

Accordo Integrativo Aziendale

A seguito dei risultati del referendum (svoltosi il 25, 26 e 27 maggio 2015) sui contenuti della trattativa sindacale esplicitati nel documento inviato via e-mail a tutte le lavoratrici e lavoratori della società in data 21 maggio 2015, e discusso nelle assemblee nella medesima data, in data odierna 3 GIUGNO 2015, le parti, come sotto rappresentate:

Milanosport S.p.a. rappresentata dal presidente Dr. Pierfrancesco Barletta e dal direttore generale dr. Raphael Caporali.

E

Le rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle RSU nelle persone dei sig.ri

Fava Antonino, Fontana Loredana, Gasparini Andrea, Giandinoto Vincenzo, Olcelli Anna Rita, Zappalà Giuseppe

E

Le Rappresentanze sindacali territoriali
SLC – CGIL - Paolo Puglisi, Mimma Agnusdei
Fisascat CISL - Pino Tognacca
UilTusc UIL - Bruno Pilo

concordano quanto segue.

Premesso

Che a seguito dell'Accordo Sindacale stipulato il 16/11/2012, nel corso degli incontri di valutazione dell'andamento aziendale svoltisi tra le parti a partire da dicembre 2014, in merito ai risultati di risanamento ottenuti a seguito dell'accordo citato, è emerso un comune giudizio positivo e la volontà di proseguire nell'azione di continuo miglioramento del bilancio della Società, contenimento costi e conseguente consolidamento dell'azienda, il tutto in coerenza con gli affidamenti intercorsi nell'incontro con l'Assessora dr.ssa Bisconti Chiara del 09/02/2015 e gli obblighi derivanti dalla delibera della Giunta comunale n. 70 del 23/01/2015 e dalla normativa sulla spending review.

Le parti sottolineano che tra il 2011 e il 2014, pur nelle difficoltà della situazione generale, l'andamento dei costi di Milanospoort, come peraltro fatto presente all'Assessora in tale incontro, sono costantemente diminuiti. Infatti il lavoro somministrato ha registrato nel triennio un abbattimento di 2.432.150 €, mentre i costi generali per acquisti, forniture, servizi e consulenze sono diminuiti di circa 6.500.000 €.

Le parti rilevano, inoltre che nel perseguire i risultati su indicati è stato fondamentale il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori in questi anni, riconosciuto peraltro dalla società stessa e dalla Assessora allo Sport e Benessere a nome del sindaco nell'incontro del 09/02/2015.

Si sottolinea che il costo del lavoro del personale dipendente non ha avuto alcun aumento, se non quello determinato dal trend contrattuale.

Le parti fanno notare inoltre che in virtù del miglioramento gestionale nel suo complesso il contributo del Comune di Milano, Socio Unico, è diminuito del 40%, ed è passato da 8.024.000 € a circa 4.800.000 € nel 2014, diminuendo quindi di 3.200.000 €;

Che a tal fine l'attuale Dirigenza Aziendale, le Organizzazioni Sindacali e le RSU, riaffermata tale volontà, si sono impegnate nel rafforzare il percorso già intrapreso dalle parti con un ulteriore accordo triennale con lo scopo di perseguire l'obiettivo del rafforzamento del ruolo di assoluta

rilevanza sociale di Milanosport nel suo insieme, ruolo condiviso con l'Assessorato Sport e Benessere;

Che con l'Accordo del 16/11/2012 si è confermato il mantenimento degli attuali livelli occupazionali e salariali, scongiurando il ricorso alla mobilità art. 4, c. 11, L. n. 223/1991, ed è stata garantita qualità ed efficienza del servizio offerto all'utenza;

Che il riassetto aziendale è stato attuato con successo tramite l'applicazione di criteri di flessibilità e cercando di perseguire criteri di equità, condizioni queste fondamentali per accompagnare per un ulteriore triennio l'attuazione degli obiettivi di cui sopra.

Che a tal proposito le parti concordano di mantenere e perseguire relazioni sindacali positive, basate sul valore fondamentale della dignità della persona, anche e soprattutto nell'ambiente di lavoro e di voler monitorare congiuntamente in incontri periodici l'andamento dell'azione di risanamento e rilancio aziendale, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di cui in premessa.

Tanto Premesso le parti concordano quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante e fondamentale del presente accordo

Allo scopo di realizzare quanto indicato in premessa e garantire la sostenibilità dell'attività di Milanosport, viene stipulato quanto segue con l'obiettivo di raggiungere i risultati economici previsti dal piano industriale triennale 2015 -2017 e tale piano darà attuazione alle seguenti tematiche con lo scopo anche di favorire il rilancio e riaffermare il ruolo della azienda stessa:

1. **orario di lavoro;**
2. **flessibilità e 39° ora;**
3. **utilizzo 39° ora accantonata;**
4. **lavoro nelle festività infrasettimanali;**
5. **permessi retribuiti (PAR);**
6. **ferie;**
7. **fruizione ROL ed EX FNU pregressi;**
8. **benefit;**
9. **buono pasto;**
10. **organizzazione e sviluppo aziendale;**
11. **malattia e infortunio;**
12. **premio di produttività;**
13. **part-time;**
14. **incontri sindacali di verifica;**
15. **clausole di salvaguardia;**
16. **decorrenza e durata.**

1. ORARIO DI LAVORO

Premesso che il servizio complessivo fornito da Milanosport alla cittadinanza è subordinato alle politiche sociali del Comune di Milano, in particolare dell'Assessorato Sport e benessere, per il triennio 2015 – 2017 si conviene che l'orario settimanale di 38 ore full time, a retribuzione invariata, sarà di 39 ore, a far data dalla stipula del presente accordo.

Di conseguenza la distribuzione dell'orario di lavoro deve tener conto da un punto di vista operativo ed organizzativo del servizio complessivo e della gestione societaria richieste dal Comune di Milano e come tradizionalmente è sempre avvenuto, si evidenzia la necessità di articolare una diversa organizzazione del lavoro, ivi compresi gli orari, distinguendo l'orario estivo da quello invernale.

Si conferma che l'orario di lavoro settimanale continuerà ad essere articolato in turnazioni che potranno coprire anche una turistica di 7 giorni su 7, con un massimo di 6 giorni consecutivi di

lavoro e uno di riposo.

1.1. Impianti: l'orario di lavoro è distribuito in relazione ai giorni settimanali di apertura e all'orario di funzionamento degli impianti, alle molteplici esigenze delle attività programmate e al flusso della clientela.

I turni in linea di massima prevedono per reception, manutentori, addetti impianto ed allestimenti:

1° turno 30'-15' prima dell'apertura impianto

2° turno (ove presente per le reception): orario centrale

3° turno: pomeridiano/serale

Si confermano le attuali matrici, con le variazioni determinate dalla programmazione annuale.

1.2. Manutenzione: per i manutentori che operano a livello centrale la turnazione è articolata con 5 giorni di lavoro su 7 ed è strutturata alternando mattina-pomeriggio-sera infrasettimanale e un orario più centrale nel w-e (in servizio sa - rr - do - rr). Per i manutentori in servizio sugli impianti si rimanda ai turni esplicitati alla voce impianti.

1.3. ADO/aiuto ADO/responsabili impianto/assistente responsabile: è conseguente alle attività degli impianti di cui presiedono e gestiscono le attività.

1.4. Sede: l'orario di lavoro è articolato, in linea di massima e salvo diverse esigenze emergenti, dal lunedì al venerdì con inizio 8.30 /9.00/9.30 inteso come orario di timbratura iniziale, in relazione alle esigenze tecnico/operative delle singoli aree/uffici.

2. FLESSIBILITA' e 39° ORA

2.1. IMPIANTI (BUSINESS UNIT)

Si conferma che per i lavoratori in servizio sugli impianti è definito il regime di turnistica e di flessibilità nell'anno articolato in due distinti periodi annuali nei quali la durata settimanale dell'orario di lavoro e' da calcolarsi secondo una media di 39 ore a full-time per ciascun periodo, con le modalità previste nel precedente accordo 2012- 2014.

Si conferma l'articolazione della flessibilità della turnistica nei due diversi periodi temporali nel corso dell'anno già individuati. Di conseguenza:

Si specifica che nel periodo invernale, di norma dal 01/11 al 31/05, l'orario di lavoro potrà essere programmato su 38 ore settimanali da turno, con l'accantonamento della 39° ora che sarà accumulata ed effettuata per coprire esigenze aziendali non programmabili, con possibilità di raggiungere le 45 ore settimanali senza maturazione di lavoro straordinario. Le eventuali ore eccedenti la media delle 39 ore secondo la media da calcolarsi sul periodo e sino alle 45 ore, effettuate in detto periodo, daranno luogo esclusivamente a permessi o risposi compensativi di cui il lavoratore potrà usufruire compatibilmente con le esigenze aziendali.

Si specifica altresì che nel periodo estivo di norma dal 01/06 al 31/10 l'orario di lavoro potrà essere calcolato su una media settimanale di 39 ore, quindi, a parità di retribuzione, durante il periodo interessato, l'orario di lavoro su disposizione aziendale potrà variare dalle 33 alle 45 ore settimanali a condizione che la media per il periodo sia di 39 ore settimanali. Anche in questo secondo periodo è previsto l'accantonamento dell'ora settimanale in più rispetto alla programmazione che manterrà turni effettivi tra le 32 e le 44 ore a cui si deve aggiungere l'ora in più che sarà accantonata ed effettuata per coprire esigenze aziendali non programmabili.

Nel caso in cui al termine del periodo l'orario di lavoro svolto risulti inferiore a 39 ore settimanali, le ore in meno dovranno essere recuperate secondo le indicazioni aziendali dal lavoratore entro l'anno di maturazione o potranno essere dedotte, su richiesta del lavoratore, dalle eventuali ore in eccedenza precedentemente maturate.

2.2 MANUTENZIONE

Nell'articolazione della distribuzione dell'orario settimanale di lavoro verrà inserita, a inizio o fine turno, la 39° ora secondo necessità tecnico/operative dei due periodi annuali (1/11- 31/5 periodo invernale e 1/6 - 31/10 periodo estivo).

2.3 ADO/aiuto ADO/responsabili impianto/assistente responsabile

Nell'articolazione della distribuzione dell'orario settimanale di lavoro verrà inserita, a inizio o fine turno, la 39° ora secondo necessità operativo/gestionali dei due periodi annuali (1/11- 31/5 periodo invernale e 1/6 - 31/10 periodo estivo).

2.4 SEDE

Nell'orario settimanale di lavoro verrà inserita la 39° ora con le seguenti modalità:

4 giorni di 8 ore

1 giorno di 7 ore

3. UTILIZZO 39°ORA ACCANTONATA

La 39° ora accantonata sarà utilizzata, con programmazione e comunicazione anticipata di 48 ore se possibile, per coprire esigenze aggiuntive di lavoro, quali ad esempio sostituzione di colleghi assenti, anche parzialmente, o picchi di lavoro in caso di necessità aggiuntive di risorse rispetto allo standard (es. iscrizioni corsi, manifestazioni o eventi, o variazioni del servizio richieste dalla proprietà). Tale utilizzo in continuità di prestazione, in caso di giornate aggiuntive, minimo quattro ore con riconoscimento del buono pasto.

Si specifica inoltre che la 39esima ora non potrà eccedere un accantonamento superiore a 45 ore annue.

Si indicano i principi per la gestione delle emergenze che richiedono la copertura a garanzia del servizio:

- a) ADO;
- b) Lista dipendenti di Business Unit disponibili;
- c) Lista dipendenti altre Business Unit disponibili;
- d) Altri dipendenti con maggior RBO 39° ora;

4. LAVORO NELLE FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

In relazione all'articolazione della turnazione di lavoro, la prestazione lavorativa dei dipendenti in turno in tali giornate verrà maggiorata secondo gli accordi aziendali in essere, per le ore di effettiva prestazione e l'accantonamento di 8 ore convenzionali, in aggiunta alle ex festività, quale recupero della festività non goduta.

Le ore lavorate eccedenti le 45 ore saranno retribuite come straordinarie.

5. PERMESSI RETRIBUITI

In virtù di quanto già previsto nel precedente accordo in materia di ROL ed ex festività, per il periodo di vigenza del presente accordo, dalla data di firma e fino al 31 dicembre 2017, oltre alle 24 ore di PAR annualmente vigenti sempre in base al precedente accordo (maturazione di n. 2 ore mensili), vengono riconosciute ulteriori ore di PAR, come di seguito specificato:

- ✓ 7 ore nel corso dell'anno 2015 (maturazione di n. 1 ora al mese)
- ✓ 24 ore nel corso dell'anno 2016 (maturazione di n. 2 ore al mese)
- ✓ 24 ore nel corso dell'anno 2017 (maturazione di n. 2 ore al mese)

6. FERIE

Nel periodo di vigenza del presente accordo la maturazione ferie sarà di n. 14 ore mese, per un totale di 168 ore annue.

L'azienda s'impegna inoltre a garantire il riposo nel fine settimana nel periodo che precede le ferie programmate di almeno due settimane. In ogni caso l'azienda agevolerà i cambi turno tra dipendenti.

7. FRUIZIONE DELLE ORE DI ROL ED EX FNU PREGRESSE

Le parti concordano di far programmare annualmente, a cura dei designati ruoli aziendali, la fruizione delle ore di ROL ed EX FESTIVITA' accantonate negli anni pregressi, scaglionandone la fruizione nell'arco della vigenza del presente accordo, compatibilmente con la sostenibilità aziendale ed in accordo con i dipendenti senza che ciò comporti aumento dei costi. L'ufficio RU fornirà ai dipendenti i dati aggiornati delle ore di ROL e EX FNU che verranno conglobati sul cedolino in un'unica voce (EX FNU).

8. **BENEFIT**

Ai dipendenti per ogni stagione corsistica, oltre a un primo corso gratuito, esclusi i corsi individuali, per sé o i propri familiari (vale autocertificazione) attualmente già riconosciuto, viene concesso un secondo corso gratuito, a condizione che non ci sia una diminuzione di incassi. Tale secondo corso viene riconosciuto per l'arco di vigenza del presente accordo. Resta invariato lo sconto del 15% sui corsi aggiuntivi, cumulabile con le altre promozioni.

9. **BUONO PASTO**

Si riconferma l'attuale valore di € 6,75.

10. **ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO AZIENDALE**

Si conferma quanto previsto nel precedente accordo, che qui viene riportato con aggiornamento rispetto alla nuova organizzazione.

10.1. Organizzazione generale

Nell'ottica di un miglioramento organizzativo finalizzato al contenimento delle spese ed alla riduzione del deficit aziendale, viene concordata una maggiore mobilità aziendale del personale e/o una diversa struttura aziendale divisa in business unit, anche intese come gruppi di impianti, con eventuale delega delle funzioni di sede alle business unit, eventualmente decentrate sugli impianti, secondo i principi di equità indicati in premessa.

Si conferma che sarà possibile per l'azienda nel rispetto dei livelli retributivi attualmente goduti dal dipendente procedere con variazione del luogo di lavoro nei limiti del territorio Comunale di Milano e dell'incarico con mutamento di mansioni e di orario, nel rispetto del presente accordo.

In particolare sarà consentito, ove lo richiedano le esigenze aziendali, ed allo scopo di aumentare la presenza del personale dipendente sugli impianti e/o nelle nuove business unit, spostare, a parità di retribuzione, il personale anche di sede presso gli impianti per svolgimento di incarichi ad es: di addetto reception, cassa iscrizioni o ADO/responsabile impianto/i o aiuto ADO/assistente responsabile impianto, o capo coordinatore d'area con assegnazione budget e/o responsabile business unit esterna o altre mansioni utili allo svolgimento dell'attività aziendale.

In deroga anche alle previsioni di cui all'art. 2103 c.c. sarà possibile procedere alla assegnazione delle mansioni su esposte, personale appartenente a qualsiasi livello contrattuale sempre nel rispetto dei livelli retributivi precedentemente goduti che non potranno subire variazione in peius, il predetto accordo è stato sottoscritto anche allo scopo di evitare la mobilità ex art. 4, c. 11, L. n. 223/1991.

Si specifica che può essere assegnato a incarico di coordinamento operativo/gestionale impianti e/o aiuto ADO anche personale di 3° livello senza che la predetta attività possa essere considerata assegnazione a mansioni superiori ma trattasi comunque di mansioni rientranti nel medesimo livello.

10.2. Manutenzione

I manutentori potranno essere inseriti, nell'ambito della nuova organizzazione del lavoro, in aree comprendenti gruppi di impianto.

Si specifica che la mansione di addetto alla manutenzione negli impianti può comprendere, in una parte residuale del servizio, anche il presidio della reception, la custodia e i riordini degli spazi utilizzati dalla clientela, l'allestimento dei campi sportivi, a seconda delle esigenze operative dell'impianto/i, ed allo scopo di garantire la qualità dei servizi per i clienti.

11. MALATTIA E INFORTUNIO

Fermo restando quanto previsto dal CCNL impianti sportivi in materia di trattamento economico, ben distinto nei due articoli specifici: art.98 "trattamento malattia" e art. 100 "trattamento infortunio" e da quanto previsto dagli accordi aziendali in vigore, le parti, riconoscendo il fattivo e significativo contributo del personale nel perseguire con coerenza gli obiettivi della premessa del presente accordo, concordano, a livello aziendale di riconoscere l'importanza della tutela della salute e quindi di distinguere, ai fini del periodo di comporta, in maniera specifica le due situazioni di malattia e infortunio, come segue:

- a) Malattia – oltre all'aspettativa di 120 gg con le modalità già previste dal CCNL e dagli accordi aziendali, verrà riconosciuta un'ulteriore aspettativa non retribuita fino a 365 gg*
- b) Infortunio - oltre all'aspettativa di 120 gg con le modalità già previste dal CCNL e dagli accordi aziendali, verrà riconosciuta un'ulteriore aspettativa non retribuita fino a 365 gg*

12. PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Si riconferma che ogni anno sarà riconosciuto un premio di produttività e per il quale è sottoscritto uno specifico accordo.

13. PART- TIME

Per i part time le 39 ore settimanali, i permessi, le ferie e il premio saranno riproporzionati in base al contratto individuale.

14. INCONTRI SINDACALI DI VERIFICA

*Per quanto riguarda gli orari sono previsti due incontri annuali con le seguenti cadenze:
entro aprile
entro novembre*

Si specifica inoltre che sulle materie previste nel presente accordo si svolgeranno incontri di verifica su richiesta di una delle parti, ad es:

*Organizzazione del lavoro, nuovi ruoli e/o nuovi modelli organizzativi;
a fronte di eventuali cessioni di impianti e/o ristrutturazioni;
costi, risparmi e ricavi.*

Si conferma che in caso di assegnazione di lavoratori ad altri impianti l'azienda è tenuta ad informare preventivamente la RSU.

Il primo incontro di verifica sull'applicazione del presente accordo si svolgerà entro novembre 2015.

15. CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo rimangono in atto le norme e le prassi dei precedenti accordi se non derogate dal presente.

16. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità a partire dal 1 giugno 2015 fino al 31 dicembre 2017.

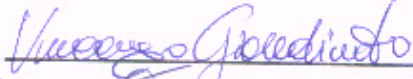
Entro e non oltre il 30 settembre 2017 le parti si incontreranno per definire l'eventuale rinnovo del presente accordo i cui effetti in ogni caso rimarranno vigenti fino al rinnovo dello stesso. Le parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, a far data dal 01/01/2018, si ripristina quanto previsto dagli art. 55 e 79 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Sport, Fitness e Benessere del 24/02/2006.

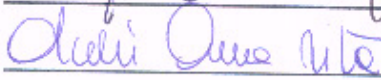
Milano, 3 giugno 2015

Le parti firmatarie

RSU

Organizzazioni Sindacali Territoriali



FISASCAT CISL - PINO TOGNACCA

SLC CGIL - PAOLO PUGLISI, MIMMA AGNUSDEI.

UIL TUCS UIL - BRUNO PILO

LA DIREZIONE DI MILANOSPORT

RAPHAEL CAPORALI

IL PRESIDENTE

PIERFRANCESCO BARLETTA

