

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

CAPUT LIBERUM S.R.L.

Il giorno 4 giugno 2014, in Capoliveri,

tra

Caput Liberum S.r.l. con sede in Piazza del Cavatore, 3 57031 Capoliveri, C.F. 01425010491, rappresentata da Patrizia Arduini, Giacinto Sambuco, Lucia Zingoni e Laura Marcattilj

e

Il coordinamento sindacale costituito dalla Organizzazione Sindacale di Categoria FILCAMS – C.G.I.L. rappresentate da Franco Franceschini, Mauro Scalabrini e Piero Muti, e dalla R.S.A. /R.S.U- aziendale in persona del delegato Cristiano Puccini.

Si è convenuto quanto segue:

Contesto

La crisi che ha investito anche il nostro territorio, il rallentamento della crescita economica avvenuto nel corso degli ultimi anni, impongono che venga concordata la sperimentazione di nuove modalità organizzative del lavoro e di forme di flessibilità volte a coniugare le necessità produttive dell'azienda con le esigenze dei lavoratori.

In tale contesto si inserisce la necessità per la Caput Liberum S.r.l. di rinnovare il proprio modello organizzativo e produttivo rendendolo idoneo a fronteggiare le variazioni in atto, anche territoriali legate alla stagionalità e alla discontinuità dei servizi prestati, continuando nel contempo a investire sulla cultura del buon servizio al cliente.

L'obiettivo condiviso è quello di un sistema organizzativo e contrattuale che consenta di:

- produrre meglio in termini di puntualità, velocità, qualità e redditività;
- aumentare l'efficienza delle prestazioni;
- diminuire i costi impropri;
- rafforzare il grado di coinvolgimento dei lavoratori attraverso una maggiore partecipazione ai processi di lavoro.

Per raggiungere questi obiettivi è necessario un coerente e innovativo sistema di relazioni sindacali in grado di governare le esigenze produttive tenendo conto delle necessità delle persone.

Sistema di relazioni sindacali:

Con l'obiettivo di rendere fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle relazioni sindacali, le relazioni tra le parti saranno rivolte a garantire tempestività di comunicazione e consultazione al fine di favorire la consapevolezza e il coinvolgimento dei lavoratori.

Le parti si incontreranno annualmente, tendenzialmente ad inizio anno e si procederà all'informativa annuale e all'illustrazione dei risultati ottenuti nell'anno precedente.

Al fine di favorire un dialogo costruttivo, prima di incontrarsi, l'azienda informerà circa l'andamento produttivo e la produttività aziendale.

Organizzazione del lavoro

La Caput Liberum S.r.l. quale azienda di multi-servizi che risponde ad alcune richieste di servizi delle aree comprese nel territorio di Capoliveri, è strutturata in macroaree organizzative ciascuna delle quali risponde alle esigenze dei seguenti servizi:

- Servizi ambientali: spazzamento, recupero ingombranti, derattizzazione, pulizia e manutenzione strade, spiagge e aiuole;
- Gestione aree minerarie di Calamita: promozione sul territorio, organizzazione visite, custodia e manutenzione dell'area museale;
- Servizi di manutenzione: cimiteriali ed elettrici;
- Gestione dei campi boe e servizi all'ormeggio di Margidore;
- Trasporti di persone: scuolabus, marebus, trasporti a chiamata;
- Servizi vari: pulizie generiche, affissioni e gestione parcheggi.

Flessibilità delle mansioni

Stante l'estrema frammentazione dei servizi offerti e considerata la discontinuità della domanda di servizi a cui la Caput Liberum S.r.l. deve far fronte, le Parti convengono di poter utilizzare i dipendenti di norma impiegati in attività tecniche e amministrative, appartenenti ai livelli 3°, 4°, 5°, 6°, nel proprio livello professionale, a svolgere, a parità di condizioni economiche, mansioni diverse anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro, rendendosi disponibili a svolgere a seconda delle esigenze aziendali lavorazioni o servizi appartenenti ad aree professionali diverse (attività svolta anche in modo promiscuo di spazzamento e raccolta rifiuti con o senza ausilio di mezzi, gestione campo boe, e ogni altra attività manuale compresa nel livello contrattuale spettante anche di diversa area professionale). L'azienda si impegna ad attivare percorsi di integrazione delle competenze e fungibilità delle mansioni svolte, tali da consentire l'eventuale assolvimento di diverse mansioni lavorative.

Mobilità aziendale

Considerato che le prestazioni lavorative dei servizi della Caput Liberum S.r.l., riferite alle singole aree di servizi, vengono esplicate principalmente nel territorio del Comune di Capoliveri, le parti convengono che il personale dipendente potrà essere chiamato, a seconda delle esigenze aziendali, a prestare la propria attività negli uffici o cantieri dislocati sul territorio, senza che da questo derivi alcun riconoscimento di trasferta o rimborso spese, considerando il luogo di svolgimento dell'attività comunque ricompreso in ambito territorio comunale.

Fin da ora le parti concordano che per i nuovi assunti, la organizzazione di mobilità aziendale sarà comunicata all'atto dell'assunzione.

Sia nell'ipotesi di mobilità professionale, che di mobilità aziendale, i dipendenti saranno tempestivamente informati circa l'organizzazione dei turni di lavoro, di norma almeno una settimana prima, fermo restando che l'azienda, per fronteggiare cause di forza maggiore (malattie, infortuni, emergenze varie) potrà chiedere la disponibilità alla mobilità anche in maniera tempestiva.

Flessibilità dell'orario di lavoro

La gestione efficace dell'orario delle prestazioni è una delle componenti primarie per ottimizzare l'organizzazione del lavoro, cogliere le diverse esigenze produttive, conciliare tempi di lavoro e tempi di vita, in dipendenza dei volumi di lavoro, tipologia dei lavori, stagionalità, servizio al cliente.

Al fine di soddisfare le esigenze di orario determinate dalle mutevoli combinazioni delle variabili indicate le parti concordano quanto segue:

A far data dal 1 marzo 2014 è introdotto un regime di flessibilità dell'orario di lavoro ai sensi di quanto previsto dall'art.120 del C.C.N.L. settore commercio, per i lavoratori a tempo pieno e per i lavoratori a tempo parziale, con contratto a tempo determinato e con contratto a tempo indeterminato.

Ferma restando l'articolazione dell'orario medio settimanale (40 ore), o il diverso orario stabilito per il tempo parziale, per far fronte alle variazioni mensili dell'intensità lavorativa dell'azienda, l'orario di lavoro settimanale aziendale potrà essere aumentato, nell'arco di tutto l'anno, di 4 ore a settimana o diminuito di 4 ore per settimana.

Il regime di flessibilità entrerà in vigore di norma al 1° di gennaio e avrà validità annua.

Per il solo anno 2014 il regime di flessibilità avrà inizio dal 1 gennaio 2014 e si concluderà il 31 dicembre 2014.

Di norma la compensazione delle ore lavorate in più e di quelle lavorate in meno avverrà nell'anno di competenza, o nel periodo di lavoro previsto per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a termine la verifica dei residui avverrà alla fine del rapporto di lavoro, e si procederà in quel momento al pagamento delle ore residue con le maggiorazioni previste.

Nell'eventualità di residui di ore negativi, le ore saranno compensate con i permessi per riduzione di orario o se indisponibili, con le ferie residue.

Qualora alla data del 31.12 di ciascun anno dovessero risultare ore da recuperare o da usufruire, ciò sarà possibile fino alla data del 31.03 dell'anno successivo a quello di competenza.

Per le eventuali ore di esubero non recuperate alla data del 31.3 si procederà al pagamento, con il primo cedolino utile, riconoscendo la maggiorazione prevista per lo straordinario diurno o per il lavoro supplementare (15% o 30%).

Nel caso di flessibilità negativa si procederà allo slittamento del periodo fino a completo recupero.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario di lavoro settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Il lavoro straordinario decorrerà dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

Al fine di consentire il confronto richiesto per la flessibilità, l'azienda provvederà a informare annualmente le OO.SS. territoriali per verificare l'andamento del regime di flessibilità.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità, e terrà conto nella redazione dei turni di lavoro, della disponibilità alla flessibilità e delle esigenze rappresentate dai lavoratori per garantire la corretta conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Banca Delle Ore

La Banca delle ore prevista dal C.C.N.L. sarà alimentata secondo quanto previsto:

A decorrere dal 1 marzo 2014 potranno essere fatte confluire nella banca delle ore:

- le prime 32 ore annue di lavoro straordinario per i full time, e per i part time in proporzione all'orario straordinario/supplementare
- le maggiorazioni di straordinario tramutate in tempi
- l'eventuale recupero individuale di 16 ore di flessibilità
- permessi per riduzione di orario non goduti entro l'anno successivo a quello di maturazione

In ogni caso l'accantonamento in banca ore non potrà superare le 120 ore pro capite (full time, part time in proporzione). Quote eccedenti verranno monetizzate con la retribuzione del mese successivo a quello del superamento.

Le ore accantonate potranno essere usufruite entro il mese di dicembre di ciascun anno.

Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate saranno fruite entro il 1° semestre dell'anno solare successivo. Qualora anche dentro il predetto periodo di proroga, il lavoratore non abbia goduto di tutte le ore accreditate, quelle residue devono essere assegnate e fatte godere dall'azienda entro il 2° semestre del medesimo anno.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore accreditate e non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto.

La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo con richiesta del lavoratore da presentarsi con un preavviso di almeno 7 giorni. Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nel periodo estivo.

Le parti convengono che per i lavoratori a cui è individualmente riconosciuto un importo premiale di forfettizzazione dello straordinario, le ore lavorate in più e comprese in tali accordi, non saranno utili ai fini dell'accantonamento in banca ore.

Calendario Lavorativo Annuo

Le parti concordano che di norma entro e non oltre il mese di aprile di ciascun anno, sarà individuato il calendario feriale dei dipendenti, che si armonizzerà con le esigenze di stagionalità aziendali, escludendo pertanto il ricorso a tale istituto durante la stagione estiva, facendo salve le eventuali esigenze individuali che si dovessero realizzare. I dipendenti daranno la loro disponibilità a effettuare periodi feriali, per la parte eccedente le prime due settimane, con programmazione di periodi anche non continuativi, in conseguenza delle necessità aziendali e nell'ottica di usufruire annualmente l'intera maturazione oraria prevista.

Stagionalità

Al fine di consentire una migliore programmazione del lavoro, di raggiungere la maggiore occupazione conformemente alle necessità stagionali e di conseguire gli obiettivi di efficientamento dei servizi indicati nel "Contesto" del presente contratto e remunerati con il premio aziendale di cui di seguito, le parti concordano e riconoscono che i seguenti servizi:

- gestione campo boe di Margidore e il servizio di riscossione degli attracchi;
- il servizio di visite guidate e di promozione delle miniere di Calamita;
- il servizio di navette estive per le spiagge e per i parcheggi;
- il servizio di pulizia dei bordi stradali;
- il servizio di pulizia delle spiagge;

sono servizi di natura stagionale, la cui durata è strettamente legata alla stagione turistica estiva.

Pertanto il personale assunto con contratti a termine nei periodi di picco stagionale e necessario per lo svolgimento di tali servizi, sarà assunto con causale riferita all'incremento stagionale dell'attività.

Ai sensi di quanto disposto dall'art.8, D.L. n.138/2011 (conv. L. n.148/2011), in merito alla disciplina di sostegno per la contrattazione di prossimità, le parti concordano di derogare a quanto previsto dall'art.5 comma 4 bis del D.Lgs n.368/2001 e di applicare per le assunzioni effettuate a tempo determinato stagionale in questo articolo disciplinate, quanto stabilito dall'art.5 comma 4 ter del D.Lgs. n.368/2001 in tema di successione di contratti a termine stagionali.

I lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali, avranno diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dell'azienda nella successiva stagione. A tale scopo si applicherà integralmente la disciplina prevista dall'art.5 cc.4 quinquies e sexies D.Lgs. n.368/2001.

Ai lavoratori assunti per lo svolgimento delle attività stagionali, nell'occasione di nuove assunzioni a tempo indeterminato da parte dell'azienda, sarà riconosciuto un particolare punteggio per l'inserimento nelle graduatorie di assunzione.

Per le caratteristiche di discontinuità della prestazione in tali settori, i dipendenti potranno essere assunti con contratti a tempo parziale sia nella fase iniziale, che nella fase finale della stagione turistica.

I contratti sottoscritti secondo la disciplina in questa sede definita, essendo motivati da ragioni di stagionalità, non saranno soggetti ai limiti quantitativi previsti dal C.C.N.L., né soggetti al limite percentuale stabilito dal D.L. 34/2014, secondo le disposizioni di cui all'art.10 c.7 D.Lgs. 368/2001.

Servizi a scadenza

Le parti concordano che per l'esecuzione di particolari lavorazioni che hanno durata predeterminata nel tempo, potrà essere assunto personale con contratto a tempo determinato, la cui durata è strettamente legata alla aggiudicazione del servizio.

Ai sensi di quanto disposto dall'art.8, D.L. n.138/2011 (conv.L.n.148/2011) in merito alla disciplina di sostegno per la contrattazione di prossimità, le parti concordano di derogare a quanto previsto dall'art.5 c.4 – bis del D.Lgs.n 368/2001.

I contratti sottoscritti secondo la disciplina in questa sede definita, non saranno soggetti ai limiti quantitativi previsti dal C.C.N.L., né soggetti al limite percentuale stabilito dal D.L. 34/2014, secondo le disposizioni di cui all'art.10 c.7 D.Lgs. 368/2001.

Premio aziendale

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della produttività aziendale, sia in termini di fatturato, di riduzione dei costi e di efficienza aziendale, si concorda il riconoscimento di un premio di importo variabile da erogare ai lavoratori dipendenti in funzione della:

- a) disponibilità dei lavoratori all'attuazione del modello di flessibilità dell'orario di lavoro individuato nel presente contratto, che ha come scopo quello di garantire maggiore efficienza e flessibilità dell'organizzazione del lavoro per rispondere pienamente alla domanda di servizi richiesta dalla programmazione aziendale;
- b) disponibilità alla programmazione flessibile delle ferie, programmando periodi anche non continuativi per i periodi feriali eccedenti le due settimane annuali.
- c) disponibilità alla interscambiabilità delle mansioni e alla integrazione delle competenze prevista nella flessibilità delle mansioni.

Il premio di produttività aziendale, volto ad incentivare la presenza in servizio dei lavoratori, e direttamente connesso al numero di assenze/presenze del personale, è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di ottobre 2014;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato, agli apprendisti e ai lavoratori con contratto a termine in forza alla data del 30 settembre 2014;
- l'azienda calcolerà l'importo spettante, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze;
- non saranno considerati utili ai fini della maturazione del premio : i periodo di malattia, permessi non retribuiti, sciopero, donazione sangue, permessi L.104;
- per i lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art.76 del C.C.N.L. applicato;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;

- le parti concordano che ai fini dell'erogazione del premio sarà valutata la situazione economica aziendale, e i risultati raggiunti in termini di produttività, di competitività e di redditività da parte dell'azienda, il miglioramento del fatturato a fronte del contenimento dei costi operativi.

- in maniera sperimentale e solo per l'anno 2014, per garantire l'effettivo riconoscimento alla partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali, il premio consisterà in un'erogazione liberale, che sarà corrisposta ai dipendenti sotto forma di buoni spesa.

- L'importo della erogazione liberale sotto forma di buoni spesa è stabilito in:

- € 160,00 per dipendenti con qualifica di quadro, 1° e 2° livello

- € 150,00 per dipendenti con qualifica di 3°, 4°, livello

- € 130,00 per dipendenti con qualifica di 5°, 6°, livello

I buoni spesa saranno erogati nel mese di ottobre 2014, a tutti i dipendenti sia a tempo determinato che indeterminato. Per il personale assunto in corso di anno, il buono sarà erogato in relazione ai mesi interi di servizio prestati nell'anno stesso (intendendosi per tali le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni); per il personale con contratto a tempo parziale la quota di buoni sarà corrisposta proporzionalmente alle ore di lavoro previste dal contratto individuale.

Le frazioni di buono sono arrotondate per decine all'intero più vicino (es.54,00 = 50,00 ; 56,00= 60,00).

Detassazione della retribuzione di produttività

Le parti intendono, nell'integrale rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, individuare la retribuzione di produttività così come richiesta dal DPCM 19 febbraio 2014, che sarà corrisposta ai lavoratori con espresso riferimento agli indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che si individua nelle seguenti voci retributive:

- lavoro supplementare da parte dei lavoratori part time, pagamento delle ore di flessibilità che non sia stato possibile recuperare durante il rapporto di lavoro, ivi inclusa la relativa quota di retribuzione ordinaria e le maggiorazioni previste sia per il lavoro supplementare che per la flessibilità residua; tali voci retributive sono finalizzate ad ottenere una maggiore efficienza e flessibilità dell'organizzazione, incentivando l'effettuazione di prestazioni lavorative aggiuntive, comunque nel rispetto delle norme vigenti;
- lavoro supplementare e straordinario, ivi inclusa la relativa quota di retribuzione ordinaria, maggiorazioni per il lavoro straordinario reso: tali voci retributive sono correlate all'esecuzione, da parte dei dipendenti, di prestazioni aggiuntive;
- lavoro notturno e festivo, ivi inclusa la quota di retribuzione ordinaria;
- premio di risultato previsto dalla contrattazione aziendale, in funzione del raggiungimento dei parametri economici previsti.

Le parti si danno reciprocamente atto che le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e ai criteri definiti nel presente accordo, che contiene la autodichiarazione, prescritta dalle norme, di conformità dello stesso alle disposizioni recate nel D.P.C.M. 19 febbraio 2014, che ha disposto la validità per il 2014 di quanto già previsto dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (definizione della natura e della quantificazione dell'agevolazione e definiti i criteri degli elementi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività), nonché del rispetto di quanto previsto dall'art.1, comma 481, della Legge 24 dicembre 2012, n.228, della circolare n.15 del 3 aprile 2013 con la quale il Ministero ha fornito i chiarimenti sul citato D.P.C.M., nonché della circolare dell'Agenzia delle Entrate n.11 del 30 aprile 2013, hanno caratteristiche tali da consentire

l'applicazione del regime di detassazione di cui all'art.1, comma 481, della Legge n.228/2012 e del D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

Le parti prendono atto di quanto previsto dall'art. 1 commi 1 e 2 del citato D.P.C.M. 19 febbraio 2014, che prevedono il riconoscimento della detassazione ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2013 a € 40.000,00, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2013 all'imposta sostitutiva di cui all'art.1, comma 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'agevolazione, non può comunque essere superiore, nel corso dell'anno 2014, ad € 3.000,00 lordi.

Le parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ai lavoratori sui contenuti del presente accordo, anche ai fini di una corretta applicazione.

Il presente accordo aziendale sarà depositato, a cura dell'azienda, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Livorno.

Decorrenza e durata

Il presente contratto esplicherà i suoi effetti a partire dal 1 marzo 2014 e scadrà il 31 dicembre 2014.

Letto, Confermato e Sottoscritto in data **4 giugno 2014**

Per La Caput Liberum s.r.l.

Il presidente Patrizia Arduini _____

Il Consigliere Giacinto Sambuco _____

Il Consigliere Lucia Zingoni _____

Il Revisore Unico Laura Marcattilj _____

Le OO.SS. - FILCAMS C.G.I.L.

Franco Franceschini _____

Piero Muti _____

Mauro Scalabrini _____

la R.S.A./R.S.U.

Cristiano Puccini _____

Autodichiarazione

La Caput Liberum s.r.l. con sede in Capoliveri, Piazza del Cavatore, n.3, nella persona del legale rappresentante Dott.sa Patrizia Arduini, unitamente alle OO.SS. firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo

Dichiara

Che lo stesso è conforme alle disposizioni di cui al D.P.C.M. 19 febbraio 2014, che ha disposto la validità per il 2014 delle disposizioni recate dal D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, in materia di agevolazione delle retribuzioni di produttività.

La presente pertanto soddisfa l'obbligo di rilasciare l'autodichiarazione di cui all'art.3 del D.P.C.M. sopra richiamato, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con circolare n.15 del 3 aprile 2013.

Letto, confermato e sottoscritto

La Caput Liberum s.r.l.

Arduini Patrizia _____

Le OO.SS.

Franco Franceschini _____

Piero Muti _____

Mauro Scalabrini _____

la R.S.U./R.S.A.

Cristiano Puccini _____