

ACCORDO INTEGRATIVO 2019 GRUPPO ACER BOLOGNA

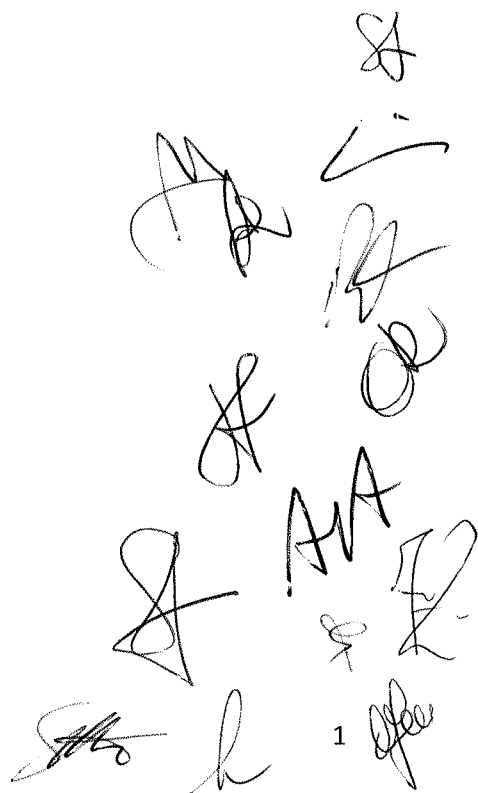
PREMESSE

Il Gruppo ACER Bologna è formato da Azienda Casa Emilia Romagna della Provincia di Bologna, ACER PRO.M.O.S. S.p.A. ed ACER Servizi S.r.l. Il gruppo aziendale sarà indicato nel presente testo d'ora in poi come Gruppo ACER. La R.S.U. rappresenta le tre aziende del gruppo e sarà indicata d'ora in avanti come R.S.U.

Il Gruppo ACER, R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali Territoriali, d'ora in poi indicate come OO.SS., concordano sull'esigenza di aggiornare e riordinare gli accordi esistenti, a fronte del recesso da parte di Acer Bologna da tutti i preesistenti accordi aziendali. In questa circostanza le parti si propongono di aggiornare tutto il sistema del livello di contrattazione aziendale, tramite relazioni costruttive ed innovative.

Viste le modifiche intervenute ed i rinnovi contrattuali intercorsi del CCNL Federcasa, si concorda sulla necessità di uno strumento che recepisca, aggiorni ed innovi i contenuti dei precedenti accordi con un testo chiaro e unitario.

Pertanto, nell'ottica di semplificazione ed aggiornamento del quadro delle regole contrattuali, si è giunti alla creazione di una nuova piattaforma volta a normare le seguenti aree tematiche: relazioni sindacali; tutela e sviluppo del personale; disciplina del rapporto di lavoro.



Handwritten signatures and initials of various parties involved in the agreement, including the R.S.U. and the OO.SS. (unions).

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato del gruppo ACER.

Art. 2

Tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha una durata di quattro anni dalla sottoscrizione.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa indicazione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione del portale interno aziendale.

3. Alla scadenza dei quattro anni, il presente contratto, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle parti, almeno sei mesi prima della scadenza.

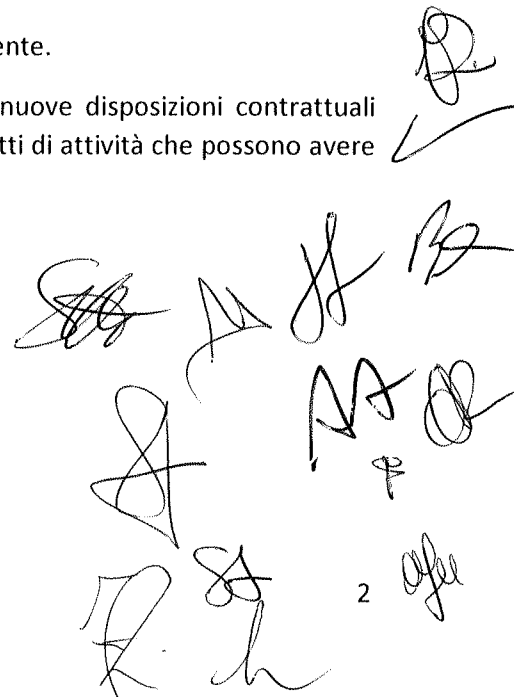
4. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo.

5. In caso di esercizio del diritto di recesso, alla scadenza, le disposizioni contrattuali perdono immediatamente efficacia. Le parti possono regolare le questioni di diritto intertemporale durante lo svolgimento delle trattative per il rinnovo del contratto integrativo. Rimane in caso diverso ferma la libertà d'azione delle parti negoziali.

6. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 10 del presente CCDI e nelle modalità previste dall'art.10 CCNL Federcasa 2016-2018.

7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL Federcasa vigente.

8. Le parti si riservano la facoltà di riaprire il confronto, in presenza di nuove disposizioni contrattuali collettive o legislative e di mutamenti sostanziali nei programmi e nei progetti di attività che possono avere effetti sulle politiche del personale.



Handwritten signatures and initials of the parties involved in the contract, including a large signature at the top right and several smaller ones below.

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

1. Questo titolo disciplina il sistema delle relazioni sindacali nel rispetto delle previsioni del CCNL Federcasa, definendo criteri, tempi e modalità per l'attuazione delle diverse forme di relazioni e trova applicazione nei rapporti tra Azienda, R.S.U. e OO.SS. rappresentanti i componenti della R.S.U.
2. L'evoluzione degli assetti organizzativi dell'Azienda e lo scenario di prospettiva in cui si trova ad operare il Gruppo ACER rendono necessario l'aggiornamento della disciplina dei rapporti tra l'Amministrazione, la R.S.U. e le OO.SS., soprattutto con riferimento alla puntuale individuazione delle metodologie più opportune per rendere il confronto fra le parti trasparente, concreto, produttivo e rispettoso delle prerogative delle parti.
3. Le parti concordano che il rispetto della disciplina di cui sopra è condizione essenziale per contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati e di garantire l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Art. 3 Esercizio delle funzioni sindacali

1. La R.S.U. gestisce i rapporti sindacali con la direzione aziendale e assistita dalle corrispondenti strutture sindacali territoriali assolve alla funzione di agente contrattuale nelle materie indicate dal CCNL Federcasa.
2. Visto l'art. 9 del CCNL Federcasa 2016-2018, l'organizzazione e le peculiarità del Gruppo ACER, la R.S.U. è unica per le tre aziende del gruppo e sarà formata da sei membri.
3. Nel rispetto dell'autonomia del sindacato, data e modalità di rinnovo delle RSU verranno proposte dalle OO.SS. in conformità a quanto stabilito all'art. 9 del CCNL Federcasa 2016-2018.
4. Le richieste, le comunicazioni e le convocazioni ufficiali della R.S.U. vengono comunicate all'azienda mediante l'apposita casella di posta elettronica 'RSU.Acer@acerbologna.it'.
5. La RSU è costituita a livello aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 1 del CCNL e con le modalità definite dall'accordo interconfederale del 29/9/1994.

Art. 4 Assemblee sindacali del personale

1. Assemblee del personale: la convocazione dovrà pervenire, almeno 48 ore prima, via posta elettronica all'indirizzo mail direzionegenerale@acerbologna.it ed a quella indicata dall'Ufficio

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right of the page. Some are clearly legible as 'AA', 'SS', and 'AA', while others are more stylized or scribbled.

Risorse Umane. Nella comunicazione al personale dovranno essere indicate, oltre quanto già previsto, le modalità di fruizione del permesso con apposita causale. L'azienda si impegna a fornire l'apposito registro da fare sottoscrivere ai partecipanti alle assemblee.

Art. 5 Permessi sindacali della R.S.U.

1. La fruizione dei permessi è regolata dall'art. 9 punto 2 del CCNL Federcasa 2016-2018. Si specifica che la comunicazione di fruizione del permesso dovrà pervenire entro 24 ore, via posta elettronica all'indirizzo mail direzionegenerale@acerbologna.it ed a quella indicata dall'Ufficio Risorse Umane. Ogni rappresentante informerà, tramite posta elettronica, il proprio dirigente e il capo ufficio di riferimento allo scopo di non pregiudicare il buon andamento dell'attività aziendale.

Art. 6 Strumenti

1. Il raggiungimento degli obiettivi indicati concordati in premessa comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- **Informazione:** intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- **Confronto:** intendendosi con questa voce la discussione preventiva con le R.S.U. e le OO.SS. territoriali sulle materie riguardanti programmi di sviluppo nonché gli incontri periodici sulle linee generali dell'Azienda;
- **Consultazione:** intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla evidenziazione delle possibili convergenze sui diversi aspetti;
- **Contrattazione collettiva decentrata integrativa:** intendendosi con questa voce l'attività di negoziazione delle Parti su materie di competenza del rispettivo livello per la loro definizione congiunta.

2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche le parti possono costituire gruppi di lavoro con il compito di analizzare le questioni loro affidate in 30 giorni e formulare proposte in merito entro i successivi 30 giorni.

Art. 7 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Le parti ritengono di affidare all'informazione, intesa come fattore determinante ai fini del coinvolgimento ottimale delle rappresentanze sindacali dei lavoratori sulle linee programmatiche e gestionali dell'Azienda, il compito di garantire il confronto sulle questioni


4

previste dal CCNL Federcasa prima dell'adozione di decisioni e di atti che abbiano rilevanza sull'organizzazione e sul personale.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'Azienda, come previsto dall'art.4 punto 2 lettera A) del CCNL Federcasa 2016-2018 *"trasmette alla RSU, e alle corrispondenti strutture territorialmente competenti delle OO.SS. sindacali firmatarie del CCNL Federcasa i documenti e i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione; su loro esplicita richiesta può tenersi un apposito incontro di approfondimento da svolgersi non prima di 7 giorni ed entro 15 giorni dalla trasmissione succitata. L'incontro, ove espletato, costituisce completo adempimento della procedura"*.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. La relativa documentazione sarà messa a disposizione della R.S.U. nell'apposita cartella dedicata sul portale interno del Gruppo Acer.

4. Sono oggetto di informazione le seguenti materie di seguito suddivise per incidenza diretta e indiretta sul costo del personale:

a. Programmi di sviluppo occupazionale, in relazione alle varie forme di lavoro previste dal Federcasa 2016-2018; prestazioni oltre il normale orario di lavoro; dinamica del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali ed al numero dei lavoratori da queste interessati; accoglimento delle domande, presentate dai lavoratori, di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno; (art.20 CCNL Federcasa 2016-2018); utilizzo di contratti di lavoro temporaneo (art. 33 CCNL Federcasa 2016-2018); criteri adottati per l'istituto della retribuzione alla persona e relativi dati analitici.

b. Andamento economico e produttivo dell'Azienda, con riferimento alle prospettive di sviluppo delle attività e relativa programmazione ed ai risultati di gestione; a questo scopo saranno oggetto di informazione i bilanci delle aziende del gruppo, nonché gli incarichi e consulenze, e gli incarichi interni ed esterni affidati a personale dipendente. Tali informazioni saranno messe a disposizione mediante la pubblicazione sui relativi siti istituzionali delle aziende del Gruppo Acer nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente"; volume degli investimenti effettuati e programmi di investimento; programmi di significative ristrutturazioni dell'Azienda connesse ad acquisizioni e/o scorpori di attività nonché la eventuale costituzione e/o partecipazione a società di scopo; articolazione orario di lavoro e di servizio; indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento, incluse le notizie sulla attività formativa realizzata nell'anno precedente; situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 in tema di pari opportunità; standard dei servizi da assicurare ai cittadini, con riferimento alla Carta dei Servizi; modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni dei lavoratori in telelavoro e modalità con le quali il datore di lavoro o i suoi sostituti potranno effettuare visite di controllo; (art.24 CCNL Federcasa 2016-2018).

5. Alla R.S.U. sarà data comunicazione dei provvedimenti riguardanti nuove assegnazioni e/o modifiche di attività e funzionali affidate al personale.

6. Le parti sono convinte di avere raggiunto un risultato positivo per l'Azienda che con le più recenti selezioni pubbliche e conseguenti assunzioni a tempo indeterminato di giovani e qualificati



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature with the number '5' on the right.

lavoratori ha azzerato ogni forma di lavoro atipico, determinato, in somministrazione. Riguardo i rapporti di lavoro a tempo determinato, in somministrazione e stage che dovessero risultare necessari da attivare l'Azienda si impegna a fornire alla R.S.U. una tabella aggiornata periodicamente.

7. Riguardo le tematiche trattate nel presente articolo alla R.S.U. sarà messa a disposizione la relativa documentazione e reportistica periodica nell'apposita cartella dedicata sul portale interno del Gruppo Acer. Almeno una volta l'anno si svolgerà un incontro dedicato.

Art. 8 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, le OO.SS. entro 5 giorni, invieranno eventuali richieste di chiarimento. L'azienda, entro ulteriori 5gg fisserà un incontro in merito. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con le parti sindacali:

- a) linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione, anche con riferimento alle procedure di assunzione ed alla mobilità;
- b) programmi di sviluppo occupazionale;
- c) progetti con ricorso a forme di telelavoro (Art. 25 CCNL Federcasa 2016-2018)
- d) programmi di mobilità collettiva non temporanea correlati al complesso delle esigenze e degli obiettivi della gestione aziendale, in particolare programmi conseguenti a processi di ristrutturazione dell'Azienda, anche relativi ad acquisizioni e/o scorpori di attività;
- e) criteri e metodologie di valutazione individuate dall'Azienda per lo sviluppo professionale e la mobilità. Tali metodologie si baseranno sulla valutazione dell'accrescimento professionale conseguito anche attraverso attività di formazione, sulla valutazione delle capacità dimostrate nell'assolvimento dei compiti espletati nonché sull'esperienza acquisita;
- f) criteri e metodologie generali delle politiche retributive aziendali, aree interessate e previsioni di spesa;
- g) criteri sull'articolazione dell'orario di lavoro (Art.37 CCNL Federcasa 2016-2018);
- h) periodo di riposo annuale (Art.45 CCNL Federcasa 2016-2018);
- i) applicazione orario specifico quadri e relativo riconoscimento retribuzione alla persona (Art. 65 CCNL Federcasa 2016-2018);
- l) Criteri per la definizione del piano formativo aziendale.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom center and left.

4. Con cadenza annuale si svolgerà una sessione specifica di confronto informativo, da collocarsi nel primo semestre di ogni anno, sulla dotazione organica e sul piano occupazionale dell'azienda (comprensivo dei rapporti di lavoro non dipendenti), sulle linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, sulle iniziative per l'innovazione tecnologica.

5. Le parti si incontrano almeno due volte l'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. A tal fine l'azienda provvederà da fornire i dati di utilizzo delle prestazioni straordinarie, distinti per settore/servizio.

6. Resta fermo quanto ulteriormente previsto in tema di informazione e confronto dall'art. 6 punto 3 del CCNL Federcasa.

Art.9 Consultazione

1. L'azienda trasmette la documentazione, i dati, le notizie inerenti gli argomenti oggetto di consultazione e fissa un incontro da tenersi non prima di 7 giorni dalla data di trasmissione ed entro 10 giorni dalla stessa.

2. Alla fine dell'incontro la RSU e le OO.SS. possono chiedere un ulteriore incontro di approfondimento, da tenersi entro i 10 giorni successivi, a completamento dell'impegno alla consultazione.

3. E' possibile concordare tra le parti lo svolgimento di un numero di incontri superiore per completare il confronto.

4. Ogni percorso di consultazione si esaurirà con la redazione di un verbale sintetico attestante l'espletamento della procedura e le posizioni reciprocamente assunte dalla parte sindacale e da quella aziendale.

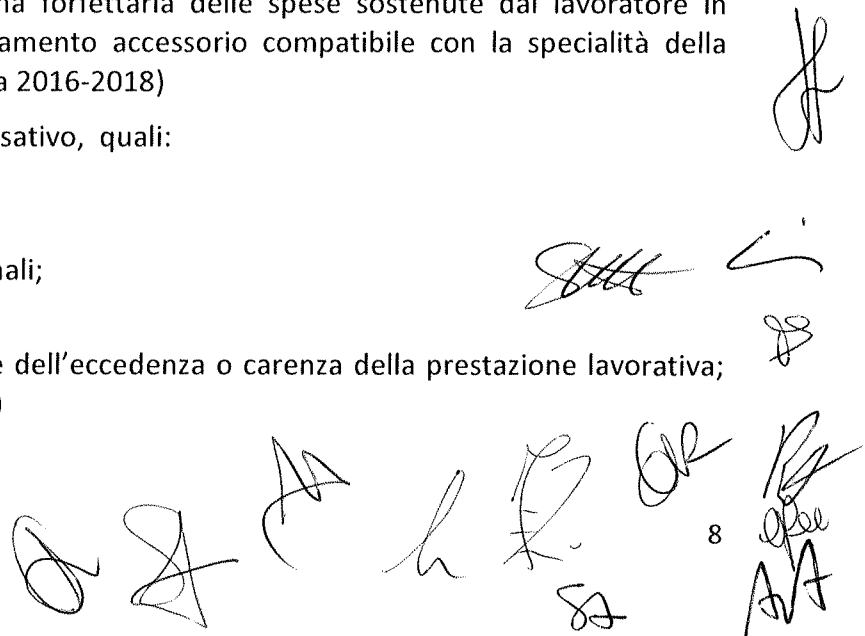
5. Sono oggetto di consultazione le materie sulle quali si valuti congiuntamente la opportunità di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse e con il comune obiettivo di valorizzazione delle risorse umane e di salvaguardia delle professionalità presenti.

6. E' inoltre oggetto di consultazione l'accertamento relativo alla possibilità di mantenere o meno in servizio il lavoratore per il quale è stata dichiarata dal medico competente l'inidoneità a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto con le procedure previste dall'art.18 del CCNL Federcasa 2016-2018.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the document. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or short names, and others that are more elaborate. There are approximately 10-12 distinct marks.

Art. 10
Contrattazione collettiva integrativa

1. I soggetti titolari della trattazione integrativa sono, per parte sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle rappresentanze sindacali presenti in azienda e per parte datoriale, l'azienda si avvarrà della facoltà di decidere chi inviare in delegazione trattante.
2. Per la trattazione aziendale l'Azienda trasmette documentazione, dati, notizie alla RSU e alle OO.SS. territoriali di categoria e fissa un incontro da effettuarsi non prima di 7 e non oltre 15 giorni dalla data di trasmissione. La trattativa si sviluppa nei successivi 15 giorni, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inizio della procedura.
3. Fermi restando i termini sopra previsti, la procedura può essere attivata anche su richiesta della R.S.U. e delle OO.SS. territoriali di categoria. Decorsi i termini senza pervenire ad un accordo ed esperite eventuali procedure di conciliazione presso le sedi istituzionali, le parti stesse debbono ritenersi libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.
4. Sono oggetto di trattazione integrativa:
 - a) i criteri da individuare tra le parti, riferiti esclusivamente a parametri di produttività/redditività e correlati ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività e qualità ed altri elementi di competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda secondo quanto previsto dall'art. 71 del CCNL Federcasa 2016-2018 - Premio di risultato,
 - b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
 - c) elevazione del tetto di 150 ore pro-capite di straordinario per significative e motivate esigenze di servizio , al fine di un effettivo contenimento dei costi derivanti anche da affidamenti di incarichi esterni. (Art. 40 CCNL Federcasa 2016-2018)
 - d) indennità di trasferta e rimborsi spese. (Art.73 CCNL Federcasa 2016-2018)
 - e) criteri per l'assegnazione di dipendenti al telelavoro o successivo reintegro e loro adeguamento della disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro (Artt. 26 e 28 CCNL Federcasa 2016-2018)
 - f) entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria delle spese sostenute dal lavoratore in telelavoro nonché eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione (Art. 25 CCNL Federcasa 2016-2018)
 - g) altre indennità di carattere compensativo, quali:
 1. Indennità maneggio denaro;
 2. Indennità di reperibilità;
 3. Iscrizione agli albi professionali;
 4. Entità del buono pasto.
 - h) periodo utile per la compensazione dell'eccedenza o carenza della prestazione lavorativa; (Art. 39 CCNL Federcasa 2016-2018)



Handwritten signatures and initials of various parties involved in the agreement, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

- i) limite complessivo delle ore di lavoro straordinario che possono confluire nel conto individuale del lavoratore previsto nella banca delle ore (Art.41 CCNL Federcasa 2016-2018)
- j) modalità e tipologia di fruizione delle ore accantonate nella banca delle ore (Art.41 CCNL Federcasa 2016-2018);
- k) Istituzione della Banca Ore Etica, modalità di fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti ceduti a titolo gratuito, individuazione eventuale di ulteriori soggetti fruitori;
- l) eventuale previsione di copertura assicurativa ulteriore rispetto a quanto previsto dall'art. 57 del CCNL (Art. 57 CCNL Federcasa 2016-2018);
- m) l'elevazione del contingente del 20% dei dipendenti a tempo determinato rispetto al personale a tempo indeterminato la definizione delle relative casistiche e/o delle specifiche esigenze aziendali; (Art. 19 CCNL Federcasa 2016-2018);
- n) ulteriori criteri di priorità da osservare nel caso le richieste superino il limite stabilito di fruizione del diritto allo studio (Art. 43, comma 4, lettera e) CCNL Federcasa 2016-2018);
- o) anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto (Art. 76 CCNL Federcasa 2016-2018);
- p) presenza giornaliera, flessibilità e assenze dal servizio connesse all'indennità di ruolo (art. 65, punto 3, comma 6, CCNL Federcasa 2016-2018);
- q) criteri per valorizzazione delle professionalità interne all'azienda;
- r) turnazione disciplinata secondo "quanto espressamente previsto dal CCNL Federcasa, art. 40, comma 12";
- s) quanto altro venga espressamente rinviato alla contrattazione aziendale dal CCNL Federcasa 2016-2018.

Art. 11

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 12

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da

uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, in qualità di organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

4. Ove, nello svolgimento della contrattazione di secondo livello, sorgano dubbi sulla competenza ed ambito negoziale del livello aziendale, a richiesta di una delle parti viene attuata la verifica in sede nazionale del competente livello negoziale. Tale procedura sospende i termini per la contrattazione aziendale e va comunque conclusa entro 30 giorni dalla richiesta. (Art. 3 CCNL Federcasa 2016-2018).



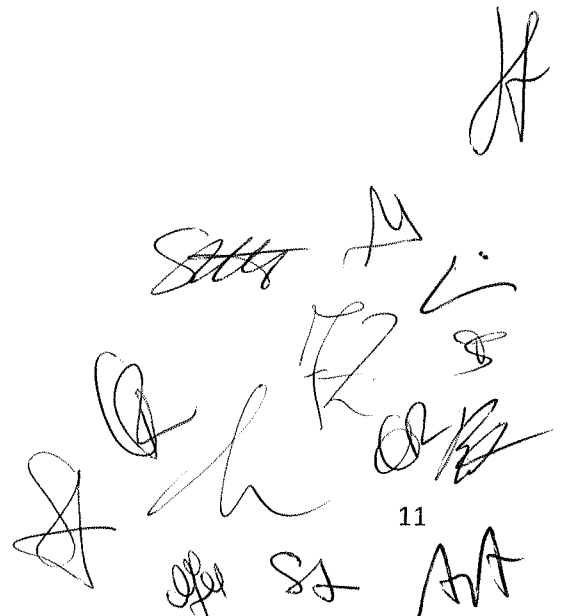
Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature at the top right, several smaller initials and signatures below it, and a signature at the bottom right. A small number '10' is visible near the bottom right.

TITOLO II

TUTELA E SVILUPPO DEL PERSONALE

Art. 13 Partecipazione

1. Le Parti convengono circa l'istituzione sperimentale di un Sistema Partecipativo, finalizzato ad accrescere la motivazione ed il coinvolgimento attivo del personale nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di soddisfazione e della qualità della vita e del lavoro.
2. Tale sistema si sostanzia nell'utilizzo degli indirizzi mail partecipacer@acerbologna.it, per parte datoriale, e mail RSU.acer@acerbologna.it, per parte sindacale, ai quali i lavoratori potranno accedere per rappresentare proposte finalizzate ad un miglioramento della qualità del lavoro, benessere sul posto di lavoro, fabbisogno formativo.
3. Le comunicazioni pervenute, in entrambi gli indirizzi, verranno analizzate in apposite commissioni tecniche costituite da un numero paritetico di rappresentanti definiti dalla direzione aziendale e dalle RSU/OO.SS. nel numero di 4 rappresentanti per parte e avranno il compito di sviluppare proposte sulle tematiche a loro affidate dal tavolo di confronto fra direzione e RSU/OO.SS.; si precisa che gli argomenti oggetto di approfondimento da parte delle commissioni in ogni caso non riguarderanno tematiche concernenti istituti contrattuali e l'organizzazione del lavoro che saranno affrontate nelle sedi opportune.
4. Sarà inoltre cura dell'Ente la realizzazione di momenti seminariali di informazione ai dipendenti sulle tematiche inerenti redditività e bilancio aziendale, innovazione dei servizi ACER Bologna, benessere organizzativo.



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below, some appearing to be initials like 'SS' and 'AA'.

Art. 14
Linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

1. Ai sensi dell'art. 55 dell'attuale CCNL FEDERCASA 2016-2018, l'Azienda promuove e favorisce, anche sulla base dei principi della vigente normativa regionale, attività anche permanenti per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, nonché la qualificazione e la specializzazione professionale del personale.

2. Le parti considerano la riqualificazione del personale una priorità nonché una leva strategica per il miglioramento della qualità dei servizi al cittadino. Per questo motivo è da intendersi come processo continuo che parte da un'analisi dei bisogni di professionalità.
L'azienda predispone un piano triennale della formazione, aggiornato a scorrimento, che tenga conto delle esigenze organizzative e strategiche e, in particolare, dei programmi di lavoro dell'azienda, delle attività prioritarie nel periodo, delle indicazioni degli enti proprietari, nonché di eventuali richieste avanzate dal dirigente per esigenze sopravvenute.

3. L'attività di formazione è finalizzata:
 - a) A garantire che ciascun lavoratore acquisisca specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e di compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture alle quali è assegnato, anche attraverso una formazione di ingresso;
 - b) A fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

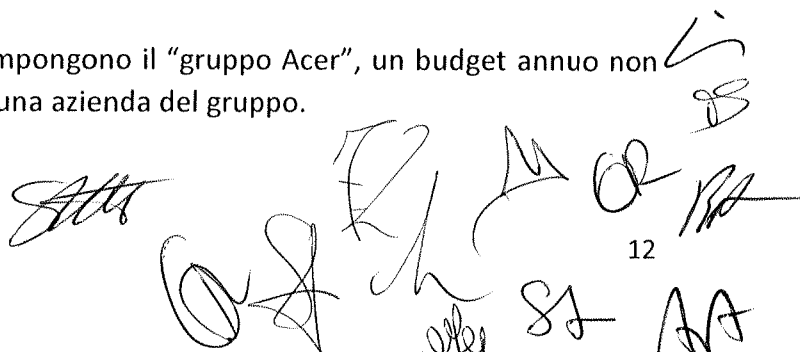
4. La formazione potrà svolgersi tramite:
 - a) corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento su temi individuati e novità legislative;
 - b) corsi di formazione diretti allo sviluppo di specifiche attività operative, finalizzati alla riqualificazione professionale;

5. l'Azienda garantisce la partecipazione ai corsi di aggiornamento e formazione occorrenti per il mantenimento dell'iscrizione agli albi professionali, indicando ai dipendenti interessati i corsi ritenuti di interesse in relazione alle attività aziendali.

6. I dipendenti vedranno riconosciuta nei loro curricula interni la frequentazione dei corsi e l'eventuale giudizio valutativo.

7. I corsi di formazione organizzati internamente all'azienda, potranno essere svolti da docenti esterni (enti di formazione) ma anche da relatori interni nell'ottica di valorizzazione delle numerose professionalità presenti in azienda.

8. Acer stabilirà per sé e per le aziende che compongono il "gruppo Acer", un budget annuo non inferiore a € 35.000,00 euro, suddiviso per ciascuna azienda del gruppo.


12

9. Nel caso in cui le risorse economiche non venissero utilizzate nel corso dell'anno di riferimento, eventuali residui, saranno portati a nuovo nell'esercizio successivo.

10. Verrà svolto almeno annualmente un incontro tra l'azienda e le rappresentanze sindacali avente ad oggetto una verifica circa l'andamento delle attività di formazione ed aggiornamento.

Art. 15 Diritto allo studio

1. Ad integrazione di quanto disposto dall'art. 43 del CCNL Federcasa 2016-2018, le Parti concordano nello specificare che in mancanza di certificato di frequenza, la stessa può essere autocertificata;

2. con cadenza quadrimestrale, si esamineranno le domande pervenute convocando un incontro con la R.S.U. qualora si dovesse verificare il superamento della soglia del 3%. In tal caso si procederà all'utilizzo di ulteriori criteri per l'attribuzione dei permessi studio (come indicato dall'art. 43, comma 4, lettera e) del CCNL Federcasa 2016-2018 e dall'art. 10, lettera n) del presente accordo) con una preferenza comunque accordata ai dipendenti che abbiano certificato il superamento di un numero di esami tali da corrispondere al 50% dei crediti previsti per l'anno accademico di riferimento.

Art. 16 Valorizzazione del Personale

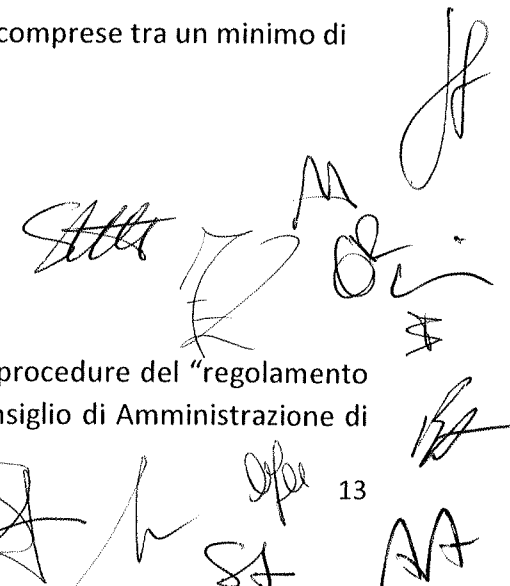
1. L'azienda si impegna a destinare annualmente risorse per la valorizzazione del personale dandone informazione alle rappresentanze sindacali circa l'ammontare in un apposito incontro da tenersi nel secondo semestre dell'anno con riferimento alle somme dell'anno successivo;

2. Le risorse di cui al presente articolo verranno destinate tramite gli istituti previsti dal CCNL Federcasa 2016-2018;

3. Si concorda che l'ammontare per le risorse dell'anno 2019 saranno comprese tra un minimo di € 15.000 ed un massimo di € 30.000.

Art. 17 Progressioni

1. Il sistema delle progressioni contrattuali poggia sui principi e sulle procedure del "regolamento sulle procedure di selezione e progressione ACER", approvato dal consiglio di Amministrazione di



AA

13

AA

Acer Bologna nella seduta n. 306 del 7 marzo 2018, e sul sistema di valutazione dell'accordo siglato il 12 ottobre 2015.

2. Il sistema di valutazione è composto da una scheda che avrà al suo interno una sezione *Job Description* ed una sezione che misuri le *performances* del dipendente differenziata in base alle aree contrattuali di appartenenza. La predetta scheda allegata potrà essere modificata ulteriormente previa confronto tra le parti.

3. Progressioni Verticali. Preso atto degli strumenti della scheda di cui al comma precedente propedeutica ad una corretta gestione aziendale delle progressioni contrattuali, le parti, a fronte del sistema di classificazione del personale in 5 aree Q, A, B, C, D di cui al CCNL Federcasa, concordano sulla necessità di mantenere il sistema di progressioni verticali (ove con questo termine si intende il passaggio ascensionale di area, esempio da B ad A) in quanto esplicativo rispetto alla previsione dello stesso CCNL nel duplice senso di essere:

- più rispondente alla dinamica organizzativa richiesta e generatrice di innovazioni implicanti variazioni di posizioni lavorative nell'ottica di un necessitato miglioramento dei risultati;
- più confacente sul piano dell'etica del lavoro perché strutturato per rispondere in tempi rapidi alle esigenze di giusto riconoscimento delle progressioni verticali.

4. Acer, nel caso si evidenzi la necessità di ricoprire un posto in organico, o assegnare una funzione, prima di indire procedure selettive esterne, verifica prioritariamente la possibilità di valorizzare ulteriormente le professionalità interne tramite procedure selettive per il personale.

5. Progressioni orizzontali. Il sistema di progressioni contrattuali orizzontali terrà conto di quanto previsto ai commi 1 e 2 e delle esemplificazioni del concetto di declaratoria ex. art. 65 del CCNL Federcasa 2016-2018.

Al fine di valorizzare le risorse interne, nell'ottica della condivisione degli obiettivi aziendali, riconoscendone il valore di crescita professionale e tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali, le progressioni orizzontali vengono proposte, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, eguaglianza, buon andamento dell'amministrazione e imparzialità. L'organo competente a deliberare in materia è il Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale, che terrà conto delle schede di valutazione del personale e delle indicazioni motivate dei Dirigenti che, con cadenza almeno semestrale, riferiranno al Direttore stesso circa le *performances* del personale, con particolare riguardo all'impegno profuso, alle capacità professionali, alle competenze tecniche, alle prospettive di crescita evidenziate, al titolo di studio posseduto, alla partecipazione a corsi di formazione organizzati dall'azienda, alla partecipazione a corsi di formazione esterni e riconosciuti (master universitari di primo e secondo livello, scuole di alta formazione, scuole di specializzazione, ecc....).

Nel rispetto dei criteri di cui sopra il sistema delle progressioni terrà conto di una distribuzione delle stesse nei vari settori aziendali e degli avanzamenti già avvenuti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are smaller initials, including 'Li', 'TS', and 'SA'. At the bottom center, there are more initials, including 'AA' and 'SA'. The number '14' is written in the bottom right corner.

Tutta la documentazione relativa è conservata dall'ufficio risorse umane che ne cura la procedura e predispone gli atti.

6. Le parti, nell'ottica di un miglioramento dell'efficienza ed efficacia del sistema di valutazione e classificazione del personale, concordano sin d'ora un incontro periodico per una ricognizione generale del sistema in ordine alla sua rispondenza a soddisfare le legittime aspettative implicate, rispettivamente di ordine economico/produttivo e di ordine etico/sociale, da effettuarsi entro il primo semestre dell'anno.

Art. 18

Retribuzione alla persona

1. L'utilizzo dell'istituto previsto dall'art. 70 del CCNL Federcasa 2016-2018 seguirà i medesimi criteri previsti per le progressioni orizzontali di cui all'art. 17 del presente accordo. Ciò al fine di soddisfare esigenze di valorizzazione del personale che non dovessero trovare risposta nel sistema delle progressioni di cui all'articolo citato.

Art. 19

Disciplina Area Quadri

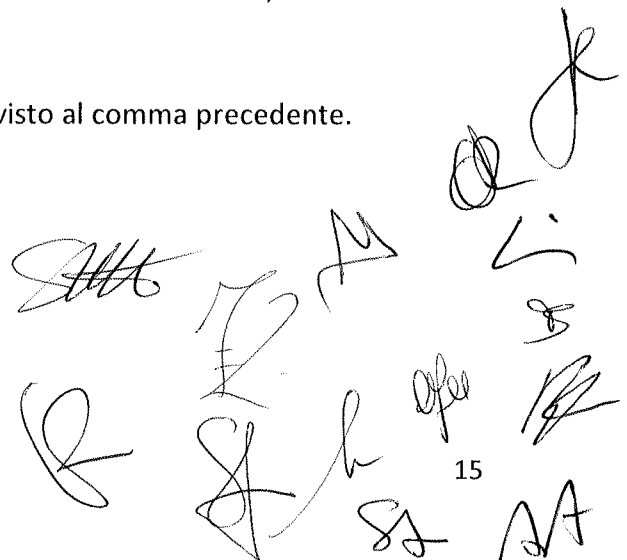
1. Le parti concordano che in un'ottica di valorizzazione del personale del Gruppo Acer Bologna occorre che i livelli Q, che a norma del CCNL Federcasa 2016-2018 sono alle dirette dipendenze gerarchiche e/o funzionali dei dirigenti, vengano informati e coinvolti nelle strategie ed organizzazione aziendale, con una definizione chiara delle attività in capo a ciascun Servizio ed Ufficio e le connesse responsabilità dei Dirigenti da cui dipendono.

2. Preso atto dell'attuale diversità di trattamento contrattuale dei livelli Q, e della particolare collocazione dei quadri nel contesto organizzativo si determina il riconoscimento di una retribuzione alla persona – *ad personam* minima del 14% per i Q1 e del 10% per i Q2.

Si stabilisce inoltre che il personale:

1. mantiene la flessibilità oraria con il tetto di 50 ore per la fruizione dei premessi a recupero;
2. si impegna a garantire il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente anche attraverso lo strumento della flessibilità oraria che, sulla base dello storico, viene stimata in almeno 140 ore annue.

3. E' in capo al dirigente la verifica del rispetto di quanto previsto al comma precedente.



Handwritten signatures and initials of various individuals, including 'AA', 'SS', 'AA', and '15'.

Art. 20
Incentivi ex L. 109/1994

1. si concorda l'impegno dell'azienda di attivare un confronto al fine di dare una rapida soluzione alla corresponsione delle annualità pregresse dell'incentivo richiamato.

TITOLO III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21
Ferie

1. Ai sensi dell'art. 45 e vista l'attuale articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni lavorativi su base settimanale, per tutti i dipendenti sono stabiliti 24 giorni di ferie a cui si aggiungono tre giorni di permesso retribuito da fruirsi anche ad ore (equivalenti a 21,36 ore riferiti ai lavoratori a tempo pieno).
2. Le parti concordano che potranno essere fruite ad ore ulteriori due giornate di ferie tra quelle previste al comma 1.
3. In riferimento ai lavoratori part-time, le predette giornate di ferie e le relative ore di cui al comma 1, saranno riparametrate secondo quanto previsto dal contratto individuale.
4. L'azienda stabilirà annualmente giornate di chiusura computate come ferie di cui al comma 1, in un numero non superiore a 5.
5. Si concorda che per l'anno 2019 l'azienda chiuderà la sede per l'intera giornata di martedì 24 dicembre non computate come ferie di cui al comma 1.

Art. 22
Pause

1. Al fine di consentire un adeguato recupero delle energie psico-fisiche, sono previsti permessi brevi della durata complessiva di 15 minuti. Tali permessi, per i quali non occorrono richieste sull'apposito sistema gestionale, dovranno essere recuperati in giornata, sono fruibili in due *tranches* e non fanno parte del computo dei c.d. *permessi da recuperare*. Il dipendente informa il responsabile dell'ufficio dell'uscita breve che sarà anche indicata con l'apposito codice al dispositivo che attesta le entrate e le uscite. Nelle giornate da nove ore lavorative la durata complessiva dei permessi brevi sarà complessivamente di 30 minuti, 15 minuti al mattino e 15 minuti al pomeriggio.
2. Nelle giornate di lavoro nelle quali è previsto il rientro pomeridiano è stabilita una pausa pranzo della durata minima di 30 minuti e massima di 60 minuti, fruibile dalle 12.45 alle 14.15.

16



3. Nelle giornate di lavoro nelle quali non è previsto il rientro pomeridiano sono estese le modalità di attribuzione e fruizione della pausa mensa e del relativo buono pasto, così come previsto per le giornate di rientro pomeridiano, qualora nella stessa giornata vengano effettuate prestazioni di lavoro straordinario. In mancanza di timbrature che attestino l'uscita, la richiesta del buono pasto comporterà una decurtazione di mezz'ora dell'orario effettuato.

4. Nelle giornate di cui al comma 3, è altresì prevista la possibilità di effettuare una pausa pranzo di massimo 30 minuti, dietro apposita richiesta, da recuperare nella giornata e senza corresponsione del buono pasto.

5. Lo straordinario effettuato per recupero di permessi verrà scomputato a fine mese e conseguentemente il numero dei buoni pasto da erogare sarà calcolato sulla base delle ore di straordinario autorizzato effettivamente svolto al netto dei permessi usufruiti.

Art. 23

Assenze e permessi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del dirigente preposto. Tali permessi non possono superare le 36 ore annue. Relativamente ai dipendenti inquadrati in Area Q, così come indicato dall'art. 19 del presente accordo, tale limite è elevato a 50 ore annue. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore di permesso entro il mese successivo, secondo modalità concordate con il dirigente; in mancanza di accordo, il dirigente individuerà le modalità attraverso cui recuperare il permesso. In caso di mancato recupero, fatta salva su richiesta del dipendente l'applicabilità di altri istituti, si determinerà la proporzionale decurtazione della retribuzione. Le ore di permesso non retribuito non sono utili alla maturazione del diritto alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

2. Le visite mediche di norma debbono essere effettuate fuori dall'orario di lavoro. Riguardo le visite fissate da strutture sanitarie che non possono essere effettuate fuori dall'orario di lavoro, sono concessi permessi retribuiti nel limite di 40 ore annue, elevabili a 50 in caso di patologie gravi, comprensive dei trasferimenti da e per la struttura sanitaria. L'interessato fornirà all'ufficio risorse umane la relativa documentazione attestante il periodo di tempo necessario all'espletamento della visita.

3. In caso di assistenza ospedaliera o domiciliare ad un parente fino al secondo grado, al coniuge o al convivente, in aggiunta alle fattispecie previste dall'art. 42 del CCNL Federcasa 2016 2018, è concesso al dipendente, dietro la presentazione di documentazione medica, un permesso retribuito di tre giorni, frazionabile ad ore. L'interessato fornirà all'ufficio risorse umane la relativa documentazione a supporto della/e richiesta/e.

4. I tre giorni di permesso retribuito per decesso di cui l'art. 42, comma 5, saranno concessi per ogni evento luttuoso e non per anno.

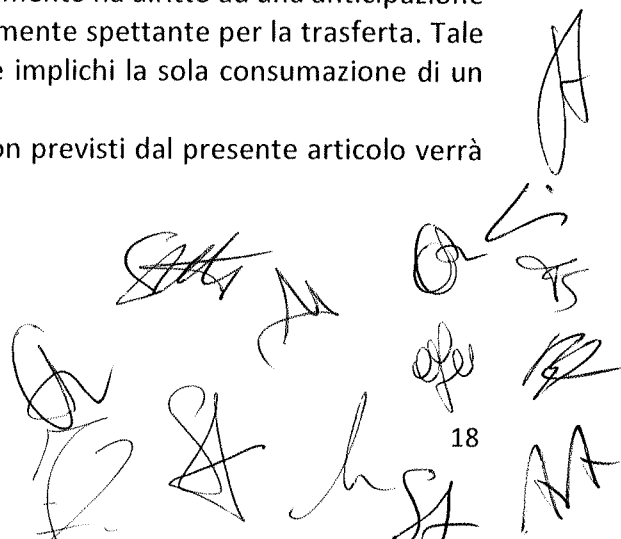
Art. 24

Trasferte e rimborsi



17

1. Quando un dipendente per motivi di servizio sostiene spese di viaggio, di vitto o di pernottamento, queste verranno rimborsate ove adeguatamente documentate. In particolare saranno rimborsate: le spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto urbani ed extraurbani nel limite del costo del biglietto o della relativa ricevuta. Più precisamente il rimborso avverrà nei limiti di seguito elencati: classe economica per i viaggi in ferrovia; classe economica per i viaggi in aereo
2. Viene corrisposto, altresì, il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro. Le ore di viaggio non coincidenti con l'orario di lavoro sono compensate con una indennità commisurata alle retribuzioni orarie non maggiorate.
3. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso spetta il rimborso delle spese di utilizzo del mezzo proprio, autostradali e di custodia. Per il calcolo del rimborso si assumeranno a riferimento le tariffe A.C.I. corrispondenti, relative ad una percorrenza annua di 5.000 Km e con un limite massimo di cilindrata pari a 2000 cc se benzina o 2500 cc se diesel. Tali tariffe saranno reperite all'atto della liquidazione sul sito Web www.aci.it. Per il tempo strettamente necessario all'esecuzione della trasferta il mezzo di trasporto di proprietà del dipendente sarà coperto da apposita polizza assicurativa kasko stipulata dall'amministrazione in favore del dipendente stesso.
4. Per le trasferte di durata:
 - i. tra le 4 e le 10 ore compete solo il rimborso per il primo pasto per un massimo di € 15,00;
 - ii. tra le 10 e le 12 ore verrà riconosciuto, qualora la trasferta avvenga in orario coincidente con quello di effettuazione dei due pasti, il rimborso di complessivi € 40 per i due pasti;
 - iii. superiore a 12 ore al dipendente spetta anche il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 40 per i due pasti;
5. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
6. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con i componenti il Consiglio di Amministrazione dell'azienda spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per gli Amministratori.
7. L'amministrazione si impegna affinché il personale inviato in trasferta possa fruire dei servizi di ristorazione e pernottamento qualora le esigenze lo richiedano.
8. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
9. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente regolamento ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta. Tale anticipo non spetta qualora la trasferta sia di breve durata e implichi la sola consumazione di un pasto.
10. riguardo la disciplina degli aspetti relativi alle trasferte non previsti dal presente articolo verrà data preventiva informazione alle OO.SS.



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Art. 25

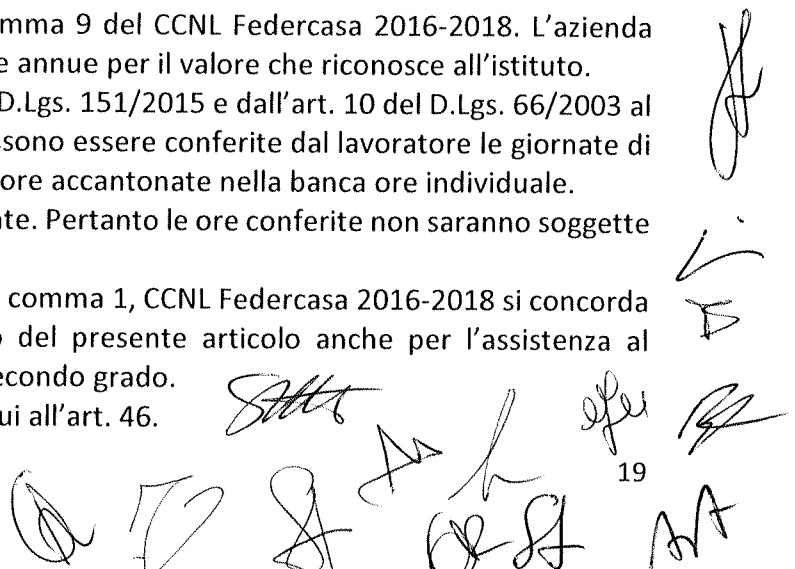
Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Si considera lavoro "straordinario" quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale delle prestazioni di lavoro stabilite dall'art. 37 del CCNL Federcasa 2016 2018 e dalle disposizioni aziendali, di durata non inferiore ad 1 ora.
2. non saranno richieste e non saranno conteggiate e retribuite le prestazioni straordinarie, che eccedono i seguenti limiti:
 - i. giornaliero: 13 ore complessive;
 - ii. settimanale: 48 ore complessive.
3. Le prestazioni "straordinarie" sono richieste al dipendente dal dirigente di riferimento che ne cura il budget assegnato dall'azienda. Il limite individuale attualmente previsto per le prestazioni straordinarie è stabilito in 150 ore annue, art. 40, comma 9 CCNL Federcasa 2016-2018.
4. Le parti convengono sulla necessità di regolamentare le prestazioni di lavoro straordinario e i casi di superamento del tetto delle ore pro capite previsto dal CCNL Federcasa. A questo scopo l'azienda, nel caso vi siano previsioni di superamento del tetto, convocherà entro il 28 febbraio di ogni anno le rappresentanze sindacali per la relativa contrattazione e, nel caso di necessità organizzative, anche in altro momento dell'anno. Il superamento del tetto individuale previsto non può comunque eccedere le complessive 250 ore annue.
5. E' prevista una banca delle ore, istituita con un conto individuale per ciascun dipendente al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi personali, delle prestazioni di lavoro straordinario.
6. Su richiesta del dipendente vi confluiscono le ore di straordinario autorizzate, nel limite annuo stabilito in 50 ore che vanno utilizzate tassativamente entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore non utilizzate non saranno retribuite.
7. L'utilizzo delle ore accantonate come permesso personale deve avvenire nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
8. L'azienda fornirà trimestralmente alle RSU un report sull'andamento dello straordinario.
9. il lavoro oltre i limiti del normale orario di durata inferiore ad 1 ora ma superiore ai 15 minuti non sarà considerato come prestazione straordinaria e sarà accantonato per recuperare i permessi di cui all'art. 23, comma 1.

Art. 26

Istituzione della banca etica

1. E' istituita la banca etica di cui all'art. 46, comma 9 del CCNL Federcasa 2016-2018. L'azienda conferirà, in via sperimentale, n. 10 ore retribuite annue per il valore che riconosce all'istituto.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 151/2015 e dall'art. 10 del D.Lgs. 66/2003 al fine di alimentare il fondo di cui al comma 1, possono essere conferite dal lavoratore le giornate di ferie eccedenti le 4 settimane, le ex festività e le ore accantonate nella banca ore individuale.
3. Il fondo di cui ai commi precedenti è permanente. Pertanto le ore conferite non saranno soggette a scadenza.
4. Ad integrazione di quanto previsto dall'Art. 46, comma 1, CCNL Federcasa 2016-2018 si concorda di estendere la possibilità di fruire dell'istituto del presente articolo anche per l'assistenza al coniuge, al convivente o ad un parente entro il secondo grado.
5. Rimangono salve tutte le altre disposizioni di cui all'art. 46.



Art. 27
Indennità e rimborsi

1. Gli operatori di cassa preposti al maneggio denaro rispondono di eventuali ammanchi. Agli stessi è corrisposta un'indennità pari al 7% della retribuzione.
2. Sono rimborsate le spese per l'iscrizione agli albi professionali, ove l'iscrizione sia necessaria allo svolgimento delle funzioni assegnate in azienda e a condizione che la prestazione professionale sia resa in via esclusiva. Allo scopo il dipendente presenterà idonea documentazione a supporto del procedimento.

Art. 28
Buoni pasto

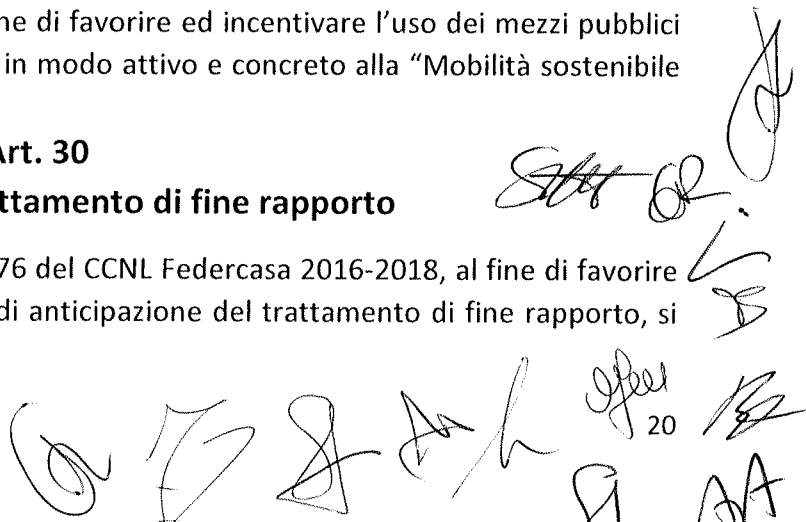
1. A partire dall'anno 2019 l'Azienda non erogherà il c.d. *cadhoc* di fine anno.
2. decorrere dal 01/01/2019 il valore del buono pasto sarà aumentato ad € 8,00 e sarà erogato in modalità elettronica.

Art. 29
Welfare aziendale

1. Le parti concordano di costituire una commissione tecnica, ai sensi dell'Art. 13 "partecipazione", con l'obiettivo di realizzare un approfondimento di merito sul tema della piattaforma di welfare aziendale. Tale commissione sarà costituita entro il 7 gennaio 2019 e avrà il compito di definire un'ipotesi di piano di welfare aziendale, da proporre al tavolo di contrattazione sindacale e da approvare entro il 30 aprile 2019.
2. l'azienda si impegna sin d'ora a riconoscere un contributo al fine di favorire l'utilizzo della piattaforma di cui al comma 1.
3. Qualora non dovesse concretizzarsi l'ipotesi di cui al presente articolo si procederà all'adeguamento del valore del buono pasto ad € 9,00.
4. Le parti concordano di mantenere la possibilità di ottenere per i lavoratori che lo richiedessero un contributo specifico per il costo degli abbonamenti con TPER, Ferrovie dello stato ed altri operatori di trasporto pubblico. Tutto ciò al fine di favorire ed incentivare l'uso dei mezzi pubblici da e per il luogo di lavoro, così da contribuire in modo attivo e concreto alla "Mobilità sostenibile nelle aree urbane".

Art. 30
Anticipazione del trattamento di fine rapporto

1. Ad integrazione da quanto normato all'art. 76 del CCNL Federcasa 2016-2018, al fine di favorire una più razionale utilizzazione delle richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto, si



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller initials and signatures at the bottom center and right.

stabilisce di mantenere in vigore la precedente metodologia ovvero suddividere il numero di domande accoglibili in due contingenti: al 30/06 ed al 31/12.

Art. 31

Servizio di reperibilità

1. Il presente articolo regola il trattamento economico relativo all'istituto della reperibilità effettuata per le attività del Gruppo Acer Bologna, con le modalità operative e del servizio di cui alla relativa procedura di qualità.

2. Il protocollo di funzionamento del servizio di cui al presente articolo:

a) poggia sul principio della disponibilità dei dipendenti in possesso di specifiche competenze tecniche e sarà attivato solo in presenza di un'adeguata adesione al servizio richiesto;

b) che il servizio è così articolato:

- venerdì dalle ore 16.00 alle ore 20.00;
- sabato dalle ore 08.00 alle ore 18.00;
- Domenica dalle ore 08.00 alle ore 18.00;
- giornata di chiusura aziendale e festivi dalle ore 8 alle ore 18.

c) che nei casi in cui la chiusura aziendale superi le tre giornate, il servizio sarà ripartito ed affidato a più dipendenti.

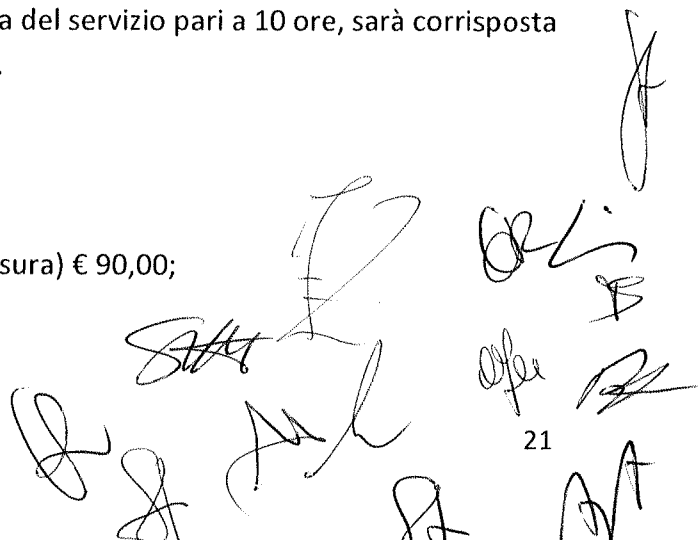
3. Il trattamento economico del servizio sarà corrisposto secondo i seguenti elementi:

a. Indennità di reperibilità ex art. 74, comma 2 del CCNL Federcasa 2016-2018 nelle seguenti percentuali che tengono conto dei limiti orari fissati dal comma precedente:

- nelle giornate feriali, che avranno una durata del servizio pari a 4 ore, sarà corrisposta l'indennità pari al 10% della paga base oraria;
- nelle giornate prefestive, che avranno una durata del servizio pari a 10 ore, sarà corrisposta l'indennità pari al 10% della paga base oraria;
- nelle giornate festive, che avranno una durata del servizio pari a 10 ore, sarà corrisposta l'indennità pari al 20% della paga base oraria.

b. indennità aggiuntiva forfettaria:

- giornate feriali (venerdì) € 30,00;
- giornate prefestive (sabato e giornate di chiusura) € 90,00;



Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

- nelle giornate festive € 120,00. In tali giornate al dipendente è altresì lasciata la facoltà di optare per un recupero compensativo pari a 6 ore da fruire nella settimana lavorativa successiva alla prestazione effettuata.
- c. In caso di intervento *in loco*, il trattamento economico previsto, salvo che per le qualifiche di area Q che usufruiscono della forfettizzazione dello straordinario, è quello stabilito dall'art. 40, comma 5 del CCNL Federcasa 2016-2018, che prevede la corresponsione dello stipendio orario, maggiorato delle seguenti percentuali:
- straordinario feriale 15%;
 - straordinario festivo 30%;
 - straordinario notturno 30%;
 - straordinario festivo notturno 50%.

Eventuali riposi saranno concordati, in conformità a leggi e disposizioni vigenti, con il Dirigente in servizio di reperibilità.

3. Nelle giornate di chiusura aziendale, come indicato al comma precedente il servizio avrà una durata di 10 ore e verranno corrisposte le indennità relative alle giornate prefestive. Si specifica che a chi effettuerà tale servizio non verrà scomputata la giornata di ferie.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

TITOLO IV

PREMIO DI RISULTATO

Art. 32 - Premesse

Il presente accordo disciplina il sistema di definizione e distribuzione del premio di risultato per il quadriennio 2018-2021 per il personale dipendente di ACER Bologna e delle società del gruppo (ACER Servizi s.r.l. ed Acer Pro.m.o.s. S.p.a.), in attuazione del vigente CCNL FEDERCASA 2016-2018, art.71.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori del Gruppo ACER Bologna destinatari del presente accordo, viene applicato un sistema di incentivazione della produttività del lavoro che, a fronte del raggiungimento degli obiettivi aziendali e sulla redditività del gruppo, comporta la corresponsione di un premio di risultato secondo i criteri ed i principi definiti dal presente accordo.

I principi ispiratori del sistema sono:

1. incentivare la produttività del lavoro favorendo miglioramenti qualitativi e quantitativi dei servizi resi;
2. fissare principi meritocratici più preminenti;
3. favorire una visione di unitarietà aziendale e di gruppo;
4. migliorare e/o mantenere un discreto livello di redditività;
5. introdurre un sistema semplice e comprensibile;
6. consentire la diretta partecipazione dei dipendenti alla determinazione di una quota del fondo di produttività, tramite il raggiungimento degli obiettivi.

Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutto il personale del Gruppo Acer, ivi compreso il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o di somministrazione di lavoro.

L'attuazione del presente sistema prevede una fase sperimentale nell'anno 2018 secondo quanto previsto dal presente accordo. Per il triennio 2019-2021, fermo restando l'impianto generale rispondente a quanto previsto dall'art. 71 CCNL Federcasa, le percentuali e gli importi indicati per la determinazione e la ripartizione del fondo sono modificabili previa intesa tra le parti.

Art. 33 - Determinazione del Fondo

1. Il fondo annuo destinato al premio di risultato per il gruppo ACER è calcolato sulla base della popolazione attiva aziendale e vede il fattore produttività a valere per il 79% ed il fattore redditività per il 21%. La popolazione attiva aziendale è calcolata sulla base delle unità di personale in servizio nel corso dell'anno solare di competenza.

2. Tenuto conto della popolazione attiva aziendale di ogni società del gruppo, il fondo relativo al 2018 è il seguente:

 23

FONDO ANNUO PREMIO DI RISULTATO 2018			
	Fattore Produttività 79%	Fattore Redditività 21%	TOTALE (art. 71 c.3 CCNL Federcasa)
Acer Bologna	442.400	117.600	560.000
Acer Servizi s.r.l.	16.432	4.368	20.800
Acer PRO.M.O.S. s.p.a.	21.962	5.838	27.800

3. FATTORE PRODUTTIVITA'. L'ammontare massimo annuo del fondo per il premio di risultato, relativo al fattore produttività è ripartito secondo la seguente tabella:

FONDO ANNUO RELATIVO AL FATTORE PRODUTTIVITA' ANNO 2018				
	Parte Fissa 79,12%	Parte Variabile - obiettivi strategici 20, 88%	TOTALE	Fattore Produttività
Acer Bologna	350.000	92.400	442.400	
Acer Servizi s.r.l.	13.000	3.432	16.432	
Acer PRO.M.O.S. s.p.a.	17.376	4.586	21.962	

La parte fissa rappresenta la soglia minima di costituzione del fondo di produttività. La parte variabile è distribuita al raggiungimento degli obiettivi programmatici fissati dall'azienda e destinati ai singoli dipendenti ed ai singoli uffici, ponderati sulla base dell'importanza strategica. In tal modo tutti i dipendenti concorrono a determinare una parte del fondo relativo al fattore produttività, allo scopo di sviluppare la coesione aziendale, volta ad implementare la cooperazione e la comunicazione tra i vari servizi ed uffici e finalizzata al raggiungimento complessivo degli obiettivi programmatici fissati.

Gli obiettivi riguarderanno tutta la popolazione aziendale (verranno coinvolti tutti i Servizi, gli Uffici nonché le Società controllate) al fine di garantire una corretta diversificazione ed un buon livello di frazionamento.

Gli obiettivi saranno gli stessi distribuiti ai Dirigenti ovvero comunque contenuti in quelli, come previsto al successivo art. 2, par. 2.3 e comunque in numero non inferiore a cinque da comunicarsi alla R.S.U. e alle OO.SS. entro il mese di febbraio di ciascun anno.

4. FATTORE REDDITIVITA'. L'ammontare massimo annuo del fondo per il premio di risultato, relativo al fattore redditività, che ammonta al 21% del totale del fondo, è determinato secondo la seguente tabella:

FONDO ANNUO RELATIVO AL FATTORE REDDITIVITA' 2018

	R.O.I. (20%)	R.O.E. (15%)	M.O.L. (20%)	Utile - Pareggio (20%)	Indice di liquidità (25%)	TOTALI
Acer Bologna	23.520	17.640	23.520	23.520	29.400	117.600
Acer Servizi	874	655	874	874	1.091	4.368
Acer PRO.M.O.S.	1.168	875	1.168	1.168	1.459	5.838

Gli indici di bilancio ed i risultati di redditività attesi, rappresentativi dell'andamento generale del Gruppo Acer, individuati sulla base del bilancio consuntivo consolidato del Gruppo, sono:

- ROI - Redditività del capitale proprio;
- ROE - Redditività del capitale investito;
- MOL – Margine Operativo Lordo;
- Indice di liquidità generale;
- Utile/pareggio d'esercizio.

Tali indici sono stati individuati nell'ottica di coinvolgere attivamente il personale nel raggiungimento di risultati positivi di bilancio, anche in riferimento ad un periodo precedente come previsto dall'art. 71 comma 8° CCNL.

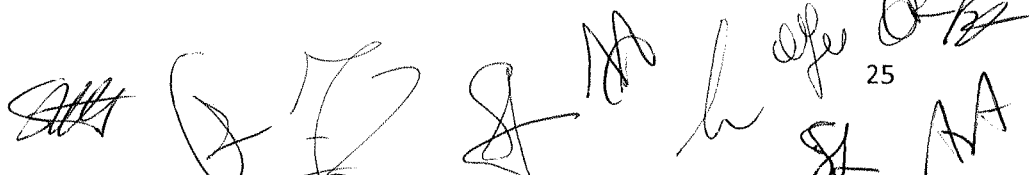
La liquidazione della parte di premio di redditività verrà assegnata secondo le percentuali ed i valori indicati nella predetta tabella, che saranno aggiornati annualmente secondo i livelli di premio annuale relativi al fattore redditività. I livelli di indici ritenuti soddisfacenti sono stabiliti secondo quanto indicato all'art. 71 comma 8° CCNL FEDERCASA 2016-2018. Al fine di specificare meglio gli indici ritenuti soddisfacenti ed i risultati attesi dalla redditività del gruppo, entro il 20 febbraio di ogni anno un apposito documento sarà pubblicato e comunicato alle RSU e alle OO.SS. Per il 2018 tale documento è allegato al presente accordo. (ALLEGATO - 1)

Art. 34 - Distribuzione del fondo

1. Condizione principale per la distribuzione del fondo è la presenza in servizio, ne consegue che:

- la percentuale di presenza incide proporzionalmente sulla distribuzione del fondo ed è calcolata sulla base del rapporto tra presenza teorica riferita al singolo rapporto contrattuale e la presenza effettiva in servizio;
- per accedere alla distribuzione del fondo il lavoratore dovrà garantire una presenza minima del 50% rispetto a quella stabilita dal proprio contratto individuale, fatta eccezione per i casi di malattie gravissime di cui all'art. 47 comma 5° CCNL, la cui presenza verrà valutata in proporzione, anche qualora non raggiunga la suddetta soglia.

Stabilita la percentuale di presenza, il fondo sarà distribuito sulla base di tre fattori secondo le relative percentuali indicate:



2.1. Livello di appartenenza e responsabilità, commisurato al livello di appartenenza indicato dal CCNL Federcasa e calcolato sulla base dei parametri indicati dal CCNL e delle connesse responsabilità affidate al singolo dipendente.

Al livello di appartenenza sarà dedicato il 40% del fondo annuo da distribuire;

2.2. Comportamento organizzativo, commisurato alle risultanze di un'apposita scheda, che tenga conto dell'area contrattuale di appartenenza e del comportamento relativo ai risultati aziendali. La scheda del comportamento organizzativo sarà proposta dal dirigente di riferimento, o in assenza di esso dal responsabile dell'ufficio, che la sottoporrà al responsabile dell'ufficio risorse umane, il quale vigilerà sulla corretta applicazione dei criteri di valutazione chiedendo ai dirigenti eventuali chiarimenti. La scheda di valutazione del personale sarà consegnata al dipendente, il quale la firmerà per presa visione, dal dirigente, o in assenza di esso dal responsabile dell'ufficio, che fornirà tutti i chiarimenti richiesti. Il dipendente che ritenga il giudizio professionale non corrispondente alla prestazione può presentare ricorso alla Direzione Generale entro 10 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il/la lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente sindacale a cui conferisce mandato.

Al comportamento organizzativo sarà dedicato il 30% del fondo annuo da distribuire.

2.3. Obiettivi

Gli obiettivi:

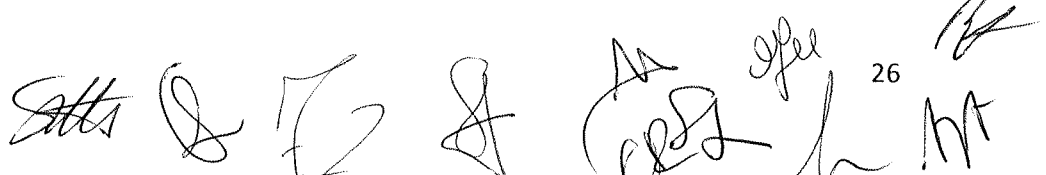
- potranno essere assegnati per ufficio, per gruppo di lavoro ed individualmente, in relazione ai ruoli ricoperti in Azienda;
- di tutto il gruppo saranno pubblicati nella intranet aziendale e saranno visibili a tutti i dipendenti;
- dovranno essere sfidanti, raggiungibili e verificabili e saranno finalizzati a realizzare un effettivo incremento di efficienza ed efficacia delle attività e dei risultati aziendali attesi;
- per l'anno di riferimento saranno assegnati ai dirigenti che li comunicheranno a quadri e dipendenti della struttura affidata entro il 20 febbraio di ogni anno;
- saranno adeguati al bilancio di esercizio ed avranno come orizzonte temporale l'anno solare.

Al dirigente di riferimento entro il 15 di febbraio di ogni anno, a partire dall'anno 2019, sarà consegnata la documentazione relativa alle performances riguardo gli obiettivi dell'anno precedente.

Al raggiungimento degli obiettivi sarà dedicato il 30% del fondo annuo da distribuire.

La distribuzione connessa al raggiungimento degli obiettivi avverrà sulla base delle percentuali di raggiungimento degli stessi a cui il singolo è chiamato a partecipare. A tutti i partecipanti ai medesimi obiettivi di gruppo, ove trasversali a più Servizi e/o Uffici, saranno attribuite le stesse percentuali di realizzazione.

I dirigenti effettueranno con il personale una valutazione intermedia del livello di raggiungimento degli obiettivi fissata nel mese di Luglio, al fine di verificare l'andamento e porvi nel caso, in accordo con la Direzione Generale, le necessarie misure correttive. Dell'avvenuta valutazione verranno

 26

informate la R.S.U. e le OO.SS., che, a richiesta, potranno chiedere l'attivazione di apposito confronto.

Art. 35 - Attività per i quali le vigenti norme prevedono forme specifiche di incentivazione

1. I compensi professionali spettanti a seguito di specifiche normative di legge mantengono la loro specificità, in quanto riconosciuti a dipendenti che esercitano attività professionali per l'Ente.
2. Al momento tali forme di incentivazione si sostanziano nelle propine previste per i dipendenti avvocati e negli incentivi della legge 109/1994. Entrambi gli incentivi sono normati da appositi regolamenti e dal comma 16 dell'Art. 71 del CCNL Federcasa e, da ultimo, dal D.lgs. n. 50/2016.

Art. 36 - Lavoratori dipendenti a tempo determinato con contratto di somministrazione lavoro e con contratto di lavoro temporaneo

1. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato percepiscono il premio di risultato con le medesime regole valesvoli per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato.
2. Ai lavoratori dipendenti con contratto di somministrazione e con contratto di lavoro temporaneo sarà riconosciuto un premio calcolato sulla base dei criteri fissati per la corrispondente qualifica dei dipendenti dell'Azienda.

Art. 37 - Comandi

1. Il premio di risultato del personale comandato in distacco intersocietario del Gruppo Acer Bologna sarà computato ai fini della costituzione e distribuzione del fondo dell'azienda presso cui il dipendente presta la propria opera.

Art. 38 - Erogazione del premio di risultato

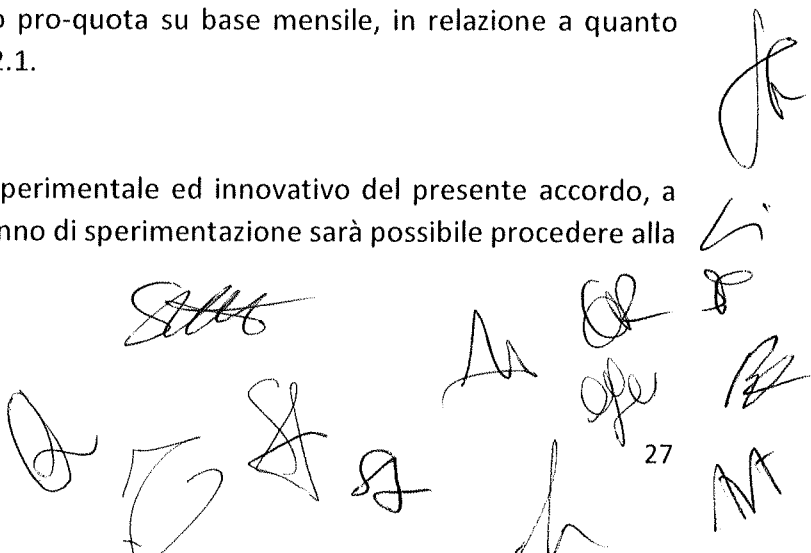
1. Il premio viene erogato in due *tranches*: un acconto pari al 40% della parte fissa relativa al fattore produttività entro il mese di marzo, ed il saldo entro due mesi dall'approvazione del bilancio consuntivo consolidato come indicato dall'art. 71, comma 14 del CCNL.

Art. 39 - Computo del premio nel caso di progressioni di carriera e cessazione del rapporto di lavoro

1. Nel caso il lavoratore dipendente sia interessato da una progressione di carriera i parametri di calcolo interessati dal livello di inquadramento saranno attribuiti pro-quota e su base mensile.
2. Nel caso di costituzione o cessazione del rapporto di lavoro l'ammontare del premio è commisurato all'effettiva presenza e calcolato pro-quota su base mensile, in relazione a quanto stabilito in tema di livello di presenze dall'art. 2.1.

Art. 40 – Disdetta Titolo IV

1. La parti danno atto che, visto il carattere sperimentale ed innovativo del presente accordo, a fronte di una valutazione negativa relativa all'anno di sperimentazione sarà possibile procedere alla disdetta dell'accordo stesso.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

TITOLO V

NORME FINALI

Art. 41 - Normativa di riferimento

1. Per tutto quanto non espressamente stabilito dal presente accordo si applicano i principi e le normative di riferimento, a partire dal CCNL Federcasa 2016-2018.

Art. 42 - Rinvii

1. Le Parti si impegnano ad aprire un confronto successivamente alla stipula del presente accordo sui seguenti temi:

- a) Progetti di telelavoro;
- b) Servizi minimi essenziali;
- c) Part-time;
- d) Congedi parentali di cui all'art. 32 e 47 del d.lgs 151/2001.

Bologna, 01 febbraio 2019

per il gruppo ACER

Alessandro Albarelli
Maurizio

per la R.S.U. AZIENDALE

Fabrizio Sotgiu
Maurizio
Silvia Sordani
Stella Furlan
Piero Furlan
Cristina Sordani
F. F.
Gianfranco
C. C.

per le OO.SS.

FP CGIL
Anna Anselmi
CISL FP
Gianfranco
SGB
Graziella

NOTA A VERBALE

Le sottoscritte RSU/OO.SS., in esito alle assemblee del 23 e 24 gennaio u.s., sottolineano la necessità di estendere la discussione, al prossimo tavolo di trattativa, anche sull'argomento riguardante la criticità dell'ufficio condomini oltre a quelli già previsti dall'art.42 del CCDI.

Inoltre, con l'entrata in vigore della nuova normativa della c.d. "Quota 100", si ritiene necessario aprire un confronto sul fabbisogno occupazionale conseguente.

RSU

OO.SS.

Silvia Andrei
Piero Scler
M. G.
Luca Furlan
Antonio Scuderi
Piero Scler
S. Scler
Alessandro
31.01.2019

F. Z.