VERBALE DI ACCORDO

In data 27 luglio 2022, tra le parti: Jtaca S.r.l. con socio unico, con sede in Via Equilio 15/A al Lido di Jesolo (VE), codice fiscale, numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Venezia e partita I.V.A. 03033500277, qui rappresentata dall'Amministratore Unico Avv. Giacomo Vallese, in forza della sua determina N. 96 del 29/04/2022, e la FILT CGIL VENEZIA, qui rappresentata dalla Segretaria Generale Sig.ra Federica Vedova

Premesso

- Che anche a seguito della situazione economica venutasi a creare a causa della pandemia COVID-19 è necessario rivedere i termini e i modi di gestione del sistema produttivo aziendale;
- Che l'organo amministrativo della società, in relazione a quanto sopra, ha inteso e deliberato di rivedere precedenti accordi aziendali sottoscritti;
- Che al fine di rendere efficace ed efficiente la gestione aziendale è necessario aumentare la produttività, anche grazie ad una conduzione e ad un funzionamento delle maestranze economicamente più proficua;
- Che la società richiede pertanto alle maestranze maggior partecipazione, per il perseguimento degli obiettivi di servizio e di produttività aziendale.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

[redacted]

[redacted]

Definizione di modalità di passaggio da tempo determinato (stagionale) a tempo indeterminato e relativo percorso aziendale

2. Fatte salve altre modalità di passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato previste o ammesse da norme o regolamenti aziendali, i rapporti di lavoro a tempo determinato (stagionale), al termine di un ciclo di occupazione di almeno 27 (ventisette) mesi, anche non consecutivi, saranno trasformati a tempo indeterminato, alle seguenti condizioni:
   a. Il ciclo di 27 (ventisette) mesi di occupazione dovrà essere contenuto e completato in massimo 4 (quattro) anni;
   b. All'interno di tale lasso di tempo, eventuali interruzioni del rapporto di lavoro di durata superiore all'anno, o le dimissioni anticipate per volontà del lavoratore, rispetto alla scadenza pattuita nel contratto di lavoro, provocheranno l'azzeramento del periodo maturato;
   c. Il lavoratore (autista), ove non ne sia già in possesso, conseguirà la patente di categoria "E" e frequenterà il corso di formazione con l'ottenimento della Carta di Qualificazione del Conducente "CQC Persone", entro un anno dalla sigla del presente accordo o entro il termine del suo contratto di lavoro a tempo determinato (stagionale);
   d. Il lavoratore trasformato sarà adibito, a rotazione con gli altri colleghi, alla guida dei trenini turistici gestiti dall'azienda in qualsiasi periodo dell'anno, su pianificazione dell'azienda;
   e. Il costo per l'ottenimento delle patenti di guida di categoria "D", "E" e relativa Carta di Qualificazione del Conducente "CQC Persone" sarà rimborsato dal datore di lavoro, previa presentazione del titolo e della quietanza rilasciata dall'autoscuola e dall'agenzia.
3. Il costo per il rinnovo delle patenti di guida e delle relative Carte di Qualificazione del Conducente (a titolo non esaustivo D + CQC; E + CQC), sarà rimborsato dal datore di lavoro, previa presentazione del titolo e della quietanza rilasciati dall'autoscuola o dall'agenzia.

[redacted] il punto 2. e. ed il punto 3. valgono per tutti i lavoratori.

4. [redacted] Il punto 3. Sostituisce integralmente i precedenti accordi aziendali del 11 dicembre 2015 e del 25 febbraio 2020 e i loro eventuali rinnovi, salve e sostanziali le premesse in essi contenute, in particolare l'impegno a partecipare ai corsi per l'ottenimento delle patenti di guida e delle relative C.Q.C., al di fuori dell'orario di lavoro fissato dall'azienda e comunque in periodi di minore intensità lavorativa.

Istituzione di un premio di risultato

5. Allo scopo di migliorare e garantire la continuità dei servizi e la competitività dell'azienda, le parti concordano l'istituzione di una forma premiale economica aggiuntiva, chiamata premio di risultato.
   a. Tale premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al beneficio ottenuto attraverso il miglioramento continuo, grazie alla realizzazione di programmi e progetti aziendali, aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità del lavoro.
      A tal fine le condizioni generali, valide per tutti i lavoratori, richieste dall'azienda per l'ottenimento del beneficio sono, a titolo non esaustivo:
      i. Contenimento delle assenze individuali nei massimi di cui al successivo Allegato n. 1,
      ii. Collaborazione fattiva con l'azienda, nella gestione e contenimento di eventuali situazioni pandemiche o di emergenza (ad es. pulizia, sanificazione, disinfezione, lavaggio di mezzi e postazioni di lavoro, controllo attivo e passivo dei "Green Pass" o altri strumenti o presidi similari via via introdotti dal Governo, adozione di comportamenti virtuosi e proattivi: uso di mascherina, distanziamento sociale, disinfezione mani, controllo temperatura e automonitoraggio condizioni di salute utilizzo degli specifici DPI previsti, obbligatori o utili, anche se non obbligatori,
      iii. Impegno a svolgere, in via non continuativa, anche mansioni diverse, in altri settori aziendali (trasporti, sosta, amministrazione/logistica, ecc.), rispetto a quelli di naturale appartenenza,
      iv. Impegno a formarsi e ad utilizzare strumenti informatici, anche propri, nello svolgimento delle proprie mansioni o quale interfaccia tra il lavoratore e l'azienda;
   b. Il premio verrà erogato annualmente, a valersi sul periodo lavorativo dal 1° gennaio al 31 dicembre e si applicherà ai dipendenti in forza, assunti a tempo indeterminato e determinato.
      Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato il premio verrà corrisposto solo a fronte di almeno 5 (cinque) mesi di effettiva prestazione, nell'anno di riferimento, anche non continuativi;
   c. La forma premiale aggiuntiva sarà corrisposta con le competenze di marzo dell'anno successivo, per quanto riguarda i lavoratori a tempo indeterminato, nel mentre per i lavoratori assunti a tempo determinato, o con l'ultima busta paga utile, in caso di termine del rapporto di lavoro;
   d. In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro l'anno di competenza del premio dovuta a dimissioni, sia per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che determinato, e nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, al dipendente dimissionario o licenziato non spetterà alcuna somma a titolo di premio di

risultato per l'anno in questione, fatto salvo per coloro i quali si congedano negli ultimi 4 (quattro) mesi dell'anno o nel caso di dimissioni per pensionamento;

e. Il premio di risultato verrà erogato ai lavoratori in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio nell'anno di applicazione, tenuto conto del parametro contrattuale posseduto durante i mesi dell'anno e secondo la tabella allegata (Allegato 1).
   Sono qui considerate quale effettiva presenza le assenze per ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, assenze per congedo di maternità, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria e al periodo di interdizione prorogata, congedo obbligatorio di paternità, permessi concessi ai donatori di sangue, permessi concessi ai donatori di midollo osseo, ricoveri ospedalieri, permessi L. 104, congedi matrimoniali, permessi sindacali.
   Sono considerate assenze quelle per motivi diversi da quelli citati nel precedente capoverso, quelle ingiustificate e per malattia.
   Per malattia si intendono solo quelle debitamente certificate secondo le leggi vigenti, comunque diverse da ricoveri o infortuni sul lavoro;

f. Nel caso di passaggi di parametro e/o categoria superiori, ottenuti in corso d'anno, l'erogazione del premio verrà calcolata sul parametro superiore posseduto;

g. Il premio di risultato massimo raggiungibile è di € 1.000,00.- (euro mille/00.-) a parametro 175, ricalcolato in base al parametro di inquadramento di ciascun dipendente (Allegato n. 2). Tale importo è da considerarsi al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali;

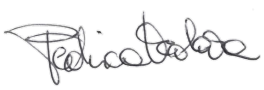
h. Si da atto che il premio di risultato non rientra tra le voci retributive da prendere a base per la determinazione del T.F.R..
   Qualora applicabile il premio di risultato beneficerà del regime di contribuzione e detassazione, in quanto stabilito in relazione di incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività, innovazione e redditività dell'impresa;

6. Il presente accordo avrà durata triennale, a valere dall'anno 2022, considerato per intero, all'anno 2024 compreso.
   La società si impegna fin d'ora, valutate le condizioni economiche e di bilancio, a rinnovare o a ridiscutere quanto previsto nel presente accordo, per il triennio 2025 – 2027 entro il 31/12/2024.

Jesolo Lido, lì 27 luglio 2022

Jtaca S.r.l. con socio unico
L'Amministratore Unico
Avv. Giacomo Vallese

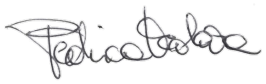
FILT CGIL VENEZIA
La Segretaria Generale
Federica Vedova



Allegato n. 1

PARAMETRI CALCOLO PRESENZA

% Premio	Ore annue (minimo)		% presenza		% presenza	Ore assenza (massimo)	Gg. assenza (massimo)
100	2.056,00				100,00	0,00	0,00
90	1.953,00	da	99,99	a	95,00	103,00	13,00
70	1.850,00	da	94,99	a	90,00	206,00	26,00
50	1.748,00	da	89,99	a	85,00	308,00	39,00



Allegato n. 2

PREMIO DI RISULTATO

Parametro	%	Premio lordo annuo	Rateo mensile
DRO	142,86	1.428,57	119,05
250	142,86	1.428,57	119,05
230	131,43	1.314,29	109,52
210	120,00	1.200,00	100,00
205	117,14	1.171,43	97,62
202	115,43	1.154,29	96,19
193	110,29	1.102,86	91,90
190	108,57	1.085,71	90,48
188	107,43	1.074,29	89,52
183	104,57	1.045,71	87,14
180	102,86	1.028,57	85,71
178	101,71	1.017,14	84,76
175	**100,00**	**1.000,00**	**83,33**
170	97,14	971,43	80,95
165	94,29	942,86	78,57
160	91,43	914,29	76,19
158	90,29	902,86	75,24
155	88,57	885,71	73,81
154	88,00	880,00	73,33
153	87,43	874,29	72,86
151	86,29	862,86	71,90
145	82,86	828,57	69,05
143	81,71	817,14	68,10
140	80,00	800,00	66,67
139	79,43	794,29	66,19
138	78,86	788,57	65,71
135	77,14	771,43	64,29
130	74,29	742,86	61,90
129	73,71	737,14	61,43
123	70,29	702,86	58,57
121	69,14	691,43	57,62
116	66,29	662,86	55,24
110	62,86	628,57	52,38
100	57,14	571,43	47,62