

Prot. ASER n° 180 4/7/17

## **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2017-19**

### **Premessa**

Si allegano accordi del 26/06/2006 e del 19/12/2006 aventi per oggetto il trasferimento del ramo d'azienda rispettivamente da Hera Ravenna e da Hera Imola-Faenza ad Aser.

Contratto integrativo aziendale in vigore dal 2014 al 2016.

Per tutto ciò che non è specificato nel presente contratto integrativo, si fa riferimento alle norme di legge e della contrattazione collettiva.

### **Art. 1 Diritti di informazione**

Si concorda nello sviluppo delle relazioni sindacali, attraverso un sistematico scambio di informazioni che potranno avvenire su richiesta delle OO.SS. con incontri periodici.

Gli incontri verteranno:

- *annualmente* in merito alle proposte e alle problematiche di sviluppo del servizio con particolare riferimento all'incremento delle attività aziendali, sui dati inerenti il personale occupato, l'andamento economico della società, dell'orario complessivamente usato;
- *periodicamente* in merito a processi di innovazione tecnologica, modifiche organizzative particolarmente incidenti sulla qualità e quantità del servizio, dell'occupazione e sulle mobilità dei lavoratori, nonché sui dati relativi al numero e all'indirizzo dei corsi di formazione professionale, siano essi interni che esterni.

Aser srl si impegna ad informare le OO.SS e la R.S.U circa le eventuali gestioni e gli eventuali nuovi servizi di particolare rilevanza che si intenderà attuare valutando congiuntamente la loro incidenza sull'organizzazione, sui carichi e costo del lavoro.

### **Art. 2 Sedi di lavoro**

Il presente contratto integrativo si intende applicato al personale dipendente di Aser, dislocato per lo svolgimento delle attività inerenti presso la sede Legale e operativa di Ravenna e la sede operativa di Faenza, compresi i locali destinati rispettivamente a magazzino e autorimessa.

### **Art. 3 Orario di lavoro**

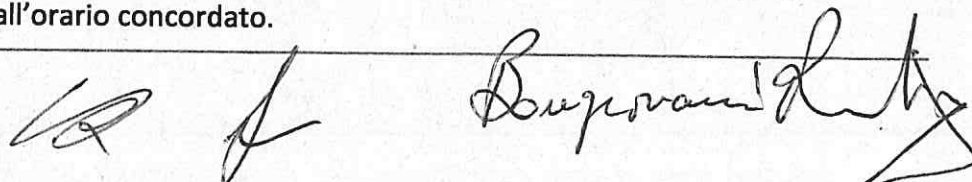
**Indennità domenicale** Per il personale di agenzia, nel caso in cui il lavoro domenicale sia inserito nella turnazione settimanale e prestato quindi in orario ordinario, si riconosce una indennità giornaliera domenicale di euro 5 (cinque).

Gli attuali turni del personale di Ravenna e Faenza sono esplicitati agli allegati A e B del presente accordo.

Gli attuali orari di apertura al pubblico dell'agenzia di Ravenna sono i seguenti: dal lunedì al sabato dalle ore 7,30 alle ore 19,00; domenica e festivi dalle ore 8,00 alle ore 12,00.

L'agenzia di Faenza è aperta al pubblico dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 13,00 e dalle ore 14,30 alle ore 18,30; sabato dalle ore 8,00 alle ore 15,30; domenica e festivi dalle ore 8,00 alle ore 12,00.

Pe garantire una migliore organizzazione del lavoro il Responsabile di agenzia potrà apportare modifiche all'orario concordato.



#### **Art. 4 Pausa**

La pausa finalizzata anche ai fini del recupero delle energie psicofisiche e per l'attenuazione del lavoro ripetitivo e monotono è obbligatoria. La collocazione e la durata delle pause deve tener conto delle esigenze tecniche del servizio.

La pausa è obbligatoria oltre le 6 ore di lavoro sia ordinarie che straordinarie. Vista la particolarità del lavoro, la durata oltre la quale diventa obbligatoria la pausa può essere prolungata fino alle 6 ore e mezzo. La pausa deve essere di minimo 10 minuti, previo accordo con il responsabile di agenzia e dovrà garantire, ove necessario, la continuità del servizio.

#### **Art. 5 Banca Ore**

Le parti convengono di introdurre l'istituto della Banca Ore al fine di consentire ai lavoratori la fruizione di ore di riposo a compensazione delle ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro.

Fino a 10 ore mensili di straordinario il dipendente può decidere se optare per il pagamento o l'accantonamento nella Banca Ore. Le ore di straordinario effettuate oltre le 10 ore mensili vengono accantonate in Banca Ore.

Le ore accumulate nella Banca Ore saranno utilizzate come segue:

- 1) Mediante riduzioni della prestazione lavorativa settimanale su disposizione aziendale per il 50% delle ore accumulate;
- 2) Mediante permessi individuali richiesti dal dipendente con almeno 3 giorni di preavviso e fatte salve esigenze di servizio per il restante 50%.

In ogni caso, nell'eventualità di un rinnovo contrattuale, il presente accordo si armonizzerà con quanto eventualmente previsto in merito dalla contrattazione collettiva.

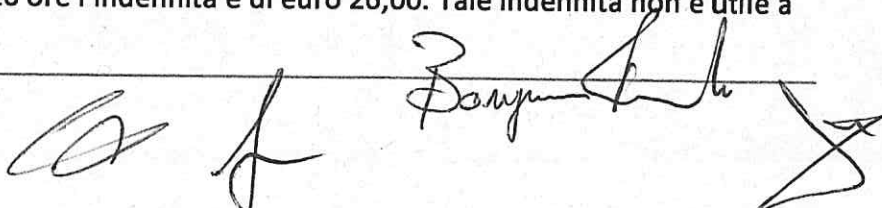
Al 31 dicembre di ogni esercizio le eventuali ore accumulate e non fruite, saranno liquidate come ore ordinarie. Mensilmente si procederà alla liquidazione delle sole maggiorazioni delle ore eventualmente accantonate nella Banca Ore.

#### **Art. 6 Trasferta**

Il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute in trasferta è effettuato entro i seguenti valori massimi:

- Euro 5,20 per colazione
- Euro 31,20 per pranzo e/o cena
- Euro 104,00 per pernottamento.
- Annualmente i suindicati valori massimi saranno adeguati alla percentuale ISTAT di incremento dei prezzi al consumo riferiti all'anno precedente.
- Viene riconosciuto il rimborso del costo della colazione quando il dipendente parte per la trasferta entro le ore 7,00; ove il rientro avvenga dopo le ore 14,00 ed entro le ore 21,00 vi è il diritto al rimborso del pranzo; se il rientro avviene dopo le ore 21,00 vi è il diritto al rimborso della cena.
- La durata della trasferta inizia dall'ora di partenza dalla sede di appartenenza o da altro luogo autorizzato e finisce con il rientro alla stessa sede o altro luogo autorizzato. Per trasferte pari o superiori alle 6 ore per giorno solare, viene corrisposta una indennità pari a euro 6,00; per trasferte pari o superiori alle 8 ore viene corrisposta una indennità pari a euro 13,00; se superiore alle 16 ore l'indennità è di euro 26,00. Tale indennità non è utile a nessun istituto contrattuale.

---



## **Art. 7 Salario Variabile (Produttività)**

Si conferma l'erogazione di un premio di produttività.

Così come previsto dall'art.42 del CCNL quanto erogato a titolo di premio di produttività non concorrerà alla base di calcolo del TFR.

### **Elementi di calcolo del premio**

Per la verifica del miglioramento del risultato aziendale le parti concordano di fare riferimento ad un indice definito Indicatore del Premio di Risultato (IPR) ottenuto dalla somma dei seguenti indici:

- |   |       |
|---|-------|
| - MOL (esclusi ammortamenti e accantonamenti)   | p. 40 |
| - N. onoranze   | p. 12 |
| - N. medio funerali per addetto   | p. 8  |
| - N. cofani venduti escluso tipo economico  | p. 8  |
| - Ricavo medio per onoranza   | p. 8  |
| - Diminuzione delle ore straordinarie mediante l'attivazione della Banca Ore (inversione del segno) | p. 8  |
| - Numero 'cambi turno' richiesti dall'azienda   | p. 8  |
| - Grado di soddisfazione dei clienti (almeno il 90% minimo 8)                                       | p. 8  |

Gli indici presi a riferimento saranno relativi ai dati consuntivi al 31/12 dell'esercizio di riferimento, confrontati con i dati consuntivi al 31/12 dell'anno precedente.

### **Calcolo dell'ammontare del Premio**

L'ammontare del premio di risultato da erogare è corrispondente al 6,5% del MOL positivo, ovvero la differenza tra Ricavi e Costi della produzione esclusi gli Ammortamenti e gli Accantonamenti, desunto dal Bilancio Consuntivo dell'esercizio preso in considerazione.

In presenza di un miglioramento dell'IPR, si conviene di riconoscere un incremento del premio come segue:

- fino a +3% maggiorazione del 1,5%
- fino a +6% maggiorazione del 4,5%
- fino a +9% maggiorazione del 7,5%
- oltre il +9% maggiorazione del 10%.

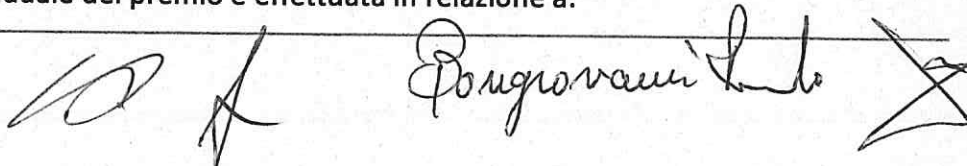
Per contro, in caso di IPR negativo, si applicheranno le seguenti riduzioni:

- inferiore al -15% nessuna corresponsione
- pari a -15% riduzione al 70%
- da -10 a -15% riduzione all' 80%
- da -5 a -10% riduzione al 90%
- da 0 a -5% riduzione al 95%.

### **Distribuzione individuale del Premio**

La ripartizione individuale del premio è effettuata in relazione a:

---



- 1) Regole generali
- 2) Parametri di presenza

#### Regole generali

Hanno diritto al Premio di risultato tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato che sono stati in forza nell'anno a cui si riferisce il premio (minimo 6 mesi per i neo-assunti)

L'importo individuale degli aventi diritto viene stabilito in relazione al parametro contrattuale di inquadramento al 31/12 dell'anno di competenza, da correggere proporzionalmente in presenza di assunzioni e/o cessazioni in corso d'anno, di contratti a tempo determinato e di contratti a tempo parziale.

#### Parametri di presenza

Per adeguare il premio alla effettiva presenza, l'ammontare del premio teorico è decurtato del valore corrispondente alla percentuale di incidenza dei giorni di assenza sui giorni teorici di presenza (gg 365-52domeniche=313 gg).

Non sono considerate assenze le ferie, maternità obbligatoria, assenze per infortuni sul lavoro, permessi sindacali e permessi donazione sangue.

#### Dettagli di calcolo

Il processo di calcolo della quota di premio, prevede i seguenti passi consequenziali:

- 1) Individuazione degli aventi diritto;
- 2) Definizione del parametro individuale;
- 3) Ripartizione fra agenzie;
- 4) Calcolo del premio teorico individuale;
- 5) Determinazione dei punti in base alle presenze;
- 6) Ricalcolo del premio con i correttivi;
- 7) Distribuzione dei resti (tenendo conto del parametro individuale e delle presenze);
- 8) Premio da distribuire.

#### Data di corresponsione del premio

Si conviene di erogare il premio di risultato entro il mese successivo all'approvazione definitiva del Bilancio Consuntivo, da parte del Consiglio di Amministrazione, relativo all'esercizio preso in esame.

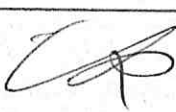

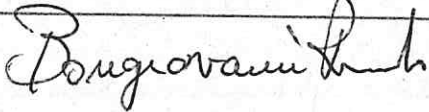
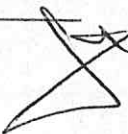
Ai fini del premio di risultato, l'azienda e le parti sindacali si impegnano alla definizione e successiva verifica degli obiettivi.

#### **Art. 8 Flessibilità dell'orario di lavoro (cambio turno) e clausole elastiche**

In considerazione della peculiare attività dell'azienda, si conviene di prevedere l'introduzione dell'istituto della flessibilità nella collocazione temporale della prestazione dei lavoratori a tempo pieno.

L'Azienda, sulla base delle necessità del servizio, potrà richiedere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa definita dall'orario di lavoro a tempo pieno. Il cambio turno dovrà essere comunicato con un preavviso di almeno 24 ore e

---

comporterà il pagamento di una maggiorazione, comprensiva dell'incidenza degli istituti legali e contrattuali incluso il TFR, del 20% della tariffa oraria.

Fino a un massimo di 30 volte l'anno, il dipendente – in assenza di una valida motivazione non potrà rifiutare la prestazione

Ai sensi del D.L. n. 81/2015, art.6, nel caso di stipula di clausole elastiche applicate ai contratti part-time siglati in azienda, verrà prevista la medesima maggiorazione del 20% della tariffa oraria, comprensiva dell'incidenza degli istituti legali e contrattuali e incluso il TFR, in caso di modifica della collocazione oraria della prestazione lavorativa, che verrà richiesta dall'azienda con un preavviso minimo di 24 ore.

#### **Art. 9 Servizio di reperibilità**

Tenuto conto della specifica tipologia di attività, si prevede un servizio di reperibilità da effettuarsi durante gli orari di chiusura al pubblico degli uffici di Ravenna e Faenza.

Il servizio in questione prevede la presenza di un reperibile per ciascuna delle due sedi operative.

Al reperibile in turno verrà fornito un telefono cellulare aziendale per ricevere ed effettuare le necessarie chiamate. Il lavoratore che termina il servizio di reperibilità è tenuto ad attivare la deviazione di chiamata sul cellulare del lavoratore che inizia il turno, escluso il caso che entrambi siano in servizio.

Per ogni intervento in reperibilità, il tempo minimo retribuito (feriale e/o festivo) sarà di 2 ore.

Il servizio di reperibilità viene compensato come segue:

- Per ogni giorno feriale euro 26,5
- Per ogni giorno festivo euro 32

In particolare, la reperibilità del personale della sede operativa di Faenza nelle giornate feriali che per effetto della modulazione degli orari non prevedono il rientro pomeridiano, la reperibilità ha inizio alle ore 13,00 e il compenso viene definito in euro 27,5

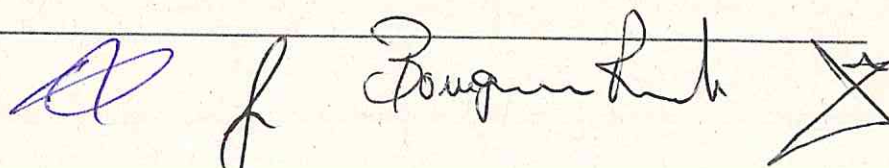
#### **Art. 10 Indennità di vestizione (tanatoprassi)**

Tenuto conto del fatto che nella realtà operativa di Aser il numero di queste operazioni è molto ridotto, perché svolte con grandissima prevalenza dagli operatori delle camere mortuarie di Ravenna e Faenza, e che quando tali operazioni vengono richieste questo avviene in abitazioni private o in strutture di ricovero e che in ogni caso l'esecuzione deve forzatamente avvenire fuori da apposite attrezzature, quindi con maggior disagio, con riferimento all'art. 43 del CCNL, le parti concordano di elevare l'indennità a euro 17,5 per ciascuna operazione.

#### **Art. 11 Indennità di trasferta**

La durata della trasferta inizia dall'ora di partenza dalla sede di appartenenza o da altro luogo autorizzato e finisce con il rientro alla stessa sede o altro luogo autorizzato. Per trasferte pari o superiori alle 6 ore per giorno solare, viene corrisposta una indennità pari a euro 6,00; per trasferte pari o superiori alle 8 ore viene corrisposta una indennità pari a euro 13,00; se superiore alle 16 ore l'indennità è di euro 26,00. Tale indennità non è utile a nessun istituto contrattuale.

---



#### **Art. 12 Cral aziendale**

La Società si assume l'onere di pagare il contributo al Cral del Gruppo Hera, sia per i dipendenti di Ravenna che di Faenza interessati a partecipare, fino ad un importo annuo per dipendente di euro 110,00. Il Cral del gruppo Hera definirà di anno in anno la quota a carico di ciascun dipendente iscritto.

#### **Art. 13 Permessi per visite mediche**

Le parti concordano che, in caso di:

- Visita medica presso strutture sanitarie pubbliche o private accreditate o visite specialistiche;

- Accertamenti diagnostici presso strutture pubbliche o convenzionate, il dipendente in servizio ha diritto ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, mantenendo la normale retribuzione, fruendo pertanto di permessi retribuiti a carico dell'azienda. L'effettuazione e la durata della visita o dell'accertamento è certificata da idonea documentazione rilasciata dall'ente che ha effettuato la prestazione. Si riconosce l'assenza per il tempo del viaggio o del trasferimento nel limite massimo di mezz'ora se la prestazione è in città, 1 ora se la prestazione avviene fuori città.

L'assenza dal servizio per l'intera giornata non rientra in questa casistica.

Le parti si impegnano a ridiscutere il tema, qualora si verifichi un utilizzo improprio delle ore di permesso.

#### **Art. 14 Aggiornamento professionale**

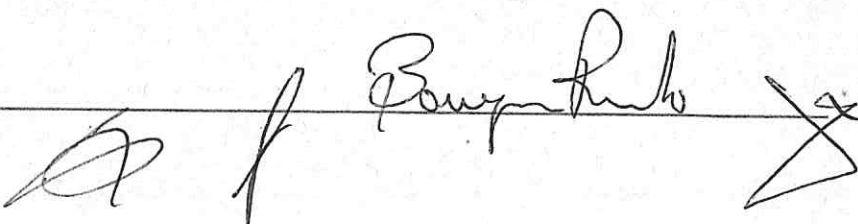
Oltre a quanto già previsto, si concorda che l'aggiornamento professionale sia finalizzato al miglioramento dell'efficienza, dell'immagine della Società ed allo sviluppo dell'iter professionale dei dipendenti.

#### **Art. 15 Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorre dal 01/01/2017 e scadrà il 31/12/2019; resta inteso che l'accordo rimarrà valido fino al rinnovo successivo.

Ravenna, 04/07/2017

---



Per A.Se.R srl

L'AMMINISTRATORE DELEGATO  
Maurizio Rossi

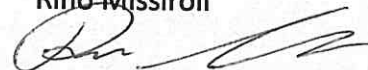


Per le OO.SS

F.P. CGIL  
Maurizio Cavalli



UIL Trasporti  
Rino Missiroli



PER LA R.S.U.  
Riccardo Bongiovanni

