COMUNICAZIONE INTERNA

Da :	Enrico Mulas	Funzione :	PFC
A:	Tutti I Dipendenti	Funzione	TUTTI

Oggetto: Contratto Integrativo Aziendale e Accordi a Latere

Cari Colleghi,
comunico che è entrato in vigore il Contratto Integrativo Aziendale in quanto nessun rilievo è stato eccepito da parte dell'Assessorato vigilante decorsi i termini di cui alla L.R.14/1995 come modificata dalla L.R. 3/2003.

DECORRENZA
Il Contratto Integrativo Aziendale è entrato in vigore a far data dal 16/04/2004.
La decorrenza del contratto integrativo approvato dalla R.A.S. è quella di cui all'art. 10.
La decorrenza dell'accordo a latere è quella di esecutività del contratto integrativo, così come previsto dalla delibera del C.T.G. n°35/149/03 del 15/10/03.

In attuazione di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali e negli Accordi a Latere è necessario:

CONTRATTO INTEGRATIVO

ART. 4 – ASSICURAZIONI
a) L'Azienda procederà alla stipula di una polizza per rischi professionali connessi alla copertura di cariche sociali in rappresentanza dell'azienda. A tal fine il dipendente dovrà comunicare al Consorzio l'accettazione di detta carica sociale entro 15 giorni dall'avvenuta accettazione stessa. In caso contrario si darà copertura non appena l'azienda ne avrà notizia da parte del dipendente.

b) L'Azienda procederà alla stipula di una polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. Tale polizza sarà rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni e decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà del Consorzio sono in ogni caso integrate con la copertura dei rischi di lesioni e decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
A tal fine è necessario comunicare entro il 31/05/2004 le seguenti informazioni di seguito richieste:

- Modulo di dichiarazione del mezzo di trasporto personale (Allegato 1);
- Copia del libretto di circolazione del mezzo di trasporto personale.

L'azienda procederà ad assicurare i mezzi dei quali siano state forniti le informazioni richieste entro la data sopraindicata. Gli altri mezzi saranno assicurati entro 30 giorni dalla successiva comunicazione. Sarà cura di ciascun dipendente provvedere a comunicare qualsiasi variazione intervenuta nel mezzo di trasporto utilizzato.

ART. 5 – PREVIDENZA
a) L'Azienda procederà a stipulare una polizza per la previdenza integrativa a favore dei dipendenti e al versamento del fondo di previdenza integrativa di una quota pari al 2% delle retribuzioni lorde dei dipendenti che vi abbiano aderito.
A tal fine l'Azienda l'Azienda ha comunicato la propria disponibilità alle OO.SS. per un incontro finalizzato al fine della scelta del fondo di previdenza.

b) L'Azienda si impegna a stipulare, d'intesa con le OO.SS., una polizza sanitaria a favore dei dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato con contratto di durata pari o superiore a 12 mesi. Il costo massimo a carico dell'Azienda non potrà essere superiore a Euro 360,00 per dipendente. È facoltà del dipendente integrare a proprie spese la propria polizza sanitaria. Tale polizza sanitaria è alternativa ad altre forme di copertura sanitaria con oneri a carico dell'Azienda.
A tal fine l'Azienda l'Azienda ha comunicato la propria disponibilità alle OO.SS. per un incontro finalizzato al fine della scelta del fondo di previdenza.

c) Il Consorzio si impegna a conferire il TFR maturato al 31.12.2002 in un fondo di gestione da individuarsi da parte dei lavoratori dipendenti. In tal senso si aspettano indicazioni da parte dei lavoratori.

ART. 6 - SICUREZZA E SALUBRITÀ SUL LAVORO

L'Azienda si impegna inoltre a introdurre le procedure relative alla sicurezza all'interno del Sistema di qualità aziendale.
In tal senso si procederà a dare indicazioni al Responsabile del Sistema Qualità del Consorzio.

ART. 7 - MISSIONI

a) Per le missioni del personale inquadrato nei Quadri Direttivi e nelle Aree Professionali si conferma la disciplina di cui ai C.C.N.L. 19/12/1994, 15/06/1995 e 22/06/1995, in deroga a quanto stabilito nel cap. XI del C.C.N.L. del 11/07/1999, prevedendo pertanto la corresponsione della diaria anche nel caso in cui non si raggiunga il numero di cinque trasferte nel corso di un mese.

b) Alle missioni dei lavoratori della sede di Cagliari presso la sede di Pula-Pixinamanna, e viceversa, si applicherà il seguente trattamento:
- missioni comprendenti un pasto principale o fino a 10 ore di durata: la diaria è sostituita dalla corresponsione di un buono-pasto o di un buono-mensa (eventualmente integrato fino al valore del buono-pasto);
- missioni di durata maggiore di 10 ore: la diaria viene corrisposta nella misura di un terzo ed è accompagnata dalla corresponsione di un buono-pasto o di un buono-mensa (eventualmente integrato fino al valore del buono-pasto);
- missioni con pernottamento: come da C.C.N.L.

ART. 8 - PREMIO AZIENDALE

Si procederà al pagamento degli arretrati del premio aziendale relativo alle annualità 2001-2002 con la retribuzione del mese di maggio, salvo imprevisti.

ART. 9 - CONGEDO DEI GENITORI

Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/71, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario.
Successivamente al periodo di astensione di cui al comma precedente e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/71, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni retribuiti al 70% e ulteriori trenta giorni retribuiti al 50% che non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario.
Salvo diversa indicazione da effettuarsi con comunicazione interna, l'azienda provvederà automaticamente all'applicazione di tale dispositivo ogni qualvolta il dipendente richiederà un periodo di astensione facoltativa.

ACCORDI A LATERE

CONTRIBUTO DI MOBILITÀ

Al fine della corresponsione del contributo ai dipendenti che prestano la propria opera presso unità operative scarsamente servite da mezzi pubblici e lontane dai centri urbani (Sede di Pula – Sede di Tramariglio) è necessario che ciascun dipendente consegni ogni mese all'U.O. PFC, entro e non oltre il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento, una apposita dichiarazione (Allegato 2 per i dipendenti della sede di Pula e Allegato 2 bis per i dipendenti della sede di Tramariglio) che attesti il numero di giorni di effettiva presenza in cui non ha utilizzato i mezzi pubblici di cui è assicurata la gratuità. L'U.O. PFC provvederà al calcolo di tale contributo dovuto.

BUONO PASTO

A far data dal 16/04/2004 il buono pasto spettante ai sensi del C.C.N.L. 23 novembre del 1990, già fissato in lire 7.500 giornaliere, viene incrementato a € 5,28 giornalieri, collegato con la presenza nella giornata.

Il buono mensa da € 4,50, percepito dai dipendenti della sede di Pula, verrà pertanto integrato fino al raggiungimento del valore di € 5,28 con un buono pasto da € 0,78.

Cordiali saluti.

Il responsabile dell'U.O. PFC
Dott. Enrico Mulas

CONSORZIO VENTUNO

IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali

CONSORZIO PER L'ASSISTENZA ALLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
- CONSORZIO VENTUNO -

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I QUADRI DIRETTIVI E LE AREE PROFESSIONALI

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti.

ART. 1
SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

L'Azienda si impegna ad assicurare a tutto il personale dipendente una formazione professionale adeguata nonché un aggiornamento continuativo finalizzati allo sviluppo professionale e di carriera.

Sul presente argomento si richiamano le procedure previste negli artt. 53 e 54 del C.C.N.L. dell'11 luglio 1999.

La Direzione Generale, anche su proposta dei Responsabili delle Unità operative, indicherà, in relazione ai programmi di sviluppo dell'attività sociale, le linee programmatiche per l'aggiornamento del personale che saranno illustrate in apposito incontro alle OO.SS.

L'Azienda dedicherà particolare attenzione a quei lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale che si distinguano per capacità professionali e svolgono mansioni simili a quelle in capo ai quadri direttivi, favorendone l'accesso alla categoria superiore.

ART. 2
PREMI INCENTIVANTI

L'Azienda riconosce come coerente con le proprie linee operative l'istituzione di premi incentivanti secondo quanto previsto dall'art. 43 del C.C.N.L., compresi quelli previsti per l'attuazione dei lavori pubblici ai sensi della L. 109/94 da attivarsi successivamente all'istituzione dell'Ufficio Tecnico e che saranno ripartiti secondo un regolamento che verrà approvato dopo l'istituzione del predetto Ufficio, previa intesa con le rappresentanze aziendali.

ART. 3
COMPENSI FORFETTIZZATI PER LAVORO STRAORDINARIO – PERSONALE IV AREA

Così come previsto nell'art. 71 del C.C.N.L., a fronte di un impegno temporaneo nel corso dell'anno che non possa essere gestito in termini di flessibilità e che ecceda in misura significativa il limite di orario convenzionale, l'Azienda, su proposta della Direzione Generale, riconoscerà ai Quadri direttivi un'apposita erogazione, a cadenza annuale ed entro i termini stabiliti dal C.C.N.L. (alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale), nelle misure forfettizzate previste nella tabella di cui all'Allegato 1.

L'erogazione sarà condizionata alla formale rilevazione delle ore d'impegno prestato attraverso autocertificazione.

ART. 4
ASSICURAZIONI

L'Azienda si impegna a stipulare una polizza assicurativa che tenga indenni i dipendenti per i rischi professionali connessi alla copertura di cariche sociali in rappresentanza dell'azienda.

L'Azienda stipulerà una polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. Tale polizza sarà rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni e decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà del Consorzio sono in ogni caso integrate con la copertura dei rischi di lesioni e decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

ART. 5
PREVIDENZA

L'Azienda si impegna a stipulare, entro il 31.12.2003, una polizza per la previdenza integrativa a favore dei dipendenti. L'Azienda si impegna a versare al fondo di previdenza integrativa una quota pari al 2% delle retribuzioni lorde dei dipendenti che vi abbiano aderito. Il fondo di previdenza integrativa verrà scelto, d'intesa con le OO.SS., sulla base della solidità, sicurezza, dimensione e rendimento del fondo. Tale forma di previdenza è alternativa ad altre forme di previdenza con oneri a carico dell'Azienda.

L'Azienda si impegna a stipulare, entro il 31.12.2003, d'intesa con le OO.SS., una polizza sanitaria a favore dei dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato con contratto di durata pari o superiore a 12 mesi. Il costo massimo a carico dell'Azienda non potrà essere superiore a Euro 360,00 per dipendente. È facoltà del dipendente integrare a proprie spese la propria polizza sanitaria. Tale polizza sanitaria è alternativa ad altre forme di copertura sanitaria con oneri a carico dell'Azienda.

Il Consorzio si impegna a conferire il TRF maturato al 31.12.2002 in un fondo di gestione da individuarsi da parte dei lavoratori dipendenti entro il 31.12.2003. Il conferimento avverrà in tre rate annuali.

ART. 6
SICUREZZA E SALUBRITÀ SUL LAVORO

L'Azienda garantisce la massima tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro e assicura, per quanto possibile, il massimoconfort delle postazioni di lavoro.
Il responsabile della sicurezza recepisce le proposte dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali, portandole all'attenzione della Direzione Generale per gli opportuni provvedimenti.

L'Azienda si impegna inoltre a introdurre le procedure relative alla sicurezza all'interno del Sistema di qualità aziendale e a prevedere modalità di verifica dell'attuazione del piano di prevenzione e sicurezza con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

ART. 7
MISSIONI

Per garantire un'efficace presenza del Consorzio Ventuno su tutto il territorio regionale e facilitare il rapporto dell'utenza con gli Uffici del Consorzio, per evitare all'utenza, in occasione di incontri e riunioni promosse dal Consorzio, lunghi spostamenti dal luogo di

ubicazione delle unità produttive (che, di conseguenza, richiedono la disponibilità allo spostamento del personale del Consorzio), in deroga a quanto stabilito nel cap. XI del C.C.N.L. del 11/07/1999, per le missioni del personale inquadrato nei Quadri Direttivi e nelle Aree Professionali si conferma la disciplina di cui ai C.C.N.L. 19/12/1994, 15/06/1995 e 22/06/1995.

In deroga alle norme vigenti e in via sperimentale, viene inoltre stabilito che per le missioni dei lavoratori della sede di Cagliari presso la sede di Pula-Pixinamanna -e viceversa- si applicherà il seguente trattamento:

- missioni comprendenti un pasto principale o fino a 10 ore di durata: la diaria è sostituita dalla corresponsione di un buono-pasto o di un buono-mensa (eventualmente integrato fino al valore del buono-pasto);
- missioni di durata maggiore di 10 ore: la diaria viene corrisposta nella misura di un terzo ed è accompagnata dalla corresponsione di un buono-pasto o di un buono-mensa (eventualmente integrato fino al valore del buono-pasto);
- missioni con pernottamento: come da C.C.N.L.

La validità del presente articolo decorre dalla data della stipula del Contratto.

ART. 8
PREMIO AZIENDALE

In attuazione di quanto previsto in materia dall'art. 40 del C.C.N.L., il Consorzio prevede l'attribuzione di un "premio aziendale" ai Quadri Direttivi e al personale delle Aree Professionali (dalla 1ª alla 3ª).

Tali premi non possono essere compresi nè scambiati con assegni di merito, nè con altri emolumenti slegati da criteri di produttività.

PREMESSA

Il Consorzio ha impostato la propria programmazione operativa sulla base di Programmi Annuali di attività. Il Programma annuale contiene l'articolazione dettagliata delle attività, definisce gli obiettivi specifici e i risultati attesi dall'attività programmata, individua i relativi budget economico-finanziari.

Annualmente, subito dopo l'approvazione del Piano annuale, l'Azienda comunicherà formalmente alla Rappresentanza aziendale gli obiettivi e i risultati il cui raggiungimento condiziona l'erogazione del premio aziendale nell'anno di rferimento.

Ad ognuno di questi obiettivi e risultati si attribuirà poi un peso, che rappresenterà l'importanza specifica di ogni obiettivo rispetto all'insieme degli stessi.

In linea generale, gli obiettivi e i risultati attesi sono così suddivisi:

1. Quota del 34% legata all'attività strettamente caratteristica del Consorzio e al regime

minimo ordinario di attività aziendale;

2. Quota del 33% legata a criteri che attengono all'applicazione del sistema di qualità aziendale e al mantenimento della certificazione di qualità;
3. Quota del 33% legata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel piano annuale.

Per la partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi così stabiliti, il Consorzio destina un importo pari a 1/12 delle retribuzioni lorde percepite nel corso del periodo di riferimento dal personale direttivo e delle aree professionali, con esclusione di tredicesima, premio aziendale e altre voci non ricorrenti (quali ad es. missioni, straordinari). Tale importo va così a costituire il "monte premio aziendale".

Entro il 30 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento l'Azienda verificherà il raggiungimento degli obiettivi previsti: se tutti gli obiettivi saranno stati raggiunti l'Azienda eroghera l'intero monte premio aziendale; se invece uno o più obiettivi non saranno stati raggiunti, la relativa percentuale corrispondente al peso assegnato a quell'obiettivo (o obiettivi) dovrà essere detratta dal monte premio aziendale, andando conseguentemente a ridurre la quota spettante a ciascun dipendente. Quest'ultima eventualità potrà attuarsi dopo che Azienda e Rappresentanza aziendale avranno congiuntamente verificato il mancato raggiungimento degli obiettivi previsti.

DISPOSITIVO

L'importo complessivo rappresentato dal monte "premio aziendale" così come definito nella precedente premessa verrà ripartito tra il personale del Consorzio secondo i seguenti criteri:
- il 90% dell'importo verrà ripartito in base al grado, secondo i seguenti pesi:

Quadro direttivo 4° livello	1000
Quadro direttivo 3° livello	943
Quadro direttivo 2° livello	890
Quadro direttivo 1° livello	840
3ª Area Professionale 4° livello	750
3ª Area Professionale 3° livello	707
3ª Area Professionale 2° livello	667
3ª Area Professionale 1° livello	629
2ª Area Professionale 3° livello	562
2ª Area Professionale 2° livello	530
2ª Area Professionale 1° livello	500

- il 10% verrà ripartito in base all'anzianità di servizio presso il Consorzio.

Il premio aziendale sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno e sarà computato ai fini del calcolo del TFR.

La validità del presente articolo decorre dal 1° gennaio 2001.

ART. 9
CONGEDI DEI GENITORI

Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/71, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario.

Successivamente al periodo di astensione di cui al comma precedente e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/71, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni retribuiti al 70% e ulteriori trenta giorni retribuiti al 50% che non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario.

ART. 10
DURATA DEL CONTRATTO

Il presente protocollo d'intesa avrà efficacia dal 1° gennaio 2003 se non diversamente stabilito all'interno dei singoli articoli, e seguirà, per la scadenza, quanto stabilito dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

.....

L'esecutività del presente accordo è subordinata all'approvazione dell'Assemblea dei lavoratori del Consorzio .

ALLEGATO 1

FORFETTIZZAZIONE DEGLI STRAORDINARI PER I QUADRI DIRETTIVI

ore non recuperabili	Quadri direttivi 1° livello	Quadri direttivi 2° livello	Quadri direttivi 3° livello	Quadri direttivi 4° livello
fino a 65	-	-	-	-
da 65 a 100	€ 345	€ 367	€ 416	€ 495
da 100 a 150	€ 1.036	€ 1.102	€ 1.247	€ 1.485
da 150 a 200	€ 1.900	€ 2.020	€ 2.286	€ 2.723
oltre 200	€ 3.109	€ 3.305	€ 3.740	€ 4.456

CONSORZIO VENTUNO

IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali

ACCORDI A LATERE

ACCORDO A LATERE

ADEGUAMENTO FINANZIAMENTO C.R.A.L. AZIENDALE

L'Azienda erogherà annualmente al C.R.A.L. la somma di € 7.750,00 al fine di favorirne l'attività istituzionale.

CONTRIBUTO DI MOBILITA'

L'azienda si impegna a corrispondere un contributo ai dipendenti che prestano la propria opera presso unità operative scarsamente servite da mezzi pubblici e lontane dai centri urbani. In tabella 1) sono identificate tali unità operative.

In caso di apertura di nuove unità si darà luogo ad un incontro finalizzato all'eventuale aggiornamento di tale tabella.

Il contributo in questione è definito in Euro 0,12 lordi per Km di distanza dal più vicino centro urbano ed è riconosciuto per i giorni di effettiva presenza con le esclusioni indicate in tabella. Tale contributo è alternativo al servizio di trasporto tramite mezzi pubblici, di cui verrà assicurata la gratuità.

Tabella 1. Unità operative

sede	centro urbano di riferimento	distanza A/R	ESCLUSIONI
Pula – Pixinamanna	Cagliari	80 km	Il contributo di mobilità non viene concesso ai residenti nel comune di Pula
Alghero – Tramariglio	Aghero	38 km	Nessuna esclusione

BUONI PASTO

Il buono Pasto spettante ai sensi del C.C.N.L. 23 novembre del 1990, già fissato in lire 7.500 giornaliere, viene incrementato a € 5,28 giornalieri, collegato con la presenza nella giornata.

Tale buono sarà spendibile presso gli esercizi convenzionati con la Società.

I Buoni verranno corrisposti entro il 10 del mese successivo a quello di riferimento.

Il buono non verrà corrisposto ai lavoratori in missione che richiedano il rimborso a piè di lista o che abbiano diritto alla diaria o nel caso in cui l'azienda offra il servizio di mensa in maniera diretta o indiretta.