ACER BOLOGNA
Protocollo N° : 0011634/20
Del: 08/05/2020

Accordo ad addendum del CCDI del Gruppo ACER Prot. 6057 del 26 febbraio 2019

Premio di Risultato

Specifica all'art. 34 CCDI distribuzione del fondo

Si specifica che il calcolo della presenza effettiva in servizio sarà computato utilizzando le seguenti voci di presenza: lavoro ordinario, uscite di servizio, trasferte, prestazioni supplementari e ferie. Entreranno, inoltre, nel computo della presenza effettiva tutte le assenze per: maternità, per assistenza di cui alla L. 104/92, ed i permessi sindacali di cui all'art. 9, punto 2, lettera A).

Le parti concordano di applicare la nuova modalità di calcolo a partire dal premio anno 2018. Si specifica che limitatamente all'anno 2018 non si recupereranno ricalcoli negativi nei confronti dei dipendenti. Il maggior costo sarà sopportato dall'azienda in considerazione delle economie generate dalle quote variabili del premio di risultato non distribuite.

Fondo annuo premio di risultato 2019

Relativamente al fondo per ciascuna azienda del gruppo ed i relativi parametri sono indicati nell'all-1 dell'8/5/2020 prot. n. 11630

I risultati attesi del fattore produttività sono quelli indicati dall'allegato all-2 dell'8/5/2020 prot. n. 11631.

Aumento del Buono pasto - Commissione welfare

ai sensi dell'art. 29 del CCDI del Gruppo ACER Protocollo n. 6057 del 26 febbraio 2019 e come stabilito nella relativa nota congiunta del 26/03/2019 protocollo Acer Bologna n. 9101, si conviene l'adeguamento del valore del buono ad € 9,00 a partire dal 01/01/2019.

Deroghe alle prestazioni straordinarie

Il raggiungimento alcuni obiettivi strategici e straordinari, rende necessario concedere alcune deroghe la limite di ore stabilito per le prestazioni straordinarie di cui all'art. 40 con le regole fissate dal CCDI all'art. 25.

Gli uffici interessati alla deroga sono:

- Servizi informatici e protocollo - Servizio Affari Generali;
- Contratti ed Organi Sociali- Servizio Affari Generali;
- Assegnazioni – Servizio Gestione Immobiliare;
- Gestione Contratti - Servizio Gestione Immobiliare;
- Ufficio Legale - Direzione Generale.

A tale scopo si concordano le deroghe per i predetti uffici. L'azienda fornirà appositi report articolati per ufficio.

Nota congiunta

Con nota congiunta in data 1 marzo u.s., l'azienda, avvenuto il confronto sui temi indicati all'art.42 dell'accordo integrativo aziendale, come previsto dall'art.8 dell'accordo stesso. Tenuto conto degli spunti ed osservazioni da parte della rappresentanza sindacale, ad esito e conclusione del confronto integra il CCDI come segue:

- Progetti di telelavoro.

L'azienda si impegna a dotare il lavoratore a distanza della strumentazione necessaria per l'assolvimento delle mansioni assegnate. L'azienda riconoscerà le spese accessorie direttamente connesse alle attività prestate e sostenute direttamente dai dipendenti, in via puntuale se documentabili o in via forfettaria.

- Servizi minimi essenziali.

L'azienda coglie la proposta di riproposizione per intero del testo di cui al precedente accordo sindacale del 09/12/2003, che subirà i dovuti aggiornamenti normativi.

- Part-time

La disciplina contenuta nel CCNL, art. 20, è articolata e non necessità di ulteriori specificazioni. In particolare, contiene i principi e le regole che l'azienda reputa essenziali, e cioè:

- Il diritto del lavoratore alla richiesta;
- Il potere dell'azienda di accogliere o denegare la richiesta (salvi specifici casi, es. comma 13). La valutazione dell'Azienda terrà conto: 1) delle esigenze organizzative, 2) delle motivazioni della domanda (comma 12)

In relazione al comma 4, che prevede che il contratto di lavoro a tempo parziale possa essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, l'Azienda, di norma, stipulerà contratti a tempo determinato. Alla scadenza, il lavoratore potrà presentare nuova domanda che l'Azienda valuterà.

L'azienda si impegna, inoltre, a:

- stipulare contratti a tempo determinato di durata almeno biennale;
- dare risposta scritta entro 30 giorni dal ricevimento delle richieste;
- dare adeguata motivazione, in caso di diniego, nei casi previsti dall'art. 20, comma 12 del CCNL Federcasa 2016-2018.

- Congedi parentali

L'azienda coglie la proposta di riproposizione per intero del testo di cui al precedente accordo sindacale del 09/12/2003, che subirà i dovuti aggiornamenti normativi.

Bologna, 08 maggio 2020

PER L'AZIENDA

AZIENDA CASA EMILIA-ROMAGNA della Provincia di BOLOGNA

PER LE OO. SS.

ACER BOLOGNA
Protocollo N° : 0011630/20
Del: 08/05/2020

PROSPETTO FONDO PREMIO DI RISULTATO 2019
GRUPPO ACER BOLOGNA

Azienda	Forza lavoro CCNL FEDERCASA 2019*	FONDO 2019
Acer Bologna	143	€ 516.500
Acer Servizi	6	€ 20.800
Acer PROMOS	8	€ 27.200
TOTALI PER GRUPPO	**157**	**€ 564.500**

* la forza lavoro calcolata tiene conto delle uscite avvenute nell'anno di competenza su base mensile

GRUPPO ACER - FONDO ANNUO PREMIO DI RISULTATO 2019			
ENTE/SOCIETA'	Fattore Produttività 79%	Fattore Redditività 21%	TOTALE
ACER BOLOGNA	408.000	108.500	516.500
ACER SERVIZI S.r.L.	16.400	4.400	20.800
ACER PRO.M.O.S. S.p.A.	21.500	5.700	27.200
TOTALI	445.900	118.600	564.500

GRUPPO ACER - FONDO ANNUO FATTORE DI PRODUTTIVITA' 2019			
ENTE/SOCIETA'	Parte Fissa 79%	Parte variabile 21% (legata al raggiungimento degli obiettivi)	TOTALE
ACER BOLOGNA	322.300	85.700	408.000
ACER SERVIZI S.r.L.	13.000	3.400	16.400
ACER PRO.M.O.S. S.p.A.	17.000	4.500	21.500
TOTALI	352.300	93.600	445.900

GRUPPO ACER - FONDO ANNUO FATTORE REDDITIVITA' 2019						
ENTE/SOCIETA'	R.O.I. 15%	R.O.E. 25%	M.O.L. 15%	Utile o Pareggio 35%	Indice di liquidita' 10%	TOTALE
ACER BOLOGNA	21.700	16.300	21.700	21.700	27.100	108.500
ACER SERVIZI S.r.L.	900	700	900	900	1.100	4.400
ACER PRO.M.O.S. S.p.A.	1.100	900	1.100	1.100	1.400	5.700
TOTALI	23.700	17.900	23.700	23.700	29.600	118.600

22 aprile 2020

Indicatori bilancio consolidato - premio di risultato 2019

ACER BOLOGNA
Protocollo N° : 0011631/20
Del: 08/05/2020

	Risultati Attesi 2019
R.O.I.	≥ 0,30%
R.O.E.	≥ 0,00%
M.O.L.	≥ € 5.500
INDICE DI LIQUIDITA'	≥ 0,60
RISULTATO NETTO	≥ 0,00

CISL FP
AREA METROPOLITANA BOLOGNESE

Funzione Pubblica

Bologna, 3 marzo 2020

NOTA A VERBALE ADDENDUM CCDI GRUPPO ACER

Applicazione art. 23 Contratto Decentrato

In merito all'interpretazione inerente l'applicazione dell'art. 23 del Contratto Integrativo Gruppo ACER, alla luce delle modalità riscontrate nell'applicazione dei permessi disciplinati dallo stesso articolo da parte della Direzione e di quanto già espresso in sede di confronto sindacale per interpretazione autentica, si evidenzia quanto segue.

Il CCNL all'art. 42 declina il diritto del lavoratore a fruire di 3 giorni di permesso retribuito all'anno al verificarci di due fattispecie: il decesso o la ***grave infermità*** del coniuge o parente entro il 2° grado.

Il Contratto Decentrato all'art. 23 prevede per il dipendente la possibilità di poter utilizzare "***in caso di assistenza ospedaliera o domiciliare*** ad un parente fino al secondo grado, ***in aggiunta*** alle fattispecie previste dall'art. 42 del CCNL Federcasa ... un permesso retribuito di tre giorni".

Ammesso ciò, qualora l'intendimento del decentrato fosse stato quello di identificare le fattispecie "aggiuntive" a quanto previsto dall'art. 42 del CCNL limitatamente alla tipologia della situazione di salute del famigliare, ne deriverebbe una contraddizione nei termini in ragione del fatto che l'assistenza ospedaliera o domiciliare già possono ravvisare una situazione di grave infermità (concetto diverso da grave patologia) per la quale il dipendente avrebbe titolo di attingere dai permessi assicurati dal CCNL, non configurando quindi alcunchè di aggiuntivo rispetto a quanto già previsto dal CCNL stesso.

In aggiunta a ciò va rilevato che le situazioni in cui si necessita una assistenza domiciliare da parte di un lavoratore verso un famigliare non presuppongono alcuna certificazione medica specifica e che non è nella disponibilità della Direzione un giudizio di merito rispetto al livello di gravità di una patologia.

In ragione di quanto esposto si ritiene che l'interpretazione corretta dell'art.23 in oggetto non possa che essere quella che prevede una misura estensiva ed univoca di tutela per il lavoratore attraverso il riconoscimento di tre giorni aggiuntivi di permesso retribuito rispetto a quelli già disciplinati dall'art. 42 del CCNL al verificarsi delle due fattispecie indicate nell'articolato, ovvero anche in assenza di grave infermità del parente fino al secondo grado.

Via Milazzo, 16 - 40121 Bologna
Tel. 051.256.637/639 - Fax 051.256.638
E-mail: fp.metrobo@cisl.it - www.fpbologna.cisl.it

Sede di Imola: Via Volta, 1/3/5 - 40026 Imola
Tel. 0542. 691.611 – Fax 0542. 691.600

Nota a verbale n° 1

La scrivente sigla sindacale SGB, con la sottoscrizione del presente addendum, nel quale figurano discipline anche da noi condivise, sottolinea come il mancato recepimento delle richieste avanzate nel corso della trattativa relativamente al trattamento del part time, nello specifico l'automatica concessione e proroga dei contratti a tempo parziale per tre specifiche condizioni nelle quali si trova il lavoratore richiedente, non rappresenti un adeguata considerazione delle necessità del lavoratore. Riteniamo che una maggiore attenzione alle esigenze di conciliazione tempo/casa/lavoro sarebbe non solo in perfetto allineamento con i tempi correnti ma una dimostrazione di rispetto per le persone.

Nota a verbale n° 2

Inoltre prende atto della previsione nell'addendum di derogare al limite di ore stabilito per le prestazioni straordinarie in ragione della necessità degli obiettivi strategici. Tuttavia, avendo più volte sollecitato l'Amministrazione, in un'ottica di una corretta organizzazione del lavoro ispirata a criteri di efficienza, efficacia ed economicità, ad evitare di prevedere lo strumento del lavoro straordinario (se non in casi eccezionali) ed evitare di computarlo nel monte ore ai fini dell'erogazione del premio, mantiene il suo riserbo sul tema.

SGB

Federica Sabioni

Mario Alò

Gabriella Gabrielli