, definite come tali in sede di contrattazione collettiva ex art. 21 co. 2 del D.lgs. 81/2015, stipulata ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

Sull'attività di lavoro stagionale operano i diritti di precedenza previsti dalla legge.

Quanto precede è condizionato ad un previo accordo ex art. 66 bis del CCNL tra le OO.SS e la Confcommercio di Ancona di ratifica della stagionalità in esame.

CONTRATTO A CHIAMATA

Considerato che l'art. 13 co 1 del D.Lgs. 81/2015 prevede che "In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali", le parti convengono di introdurre per via contrattuale collettiva il contratto a chiamata nell'ambito dell'attività di M&P e che la stessa potrà fare ricorso al contratto a chiamata di cui agli art. 13 e seguenti del citato D.lgs. a prescindere dai requisiti soggettivi (età dei lavoratori) nelle seguenti fattispecie/casi:

-lavori di accoglienza/segreteria, pulizia e sorveglianza da eseguirsi in caso e nell'ambito di eventuali nuovi servizi affidati o acquisiti da M&P.

Le parti si incontreranno con cadenza semestrale per verificare il ricorso allo strumento del contratto a chiamata.

ACCORDI IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO E CONTROLLI A DISTANZA.

Le parti convengono di stipulare separati accordi su specifiche materie quali, a titolo meramente esemplificativo, il premio di risultato, controlli a distanza, ecc.

CLAUSOLA TRANSITORIA

Il presente accordo annulla e sostituisce tutti i precedenti accordi riguardanti le materie oggetto di trattazione. Rimangono conseguentemente in vigore tra le parti tutti gli accordi la cui materia non è stata oggetto di specifica trattazione e/o modifica nel presente contratto.

DURATA

Il presente contratto ha la medesima durata prevista dalla contrattazione in materia di "premio di risultato". Considerato che il "premio di risultato" viene previsto per intere annualità e rinnovato di norma entro il semestre dell'anno successivo alla conclusione del periodo convenuto, il presente accordo scade il 30/06 dell'anno successivo al termine di durata del "premio di risultato" convenuto. In caso di proroga della scadenza del "premio di risultato", identica proroga riguarda la vigenza del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

per la Società



per la RSU

Genina Barbara Marco Santelli
Stavros Kios

per le OO. SS.



