

Venezia, 25/07/2011

Premio incentivante

A seguito dei positivi risultati economici ottenuti dall'azienda nel corso dell'anno precedente e al fine di incentivare l'apporto individuale dei dipendenti al miglior funzionamento del servizio, AMES S.p.A. stabilisce l'erogazione, nel mese di agosto di ciascun anno, di un premio di risultato definito secondo le modalità di seguito indicate.

L'importo individuale del premio si compone di due parti:

- A. 70% dell'importo – VALUTAZIONE INDIVIDUALE del LAVORATORE
- B. 30% dell'importo – VALUTAZIONE del GRUPPO di LAVORO

PARTE A

La quota di premio viene proporzionalmente ridotta sulla base delle assenze dal lavoro per: MALATTIA*(escluse le malattie a seguito di terapie salvavita o di ricoveri ospedalieri), ASPETTATIVA NON RETRIBUITA, CONGEDO PARENTALE (= maternità facoltativa), CONGEDO STRAORDINARIO (= permessi retribuiti ai sensi art.19 comma 2 CCNL del 06/07/1995), calcolate secondo i seguenti scaglioni:

- Per i primi 5 giorni di assenza nessuna trattenuta
- Da 6 a 10 giorni di assenza – trattenuta del 10%
- Da 11 a 15 giorni di assenza – trattenuta del 30%
- Da 16 a 20 giorni di assenza – trattenuta del 50%
- Dal 21° giorno di assenza in poi si perde il diritto all'intera quota di premio.

* non danno luogo a riduzione del premio le giornate di assenza dovute alle seguenti malattie esantematiche contagiose: morbillo, rosolia, varicella, orecchioni

In tali casi si richiede al dipendente di presentare unitamente al certificato di malattia una dichiarazione del proprio medico che attesti la presenza di una delle patologie sopra indicate.

* non danno luogo a riduzione del premio le assenze dovute ad intervento chirurgico e per convalescenza in seguito ad interventi chirurgici che determinino inabilità al lavoro. In tali casi si richiede al dipendente di produrre documentazione medica attestante le condizioni di cui sopra.

Non danno luogo a trattenuta: RICOVERO OSPEDALIERO, TERAPIA SALVAVITA, MATERNITA'OBBLIGATORIA, INFORTUNIO SUL LAVORO, CONGEDO PER LUTTO, PERMESSI ED ASPETTATIVE SINDACALI, MALATTIA DEI FIGLI DA 1 A 3 ANNI, MALATTIA DEI FIGLI DA 3 A 8 ANNI, PERMESSI MENSILI E CONGEDO SPECIALE PER LEGGE 104, PERMESSI STUDIO E PER ESAMI, CONGEDO MATRIMONIALE

PARTE B

La quota di premio viene erogata a tutti i lavoratori di ciascun gruppo di lavoro (scuola dell'infanzia o asilo nido) che globalmente siano stati presenti per almeno l'80% delle giornate lavorative dell'anno.

(Ai fini di questo conteggio sono considerate le stesse assenze che danno luogo alla riduzione del premio nel punto precedente)

Perderanno il diritto alla presente quota di premio tutti i lavoratori di quei gruppi:

- al cui interno si siano registrati episodi di disaccordo e conflittualità,
- per cui siano state segnalate criticità e problematicità da parte delle psicopedagogiste o dei referenti della municipalità di appartenenza, tali da compromettere l'ottimale organizzazione e gestione del servizio all'utenza.

I lavoratori che non sono assegnati stabilmente ad un gruppo di lavoro (correntemente indicati come "jolly") hanno diritto alla presente quota del premio, tranne i casi in cui l'azienda abbia riscontrato elementi di problematicità nella gestione del lavoratore o siano state segnalate criticità da parte delle psicopedagogiste o dai referenti delle municipalità.

Il jolly che sia assegnato ad una stessa sede per un periodo superiore a 5 mesi, verrà considerato appartenente al gruppo del lavoro ai fini della valutazione della presente parte del premio.

MECCANISMO DI RIDISTRIBUZIONE

Le risorse derivanti dal "risparmio" relativo alla PARTE A verranno assegnate per il 100% ad incremento della PARTE B e ridistribuite solo tra i dipendenti che non abbiano superato i 5gg di assenza secondo i criteri più sopra indicati.



Trasferimenti

Nel periodo 15/05 - 31/05 di ciascun anno* tutti i dipendenti interessati potranno presentare domanda di trasferimento utilizzando il modulo di seguito allegato, indicando in ordine di preferenza tutte le sedi a cui desiderano essere assegnati. *Eccezionalmente per l'anno 2011 tale termine è prorogato al 30/06.

Il dipendente che non presenta alcuna domanda di trasferimento nei termini, avrà implicitamente espresso la volontà di restare nella stessa sede di lavoro oppure di ricoprire la medesima funzione di jolly dell'anno scolastico corrente .

Entro il 30/06 di ogni anno* AMES S.p.A. predisporrà una graduatoria secondo le seguenti modalità:

* eccezionalmente tale termine viene prorogato per l'anno 2011 al 18 luglio

1. anzianità di servizio maturata presso AMES S.p.A. espressa in mesi di effettivo servizio (1 mese = 1 punto)
2. anzianità di servizio maturata presso il Comune di Venezia da gennaio 2000 con la mansione di "operatore scolastico" e/o "collaboratore ai servizi cucina" espressa in mesi di effettivo servizio (1 mese = 1 punto)
3. lavoratore appartenente alle categorie protette + 20 punti

La graduatoria verrà resa pubblica e consultabile da tutti i dipendenti tramite accesso all'area riservata del sito www.amesvenezia.it; sarà inoltre consultabile presso la sede AMES S.p.A. nei giorni e gli orari di volta in volta comunicati e verrà trasmessa in copia alle organizzazioni sindacali.

Per l'anno 2011: si veda in allegato comunicazione fax del 30/06/2011

Sulla base della graduatoria e delle richieste effettuate dai dipendenti, AMES S.p.A. provvederà ad attuare i trasferimenti e l'assegnazione delle sedi entro il 31 luglio di ciascun anno*.

* In via eccezionale tale termine è posticipato per l'anno corrente al 31/08/2011.

Nell'assegnazione delle sedi l'azienda si atterrà inoltre ai seguenti criteri:

- Compatibilmente con le esigenze organizzative, l'azienda provvederà ad assegnare non più di un lavoratore che usufruisca dei permessi per Legge 104/92 alla medesima scuola;
- Se all'interno di un gruppo di lavoro si verificano in corso d'anno delle incompatibilità, l'azienda provvederà autonomamente allo spostamento dei soggetti in conflitto; nei casi più gravi anche con eventuale frazionamento di tutto il gruppo. I soggetti coinvolti non saranno più assegnati stabilmente ad una sede, ma passeranno al ruolo di jolly.*

* il provvedimento di cui sopra verrà attuato dopo aver informato le organizzazioni sindacali.

- Per la sostituzione di assenze di lunga durata che si verificano in corso d'anno (per malattia, infortunio, ecc.) verrà assegnato stabilmente un jolly.

Orario di lavoro

L'orario settimanale è contrattualmente fissato in 36 ore settimanali da distribuirsi su 5 giorni, pertanto la durata della giornata lavorativa è di 7 ore e 12 minuti.

L'articolazione dell'orario giornaliero del personale viene determinata sulla base degli orari di apertura all'utenza dei servizi, secondo quanto stabilito dall'amministrazione comunale.

In tutte le strutture scolastiche sono attivati un turno di mattina e un turno di pomeriggio; può inoltre essere definito un turno intermedio nelle scuole in cui l'organizzazione delle attività lo richieda.



Flessibilità

E' ammessa per ciascun turno di lavoro una flessibilità in entrata fino ad un massimo di 5 minuti prima e 10 minuti dopo l'orario di inizio turno prestabilito: ad esempio per inizio turno alle 7:00 è ammessa l'entrata in servizio dalle 06:55 alle 07:10.

La flessibilità usufruita in entrata comporta un corrispondente slittamento dell'orario di uscita, mantenendo invariata la durata della prestazione lavorativa di 7 ore e 12 minuti: ad esempio entrata alle 06:55 – uscita alle 14:07; entrata alle 07:10 – uscita alle 14:22.

In casi eccezionali è concessa la possibilità di recuperare la flessibilità oraria entro il primo giorno lavorativo utile, se usufruita nel turno del pomeriggio: ad esempio nel turno 10:00-17:12 è ammessa la possibilità, con entrata alle 10:10 di uscire alle 17:12 recuperando i 10 minuti di flessibilità nel turno del giorno seguente.

Lavoro straordinario

I dipendenti sono tenuti a prestare servizio in orario straordinario su richiesta dall'azienda per le attività connesse all'adeguato funzionamento del servizio (ad esempio uscite didattiche, riunioni, incontri formativi, manutenzioni straordinarie delle strutture, ecc.)

Tali prestazioni lavorative daranno luogo al pagamento della retribuzione per orario straordinario (secondo quanto previsto dall'art. 38 CCNL del 14/09/2000), oppure, su espressa richiesta del dipendente, alla possibilità di riposo compensativo.

Le modalità di fruizione del recupero vanno concordate con l'azienda di volta in volta, che lo autorizzerà compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio.

Eventuali prestazioni di orario straordinario che non siano state preventivamente autorizzate dall'azienda non saranno riconosciute ai fini retributivi.

Spostamenti per servizio

Nel caso in cui l'azienda lo richieda il dipendente è tenuto a spostarsi da una scuola ad un'altra durante l'orario di lavoro utilizzando i mezzi di trasporto pubblico

Il costo sostenuto dal lavoratore per l'utilizzo dei mezzi pubblici verrà rimborsato a fronte di presentazione del corrispondente titolo di viaggio.

Assemblee sindacali

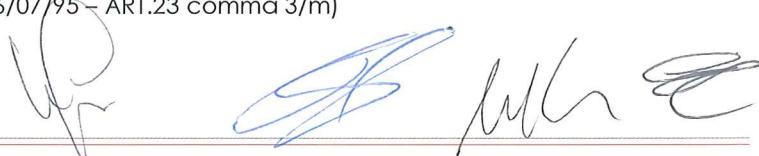
Per i casi in cui le assemblee sindacali si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, le corrispondenti ore verranno retribuite come lavoro ordinario nella busta paga del mese successivo.

Chiusura del servizio per sciopero o assemblea sindacale

Nel caso in cui, in concomitanza con la proclamazione di uno sciopero o con lo svolgimento di un'assemblea sindacale, un dipendente si trovasse ad essere da solo all'interno della scuola, potrà essere trasferito presso un'altra scuola in cui non ci sia personale aderente allo sciopero o all'assemblea fino alla fine del suo turno di lavoro. Laddove tale spostamento non sia possibile, il dipendente sarà eventualmente autorizzato a lasciare anticipatamente la scuola, usufruendo di un recupero da banca ore.

Accesso alle strutture

L'accesso alle strutture scolastiche comunali è riservato al personale di servizio e agli utenti. I dipendenti sono tenuti a vigilare per evitare l'accesso di persone non autorizzate durante l'orario di servizio. Ai fini di garantire il rispetto delle normative vigenti e la tutela della sicurezza degli utenti (nonché dei lavoratori stessi), il dipendente è obbligato, al verificarsi di qualsiasi accesso, anche ispettivo, di terzi all'interno della scuola, ad avvertire tempestivamente l'azienda. (si veda CNL 06/07/95 – ART.23 comma 3/m)



Visite mediche

1. Nel caso in cui il dipendente debba sottoporsi ad accertamenti sanitari presso strutture pubbliche o convenzionate con il S.S.N. e non vi sia la possibilità di effettuare la prestazione sanitaria al di fuori dell'orario di lavoro, il lavoratore dovrà:
 - ✓ avvisare l'azienda e i colleghi di lavoro entro 48 ore dalla prenotazione della visita medica e quindi programmare per il giorno della visita il turno di lavoro che garantisca la sua presenza per l'intero orario o che riduca al minimo la durata della sua assenza;
 - ✓ documentare la propria assenza con idonea certificazione da far pervenire all'azienda in originale entro 48 ore dall'effettuazione della visita stessa.
2. Tali assenze orarie saranno considerate PERMESSI BREVI ai sensi dell'Art.20 del CCNL 06/07/1995 e dovranno pertanto essere recuperate entro il mese successivo a quello di fruizione, secondo le modalità individuate dall'azienda.
3. L'applicazione di quanto previsto al punto 2 del presente articolo è sospesa fino al 30/04/2012. Entro il mese di gennaio 2012 si provvederà a verificare il totale complessivo delle ore usufruite per accertamenti sanitari in orario di lavoro nell'anno 2011; qualora non si registri una contrazione delle stesse pari o superiore al 35% rispetto al totale riferito all'anno 2010 (pari a 422 ore), dal 1° maggio 2012 si applicherà integralmente quanto previsto al precedente punto 2.

Ferie

La fruizione delle ferie da parte dei dipendenti, compatibilmente con le esigenze aziendali, verrà effettuata secondo le seguenti modalità:

1. durante i periodi di chiusura del servizio per le vacanze di Natale, di Pasqua ed eventuali altre previste dal calendario scolastico, nonché nei giorni di chiusura prestabiliti a seguito della relativa programmazione per gli asili nido e le scuole dell'infanzia;
2. i dipendenti con contratto part-time verticale 11 mesi all'anno usufruiscono di almeno due settimane di ferie nel corso del mese di luglio;
3. i restanti giorni vengono fruiti su richiesta del dipendente secondo una programmazione da presentare a gennaio per il periodo febbraio – giugno e a settembre per il periodo settembre – gennaio di ciascun anno;
4. se non presenta una programmazione, il dipendente può richiedere le ferie di volta in volta (telefonicamente e con apposito giustificativo) con un preavviso minimo di 3 giorni; l'azienda autorizzerà le ferie fino ad un massimo di 10 ausiliari e di 4 cuochi al giorno e comunque per non più di una persona per scuola.
Nelle settimane in cui si registra una media delle assenze giornaliere superiore a 15 unità, le ferie potranno essere autorizzate fino ad un massimo di 5 ausiliari e 2 cuochi per giorno.

Nel mese di marzo 2012 le parti si incontreranno per una verifica dell'applicazione di quanto al precedente punto 4.

Dichiarazione da parte delle organizzazioni sindacali:

Le organizzazioni sindacali si riservano di avanzare all'azienda nuove proposte per l'applicazione del premio di produttività entro il mese di giugno 2012.

Letto, confermato e sottoscritto

A.M.E.S. S.p.A.

U.I.L. 

C.S.A. 

C.G.I.L. 

C.I.S.L.