

~~Ipotesi di accordo~~

La soc. Innovaway s.p.a., rappresentata da Tina Brandi in qualità di Hr Manager assistita da Gabriele Fasano in qualità di incaricato delle relazioni industriali;

e

Le OO.SS e Le RSU, Fistel-Cisl . Giuseppe Di Marzo e Vincenzo Lopez e Slc-Cgil Domenico Petrucci e Michele Crocetto;

le parti hanno riesaminato i contenuti della piattaforma di II livello, analizzando ogni singolo punto. In dettaglio

PREMIO DI PRODUZIONE

Dopo ampia analisi e costruttivo confronto sugli elementi caratterizzanti il premio di produzione, le parti convengono su quanto segue

Il meccanismo che porterà al riconoscimento della quota premio è il seguente

- 50% connesso alla redditività dell'azienda, indice EBTDA
- 50% connesso alla presenza

Il calcolo del valore di EBITDA non comprenderà eventuali vantaggi economici derivanti da progetti Speciali (Progetti per i quali vengono ottenuti finanziamenti pubblici), da credito d'imposta c/o da acquisizioni straordinarie.

Gli importi del Pdr proposti dall'Azienda definiti per il triennio 2018-2019-2020 sono i seguenti

EBTDA	Premio 2018
Dal 6% al 6,6% incluso	€ 520,00
Oltre il 6,6% e fino al 7.2% incluso	€ 630,00
Oltre il 7.2%	€ 750,00

EBTDA	Premio 2019/2020
Dal 6% al 6,6% incluso	€ 620,00
Oltre il 6,6% e fino al 7.2% incluso	€ 730,00
Oltre il 7.2%	€ 850,00

Al 30.06.2019 l'azienda si impegna a verificare la sussistenza dei presupposti per la determinazione di un aumento del premio previsto per l'anno 2020

L'indice di assenza sarà calcolato, su espressa richiesta delle OO.SS., ad integrazione dei titoli di assenza già previsti nel precedente verbale del 15 marzo 2017 e di seguito riportati; "Per tale fine le ore di assenza rientranti nel calcolo saranno tutte le ore di mancata prestazione con esclusione di: assenze per maternità obbligatoria, infortuni, ricoveri ospedalieri, day hospital, legge 104/92, permessi sindacali, permessi lutto e donazione sangue. L'azienda, inoltre, si farà carico di valutare i casi di gravi patologie e terapie "salvavita", anche escludendo le malattie bambino ed i permessi di emergenza, pertanto le soglie vengono modificate nel modo che segue

	% Premio
Fino al 3.5% incluso di assenze	100%
Oltre il 3.5% e fino al 4.5% incluso:	70%
Oltre il 4.5% e fino al 6% incluso	40%
Oltre il 6%:	0%

A titolo di esempio; se l'azienda dovesse realizzare nell'anno 2018 un ebtda pari a 6.7%, il premio sarà pari a 630.00 euro, così corrisposto:

- 50% pari ad euro 315.00, connesso alla Performance Aziendale, ed assegnato a tutti gli aventi diritto per il mero raggiungimento dell'obiettivo aziendale
- 50% pari ad euro 315.00, connesso alla Presenza ed assegnato nel caso di percentuale di assenza contenuto nella fascia da 0 al 3.5%, in caso di un indice di assenza pari al 5%, la quota premio assegnata sarà pari a 126.00 euro cioè il 40% di 315.00 euro e così via

La percentuale dell'assenteismo viene calcolata sul monte ore annue lavorabili, es per un full time, l'anno pari a 52 settimane, 52 settimane per 40 ore è pari a 2080 ore lavorabili, su queste si applica la percentuale di assenteismo, quindi nel caso del 3.5% è pari ad ore 72.8. Gli importi non corrisposti individualmente in base all'applicazione delle suddette percentuali di assenza, verranno ridistribuiti ai dipendenti che si saranno allocati nella fascia di assenza fino al 2% incluso. I premi non avranno alcuna incidenza su altri istituti contrattuali né diretti né indiretti, in quanto nella determinazione del premio, le parti hanno considerato l'importo in senso onnicomprensivo.

I suddetti importi sono da intendersi lordi. Per massimizzare il valore dei premi, le Parti si sono dette disponibili ad analizzare strumenti e misure di Welfare con adesione su base volontaria.

L'erogazione degli stessi avverrà in concomitanza con il pagamento delle spettanze relative al mese successivo all'approvazione del bilancio di esercizio dell'anno a cui il PdR fa riferimento (Marzo/Aprile).

Gli aventi diritto al premio sono i dipendenti a tempo indeterminato in forza al momento dell'erogazione e in quota proporzionale al periodo di assunzione dell'anno di competenza, ad esclusione del personale coinvolto in specifici piani di incentivazione. Al personale con contratto a tempo determinato in forza alla data di erogazione del premio, verrà riconosciuto pro quota in proporzione ai giorni lavorati, ove tale personale abbia prestato servizio continuativo per un periodo superiore a sei mesi nell'anno di competenza.

Per l'anno 2017, su sollecitazione delle OOSS, le parti concordano nel riconoscere un bonus pari a 150.00 euro da riproporzionare in base all'orario di lavoro ed in base al periodo di assunzione. Gli aventi diritto sono da considerare gli stessi percettori come definiti per il premio triennale. Il bonus sarà corrisposto mediante un sistema di welfare, quindi la cifra si intende netta sotto forma di beni e servizi, da erogare entro il 31.03.2018.

Ticket Restaurant

A fronte delle pressanti richieste sindacali rispetto alla reintroduzione dei ticket restaurant, l'azienda si è resa disponibile ad un nuovo confronto sul tema nel 2018. Le OO.SS. e la Rsu ritengono tale scadenza decisiva ed inderogabile ed hanno proposto l'attivazione di una soglia obiettivo, legata ovviamente ai dati di bilancio, raggiunta la quale, la reintroduzione dei buoni pasti avvenga automaticamente.

Livelli Inquadranti/Incrementi Orari

Le parti concordano sulla istituzione di una Commissione paritetica tra azienda, RSU e OO.SS. che periodicamente ogni 3 mesi si riunisca per esaminare carichi di lavoro, mansioni ed inquadramento del personale. Tali eventuali modifiche faranno parte di accordo sindacale tra le parti che ne sancisca quantità e temporalità.

Su espressa richiesta delle OOSS/RSU sulla quale l'Azienda concorda, le parti decidono di trasformare il livello inquadramentale di tutti i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati al 2 livello in forza alla data del 31.12.2015, al 3° livello entro la data del 31.01.18, con effetti sul cedolino paga di gennaio 2018.

Agevolazioni Lavoro Notturno

Le parti concordano sull'Incremento della maggiorazione notturna dal 20% al 30%, a far data dal 01.01.2018, da corrispondere a:

- dipendenti che svolgono attività lavorativa di almeno 6 ore nella fascia oraria 22:00 – 07:00.

Il criterio di riconoscimento di tale bonus è il seguente.

Verranno conteggiati tutti i turni notturni effettuati in un trimestre. Il mese successivo rispetto ad ogni trimestre di osservazione, verranno calcolati i turni notturni effettivamente svolti da ogni dipendente.

Nel caso in cui i turni effettivamente svolti fossero almeno pari al 90% di quelli programmati, verrà riconosciuto un bonus di valore pari al 10% delle ore di presenza in turno notturno, come sopra specificato.

Per turni programmati si intendono quelli redatti il 20 di ogni mese.

L'erogazione del bonus avverrà nel cedolino paga del mese successivo rispetto al trimestre di riferimento

Turni – organizzazione del lavoro

Commissione Matrici Turno

Costituzione di una Commissione permanente paritetica con il compito di elaborare matrici di turno per singola attività con equa distribuzione dei turni disagiati e dei week-end liberi e con verifica dei turni di riposo previsti dalle normative vigenti, ed in particolare per ottenere turnazioni meno variabili e soggette a cambiamenti

La presente ipotesi di accordo è stata completata e redatta in tutte le sue parti il giorno 6 novembre,

INNOVAWAY SPA

Tina Brandi

Gabriele Fasano

OOSS/RSU

Domenico Petrucci

Giuseppe Di Matzo

Vincenzo Lopez

Michele Crocetto

