

ACCORDO SUL CONTRATTO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO PER IL PERSONALE NAVIGANTE E AMMINISTRATIVO

L'anno 2021, addì 8 del mese di Febbraio 2021 in via telematica, si sono incontrate la Società Libertylines S.p.A e le Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori FILT/CGIL, FIT/CISL e UILTRASPORTI rispettivamente rappresentate dai Segretari Regionali della Sicilia: Sig. Franco Spanò, sig. Dionisio Giordano, sig. Agostino Falanga, ciascuno assistito da una propria delegazione di lavoratori.

PREMESSA

In data 16 dicembre 2020 è stato rinnovato il CCNL per il personale marittimo impiegato sui mezzi HSC (Sez 4) e per il personale degli uffici e dei terminal delle società marittime (Sez. 15).

Il presente accordo integrativo aziendale intende quindi, secondo quanto previsto dalle norme in vigore, andare a regolare l'applicazione in azienda di alcuni istituti nonché perseguire le finalità tipiche ovvero identificare aree di incentivazione alla produttività ed alla qualità del servizio valorizzando l'apporto dei lavoratori e avendo ben presente che le sfide che attendono l'azienda nel prossimo triennio sono di particolare rilevanza.

Il 2020 è stato per la Società un anno di estrema difficoltà sul fronte economico, finanziario e operativo. Il venir meno di circa un terzo dei proventi da vendita biglietti, l'aver dovuto rendere operativa la flotta in tempi rapidissimi dopo un lungo periodo di inattività del cantiere di manutenzione (con significativi impatti sullo stato della flotta stessa a fine stagione), il proseguimento inatteso dello stato di emergenza sino a questi mesi del 2021 con riflessi ancora incerti sulla vendita di biglietti nel corso dell'anno, sono considerazioni che portano ad una riflessione su come il fattore lavoro debba essere concentrato sulla produttività ed efficienza.

Il 2021 dovrà costituire un anno di rilancio del business, ma soprattutto sarà necessario che l'azienda ottimizzi le proprie risorse ed i processi al fine di poter mantenere il ruolo che ha agito negli ultimi due decenni di leader di mercato nei collegamenti marittimi veloci tra la Sicilia e le Isole minori, sviluppando ove possibile ogni nuova opportunità di business.

Le parti intendono perseguire efficienza organizzativa e produttiva che consenta una valorizzazione del fattore lavoro come asset per la sicurezza economica dei lavoratori e delle loro famiglie.

Vengono pertanto raggiunte le seguenti intese tra le parti:

1) **Le premesse** costituiscono parte integrante del presente accordo;

2) Riferimenti contrattuali

Al personale interessato dal presente accordo si applicano esclusivamente i seguenti CCNL:

- a) Il CCNL "per l'imbarco degli equipaggi sulle unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi per trasporto passeggeri" del Dicembre 2020 stipulato tra le Organizzazioni dei Lavoratori Confederali e CONFITARMA, costituisce l'unico punto di riferimento per i trattamenti normativi ed economici del personale navigante della Società con la sola eccezione di quanto viene specificatamente normato nel presente accordo, in virtù delle possibilità dettate dal CCNL stesso, fatti salvi trattamenti individuali di miglior favore;
- b) Il CCNL "per il personale di terra - uffici e terminals - delle Società di navigazione che esercitano l'armamento privato" del Dicembre 2020 costituisce l'unico punto di



riferimento per i trattamenti normativi ed economici del personale amministrativo della Società, con la sola eccezione di quanto viene specificatamente normato nel presente accordo, fatti salvi trattamenti individuali di miglior favore;

3) Ambito di applicazione e durata

Il presente accordo ha decorrenza dal 1^a gennaio 2021 ed ha validità triennale sino al 31 dicembre 2023. In caso di vigenza dell'attuale CCNL al momento della scadenza del presente accordo, questo accordo potrà intendersi tacitamente rinnovato per un ulteriore anno se, almeno tre mesi prima della prima scadenza o delle successive, non verrà disdetto da una delle parti stipulanti con espressa comunicazione scritta fatta pervenire alla altra parte.

Quanto previsto dal presente accordo si applica, per i marittimi, al solo personale presente nelle liste della CRL e del Turno Particolare e del Turno Particolare di Riserva della Società alla data della firma dell'accordo stesso, se non diversamente specificato.

PERSONALE MARITTIMO

4) Imbarco del personale navigante

Il personale navigante dell'azienda può venire imbarcato e impiegato su qualunque mezzo, linea o servizio operato e gestito dalla Società, con il solo limite dei titoli e delle certificazioni di legge. Obiettivo comune delle parti, che l'azienda si impegna per quanto possibile a perseguire, è che tutto il personale possieda il maggior numero possibile di certificazioni e abilitazioni per favorire la rotazione sulle linee e la crescita professionale.

Periodo di imbarco CRL

La durata del periodo di imbarco sarà di 12 mesi per tutte le categorie in Continuità del Rapporto di Lavoro, al termine di detto periodo il personale sbarcherà per la fruizione di eventuali ferie e dei riposi compensativi maturati e non fruiti nel corso dell'impiego dell'anno, fermo restando che, vista la contemporaneità di accesso alla CRL di un gran numero di risorse, tali sbarchi saranno diluiti nel corso del periodo di scadenza.

Periodo di imbarco TP

Il personale iscritto al Turno Particolare della Società verrà imbarcato secondo quanto previsto dal CCNL ovvero per un massimo di 4 mesi prorogabili, da parte della società, di ulteriori 30 giorni. I periodi di imbarco nell'anno saranno determinati sulla base di fabbisogni e consistenze con l'obiettivo del massimo impiego possibile per i marittimi.

5) Periodo di turnazione e impiego

Con riguardo all'impiego del personale navigante le parti evidenziano che la turnistica del personale navigante sarà definita in funzione delle necessità aziendali, rispettando i criteri dell'art. 10 e dell'art 11 del CCNL, in tema di orari di lavoro e di riposo giornaliero e settimanale.

In considerazione delle eterogenee esigenze operative dei servizi in convenzione, le parti convengono che le turnazioni saranno di massima a rapporto 2:1 o 1:1.

Per le linee operanti in basi remote, in cui è richiesto un impiego continuativo, i riposi saranno fruiti al termine dell'impiego, secondo modalità da definirsi a inizio stagione.

Il personale imbarcato può essere richiamato dal riposo per esigenze di natura straordinaria ed eccezionale dell'azienda, privilegiando il personale volontario e disponibile, in relazione al ruolo di erogatore di servizi pubblici essenziali, sempre con i limiti di quanto previsto dall'art. 10 e dall'art. 11 del CCNL in materia di riposo minimo settimanale e giornaliero.

In tal caso per ciascun evento di richiamo dal riposo (per uno o più giorni) rispetto al servizio pubblicato, per motivazioni di ordine straordinario ed eccezionale, verrà corrisposta una indennità una tantum di euro 50 per gli ufficiali e di euro 30 per le altre categorie. I riposi non fruiti in tali occasioni verranno fruiti appena possibile nel corso dell'imbarco.

Nei periodi di ferie il personale non sarà richiamato in servizio, se non per esigenze di natura eccezionale, straordinaria e imprevista.

Si conviene altresì che, per le linee con equipaggio singolo, nel giorno del cambio turno, ove il cambio venga effettuato nella stessa giornata, per ciascuna coppia di marittimi (sbarcante per riposo e imbarcante da riposo) l'onere del costo aziendale della giornata lavorativa sarà ripartito sui due marittimi, ovvero si darà luogo al riconoscimento a ciascuno di metà della retribuzione della normale giornata sulla linea (ONL, straordinario, indennità, ecc.). Il ticket verrà riconosciuto al solo al marittimo montante. Per la stessa giornata verrà smarcata mezza giornata di riposo.

6) Spese viaggio e missione

Identificazione Porto Naturale e impiego

Le parti concordano che viene definito un porto naturale ovvero la sede abituale di lavoro per ciascun marittimo in CRL sulla base della residenza indicata dal marittimo stesso alla Società alla data del presente accordo. Tale porto naturale è uno dei porti di origine/fine giornaliero dei servizi, cambio equipaggio o di sosta notturna delle linee operanti tutto l'anno ovvero, ad oggi: Trapani (porto naturale anche per i residenti nelle isole di Favignana e Levanzo), Marsala, Isola di Marettimo, Palermo, Isola di Ustica, Milazzo, Lipari, Isola di Salina, Messina.

Tale lista viene automaticamente aggiornata in funzione dei collegamenti operati dalla Società mantenendo sempre il principio che il porto naturale di ciascun marittimo è quello di origine/fine dei servizi annuali più vicino alla propria residenza.

Per il personale in Turno Particolare residente a Lampedusa, impiegato prevalentemente sulle linee estive Lampedusa-Linosa e Porto Empedocle-Lampedusa-Linosa il porto naturale è quello di Lampedusa. Possono essere definiti come porti naturale alcune località intermedie di cambio equipaggio pur non essendo un punto di origine/fine dei servizi giornalieri.

L'azienda comunicherà la residenza per l'applicazione delle norme di CCNL e per quelle del presente accordo:

- a) al personale che, alla data del presente accordo non risulta iscritto alla CRL o al Turno Particolare della Società;
- b) al personale in Turno Particolare di Riserva o Turno Generale al momento dell'imbarco.

Servizio presso il porto sede abituale di lavoro

Nulla è dovuto al marittimo che inizia e termina il servizio nel porto naturale ove questo sia a una distanza inferiore a 15 chilometri dalla propria residenza. Ove tale distanza sia invece superiore a 15 km verrà riconosciuto un rimborso spese forfettario giornaliero pari a 15 euro (con nessun riflesso sugli altri istituti retributivi).



Il personale residente sulle isole collegate dalla Società potrà usufruire di passaggio di servizio per raggiungere il porto di inizio turno o per successivi trasferimenti. Ove al termine del servizio o alla ripresa del turno non sia in condizione di rientrare nell'isola di residenza, verrà riconosciuta una indennità missione per un pasto e, se non fornito dall'azienda, per l'alloggio.

Servizio presso porto diverso dal porto naturale

Ai marittimi che iniziano e terminano il proprio servizio giornaliero in un porto differente dal proprio porto naturale, ma che comunque possono raggiungerlo quotidianamente con i normali mezzi di trasporto, viene erogato un rimborso spese giornaliero forfettario di 15 euro (con nessun riflesso sugli altri istituti retributivi) a meno che non venga messo a disposizione dell'equipaggio un mezzo da parte della Società.

Le parti riconoscono che l'indennità di missione di cui all'art. 32 del CCNL si applica:

- a) Ai marittimi che iniziano e terminano la propria attività in un porto di imbarco differente dal proprio porto naturale e che non possono raggiungere con i normali mezzi di trasporto (o con mezzi eventualmente messi a disposizione dalla Società), al termine dell'orario lavorativo, il proprio porto naturale;
- b) A coloro che iniziano e terminano il proprio servizio giornaliero su un'isola minore (es. Marettimo, Salina, Lipari, Ustica) e non sono residenti su quell'isola.

Ove il marittimo in missione debba prendere servizio in orari che permettono di raggiungere, dal proprio porto naturale, il porto di inizio servizio senza precludere il riposo notturno egli ha diritto, nella giornata stessa, alla indennità di missione per la sola quota parte del vitto, ove lo spostamento avvenga in orari di colazione, pranzo o cena.

Gli stessi criteri si applicheranno al termine della missione.

Fermo restando l'importo della intera indennità di missione, le parti concordano l'inversione delle percentuali previste da CCNL (60% per il solo vitto e 40% per il solo alloggio) con riproporzione degli importi per colazione (euro 4) e pasti (euro 11,50 ciascuno).

Le spese di viaggio, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, saranno riconosciute unicamente per l'imbarco e lo sbarco ad inizio e fine del contratto di arruolamento nonché nei casi di trasbordo e pertanto, in considerazione delle elevate frequenze con cui gli equipaggi effettuano la turnazione nel corso del contratto di arruolamento, non saranno riconosciute le spese di viaggio per ogni rientro a casa e per ogni successivo ritorno a bordo per la turnistica.

Unica eccezione a quanto sopra è lo spostamento per missione da porti della Sicilia Orientale a porti della Sicilia Occidentale e viceversa per i quali viene definito un rimborso forfettario di 40 euro per tratta ove per il trasferimento non venga messo a disposizione dell'equipaggio un mezzo da parte della Società.

Ad eccezione di quanto previsto nel CCNL, nelle giornate non lavorate non viene riconosciuta alcuna indennità di missione.

7) Periodo per la consumazione dei pasti

Gli orari per la eventuale consumazione del pasto sono: un'ora intera fra le 12 e le 14 per il pranzo e un'ora intera tra le 18 e le 20 per la cena.

Per il personale che opera su turno unico giornaliero e che termina il proprio servizio oltre le ore 20,30, ove non venga fruita alcuna ora di sosta per il vitto, viene riconosciuta la indennità di missione per il pasto serale, oltre al ticket giornaliero per il pranzo.

8) Trattamento personale operante in attività manutentive/squadre/visite ispettive non in navigazione.

Al personale marittimo imbarcato dedicato ad attività cui al titolo, e che segue turnistica di impiego a sé, sarà riconosciuta, in aggiunta alla indennità di navigazione di cui ai punti seguenti, una "Indennità di navigazione tecnica" per ciascuna giornata lavorativa svolta, come segue:

Qualifica	Indennità di Navigazione Tecnica (€/giorno)
Comandante	30,0
Dir. Macchina	28,0
Ufficiale	21,0
Motorista	18,0
Marinaio	16,0
Mozzo	14,0

Tale compenso sarà dimezzato ove l'intervento manutentivo si svolgesse di sabato con prestazione lavorativa di metà giornata.

9) Indennità di navigazione aziendale

Viene istituita una indennità di navigazione aziendale al fine di compensare il maggiore "disagio", elemento che è alla base dell'istituto contrattuale costituito in sede nazionale. Pertanto, in aggiunta di quanto previsto dal CCNL, ed in linea con le previsioni contrattuali in tema di contrattazione di secondo livello, al personale marittimo della Società, verrà applicato un trattamento economico integrativo a compensazione dai seguenti elementi di produttività e qualità:

1. Elevata numerosità media delle manovre di ormeggio e disormeggio effettuate giornalmente nell'arco di servizio.
2. Dal particolare impegno per eseguirle date le caratteristiche particolari della portualità delle isole scalate.
3. Dalla flessibilità richiesta dagli orari di servizio e dalle giornate di impiego determinati dalle esigenze di pubblica utilità.
4. Dal ricorrente impegno a svolgere prestazioni di manutenzione ordinaria connesse alla speciale tipologia del mezzo nautico.
5. Da una distribuzione uniforme sull'operativo di turni di lavoro con impiego durante tutto l'arco orario giornaliero.

I punti sopra evidenziati sono utili ai fini del trattamento di defiscalizzazione [sia per il punto 8) che per il punto 9)].

Si conviene pertanto che, a decorrere dal 1^a gennaio 2021, per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa a bordo del personale in Continuità di Rapporto di Lavoro e del personale iscritto al Turno Particolare componente l'equipaggio (esclusa la comandata e il sovrannumero), verranno riconosciuti gli importi indicati nella tabella seguente:



Qualifica	Indennità di Navigazione giornaliera in Euro		
	A Linee con doppio equipaggio, disponibile e linee estive senza turnistica	B Linee con equipaggio singolo con impiego giornaliero < 10 ore e attività manutentive	C Linee con equipaggio singolo con impiego uguale o > 10 ore
Comandante	45,0	52,0	62
Dir. Macchina	45,0	52,0	62
Ufficiale	31,0	37,0	45
Motorista	28,5	34,0	41
Marinaio	27,0	31,5	38
Mozzo	22,5	27,0	33

10) Attività formative, tirocini, familiarizzazioni per i marittimi in CRL

Per quanto riguarda i tirocini finalizzati all'ottenimento ed al rinnovo di certificazioni HSC, nonché le giornate, ad esclusivo giudizio aziendale, necessarie alla familiarizzazione con un mezzo in vista della ripresa dell'attività di linea con quello specifico mezzo, il trattamento economico sarà quello di una normale giornata di lavoro (8 ore). Il marittimo avrà diritto a eventuali trattamenti in caso di impiego fuori sede come precedentemente descritti.

I costi legati alla partecipazione a corsi/esami necessari al rinnovo/mantenimento di titoli propri della professione del marittimo, indipendentemente dall'armatore, quali, a titolo esemplificativo: Mams, Security, Haccp, Gestione PMR, Antincendio, Antincendio avanzato, GMDSS-ROC, Medical Care, SSO, saranno a carico dell'azienda; eventuali spese di viaggio, vitto e alloggio sono a carico del marittimo. Per le giornate di partecipazione a tali attività saranno scalate giornate di riposo compensativo.

Tuttavia, per i corsi svolti fuori dalle abituali sedi di lavoro, il personale riceverà per ciascuna giornata di corso il trattamento di missione.

11) Premio di produzione

Le parti concordano che verrà definito un meccanismo incentivante, valido per il periodo di validità del presente accordo, basato su parametri di efficienza, qualità e performances aziendali.

Il valore annuale massimo del premio viene così definito:

Qualifica	Premio annuale di produzione (€ lordi/anno)
Comandante	1.500
Dir. Macchina	1.500
Ufficiale	1.200
Motorista	1.000
Marinaio	800
Mozzo	600

L'azienda definirà le aree di risultato e gli obiettivi attesi in funzione degli obiettivi operativi e qualitativi aziendali.



Le parti si incontreranno per definire entro il mese di marzo i dettagli del sistema incentivante di quanto previsto sul welfare aziendale.

Nel corso del 2021, in via eccezionale ed al fine di favorire un clima di reciproca fiducia sui temi della produttività e qualità del servizio, un importo pari al 50% del premio di produzione annuale verrà erogato dalla Società in 6 tranches mensili a partire dalle retribuzioni di marzo.

12) Passaggi a Turno Particolare

A partire dal prossimo imbarco, i 6 Operai Motoristi attualmente inseriti nel Turno Particolare di Riserva saranno inseriti nel Turno Particolare della Società. Verrà valutata, in base a consistenza e fabbisogno, la possibilità di inserire ulteriori marittimi del Turno Generale nel Turno Particolare di Riserva e successivamente nel Turno Particolare.

13) Corresponsione delle competenze

Le competenze del mese verranno interamente corrisposte normalmente entro il giorno 10 del mese successivo a quello di maturazione.

14) Resta in vigore l'accordo tra le parti del 14 maggio 2019 in tema di sosta notturna alle isole.

PERSONALE AMMINISTRATIVO

Con il presente accordo le parti ribadiscono la validità dell'accordo del 29 gennaio 2020 in tema di stagionalità con la modifica al punto 6) dello stesso che viene così modificato:

“si concorda che, alla luce della esperienza dell'anno 2020, l'attività di impresa di Liberty Lines Spa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, ha natura stagionale ed i periodi di intensificazione stagionale risultano essere i seguenti: 1° aprile – 15 ottobre. “

Parimenti le parti ribadiscono la validità dell'accordo del 29 gennaio 2020 in tema di organizzazione del lavoro, fermo restando la necessità di reincontrarsi per valutare diversi assetti organizzativi.

Presenze: per quanto riguarda la sede di Trapani, data la numerosità del personale, viene adottato dall'azienda, in via sperimentale, un nuovo sistema di flessibilità per l'entrata e uscita del personale, compatibile con le necessità aziendali.

Per le altre sedi, permangono gli attuali orari di lavoro con flessibilità in entrata di 15 minuti.

Turnisti: al personale full time operante nei settori di call center, biglietteria e checkin con turnazione su sei giorni settimanali, viene applicata una turnazione con orario di 6 ore e 40 minuti con possibilità di interruzione per una pausa di 30 minuti non retribuita. A questo personale viene riconosciuta una indennità giornaliera di turno pari a euro 6,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

Reperibilità: dietro presentazione delle motivazioni organizzative ed operative alle RSA, l'azienda potrà definire un piano della reperibilità al personale operante in determinati settori per periodi di tempo limitati.

La reperibilità opererà per gli intervalli tra due turni di lavoro o per intere giornate di riposo. In entrambi i casi al lavoratore reperibile spetterà una indennità lorda pari a 20 euro (per l'intera giornata di riposo o per il periodo a cavallo di due giornate lavorative).

In caso di impiego effettivo, al lavoratore, in aggiunta alla indennità di reperibilità, spetta il trattamento per lavoro straordinario per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Corresponsione delle competenze:

Le competenze del mese verranno interamente corrisposte normalmente entro la fine del mese di competenza.

Esse comprendono le voci ordinarie del mese e le voci variabili del mese precedente.

Smart working:

Le parti riconoscono che quanto avvenuto nel 2020 e nei primi mesi del 2021, periodo nel quale le attività in smart working hanno quasi del tutto sostituito le attività svolte di presenza in ufficio, seppur a fronte di un operativo aziendale ridotto al minimo, costituisce un'esperienza che merita ulteriori approfondimenti per il benefico effetto della modalità di smart working sull'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, pur nel rispetto dei livelli di produttività attesi.

Pertanto le parti intendono, man mano che vengano auspicabilmente meno le esigenze imposte dallo stato pandemico, ed alla luce delle normative vigenti in materia, valutare modalità di smart working compatibili con i volumi ordinari di attività dell'azienda, seppur non privando il lavoratore della socialità della comunità lavorativa e del necessario rapporto diretto con l'azienda e con i propri responsabili, al netto delle disposizioni di ordine sanitario via via vigenti.

Premio di produzione

Le parti concordano che verrà definito un meccanismo incentivante, valido per il periodo di validità del presente accordo, basato su parametri di efficienza, qualità e performances aziendali.

Il valore annuale massimo del premio viene così definito:

Qualifica	Premio annuale di produzione (€ lordi/anno)
Liv 7	1.000
Liv 6	850
Liv 5	750
Liv 4	650
Liv 3	570
Liv 2	500

L'azienda definirà le aree di risultato e gli obiettivi attesi in funzione degli obiettivi operativi aziendali.

Le parti si incontreranno per definire entro il mese di marzo i dettagli del sistema incentivante e di quanto previsto sul welfare aziendale.



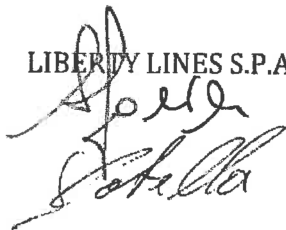
Nel corso del 2021, in via eccezionale ed al fine di favorire un clima di reciproca fiducia sui temi della produttività e qualità del servizio, un importo pari al 50% del premio di produzione annuale verrà erogato dalla Società in 6 tranches mensili a partire dalle retribuzioni di marzo.

DICHIARAZIONI FINALI DELLE PARTI STIPULANTI

Le parti dichiarano espressamente che con il presente accordo hanno inteso superare, annullandola, ogni pattuizione aziendale ed interaziendale precedentemente applicata, ad eccezione di quelle specificamente richiamate, per cui il presente accordo è sostitutivo di tutti gli accordi preesistenti applicati sino alla data del 31 dicembre 2020 che pertanto perdono di efficacia con la stessa decorrenza.

Le parti concordano che, al momento in cui ci sarà visibilità sull'assetto dei servizi regionali per i prossimi anni, esse si riuniranno per valutare ogni possibile conseguenza su assetti, consistenze, turnistica e istituti conseguenti.

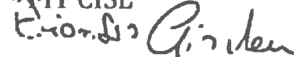
LIBERTY LINES S.P.A.



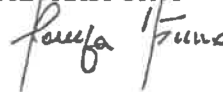
FILT CGIL



FIT CISL



UIL TRASPORTI



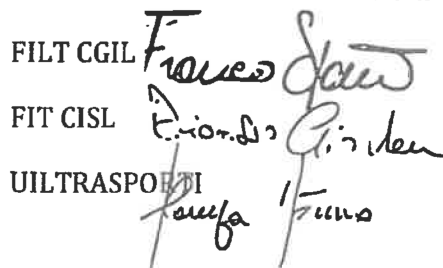
DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le OO.SS. subordinano la validità del presente accordo alla consultazione e validazione dei lavoratori. La riserva verrà sciolta dalle stesse entro il 28 febbraio 2021.

FILT CGIL

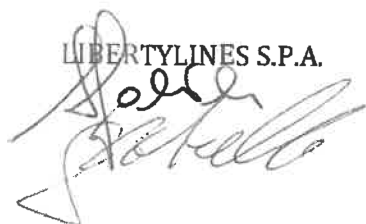
FIT CISL

UILTRASPORTI



La Società dichiara che con le conclusioni contenute nel presente testo ha adempiuto a quanto il CCNL stabilisce in ordine alla Contrattazione di secondo livello.

LIBERTY LINES S.P.A.



VERBALE DI ACCORDO

Addì 9 aprile 2021, in via telematica, si sono incontrate la Società Liberty Lines Spa e le Segreterie Regionali della Sicilia delle Organizzazioni sindacali FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI rispettivamente rappresentate dai Segretari Regionali della Sicilia: sig. Franco Spanò, sig. Dionisio Giordano, sig. Agostino Falanga per la definizione del Premio di Risultato aziendale per il personale Marittimo (CRL e Tp, 300 unità) della Società.

Il riconoscimento di tale istituto è stato previsto nell'accordo aziendale di II livello del 8 febbraio 2021 rimandando ad incontro da svolgersi entro il mese di marzo 2021 la definizione puntuale di tale Premio.

Con il presente accordo le parti vanno a formalizzare il Premio di Risultato aziendale per gli anni solari 2021, 2022 e 2023.

Pertanto, per il triennio di competenza 2021 – 2023, viene istituito per il personale Marittimo della Società Liberty Lines un Premio di Risultato annuale finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

L'importo complessivo destinato al premio di risultato è stabilito per ciascun anno, in funzione dei Gradi di bordo del personale come posseduti al 1^a marzo dell'anno precedente a quello di erogazione, nei seguenti importi:

Qualifica	Premio annuale di produzione (€ lordi/anno)
Comandante	1.500
Direttore di macchina	1.500
Ufficiale di Navigazione	1.200
Operaio Motorista	1.000
Marinaio	800
Mozzo	600

I premi verranno corrisposti in un'unica soluzione entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza o in 6 tranches mensili.

Per sua natura, tale premio, non costituisce base di calcolo per alcun istituto contrattuale, ivi compreso TFR ciò ai sensi del 2° comma, dell'articolo 2120 del codice civile.

Su tali premi di produttività, secondo quanto previsto dall'art 1, comma 182, della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), così come modificato dalla L. 11 dicembre 2016, n. 231 (Legge di stabilità 2017), salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, verrà applicata una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi e fino ad un massimo reddituale individuale di € 80.000 per singolo anno fiscale.

Il dipendente avrà la possibilità di optare per una erogazione del premio in welfare mediante accredito con la piattaforma convenzionata, con apposita scelta da comunicare alla Società entro il 28 febbraio di ciascun anno. In tal caso le erogazioni sono del tutto esenti per il lavoratore sia dal punto di vista fiscale che contributivo.

Il tutto salvo novità normative e/o interpretative che dovessero nel frattempo concretizzarsi.

Il premio verrà erogato nell'anno successivo a quello utilizzato come riferimento per il calcolo dei risultati.

La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione, allegati al presente accordo per l'anno 2021 saranno comunicati, per gli anni successivi di norma entro il mese di dicembre, dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle OOSLL firmatarie dell'accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

Il Premio competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione.

Esso competerà in misura intera per i lavoratori in CRL mentre verrà proporzionato rispetto ai periodi di imbarco per i marittimi iscritti al turno particolare.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

In relazione ai parametri ruolo determinante riveste il fatto che la Società opera come erogatore di servizi pubblici essenziali per il collegamento tra la Sicilia e le proprie isole minori.

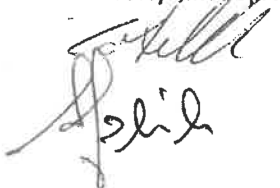
La continuità del servizio è fondamentale elemento per il mantenimento degli obblighi contrattuali verso la committenza pubblica e per il mantenimento del ruolo di supporto alle economie delle isole servite.

La continuità è garantita prima di tutto dalla affidabilità della flotta e pertanto il numero di non conformità rilevato dalle Autorità Marittime delegate al controllo degli aspetti di sicurezza sulla flotta nel corso delle visite ispettive può costituire un altro indicatore.

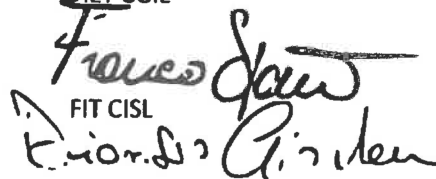
Inoltre, la qualità dei servizi erogati percepita dai passeggeri è un elemento fondamentale di successo dell'azienda e, a tal fine, la Società attiverà rilevazioni di customer satisfaction a cominciare dall'anno 2021 che potranno costituire parametro di risultato negli anni successivi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Liberty Lines SpA

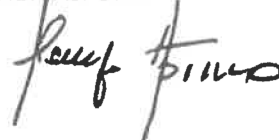


FILT CGIL



FIT CISL

UILTRASPORTI



ALLEGATO

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA SPETTANTE PER L'ANNO 2021 CON EROGAZIONE 2022

Per il 2021 la Società comunica che il premio verrà erogato in base al numero medio di "Non conformità" per ciascuna Visita di classe statutaria effettuate nel corso dell'anno 2021 da parte dell'Autorità Marittima di concerto con il R.I.N.A., su tutte le unità della flotta soggette a visita nel corso dell'anno.

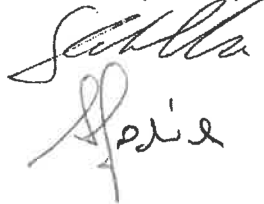
Si avranno pertanto le seguenti fasce di premio:

1^ fascia: Numero di non conformità annue/Numero di visite ispettive $< 3,5 = 100\%$ del premio complessivo annuo

2^ fascia: Numero di non conformità annue/Numero di visite ispettive comprese tra 3,5 e 4,5 = 80 % del premio complessivo annuo

Il premio non sarà in nessun caso erogato in presenza di provvedimenti disciplinari divenuti definitivi e violazioni del Codice Etico della Società.

Liberty Lines SpA



VERBALE DI ACCORDO

Addì 9 aprile 2021, in via telematica, si sono incontrate la Società Liberty Lines Spa e le Segreterie Regionali della Sicilia delle Organizzazioni sindacali FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI rispettivamente rappresentate dai Segretari Regionali della Sicilia: sig. Franco Spanò, sig. Dionisio Giordano, sig. Agostino Falanga, per la definizione del Premio di Risultato aziendale per il personale Marittimo (CRL e TP, 300 unità) della Società.

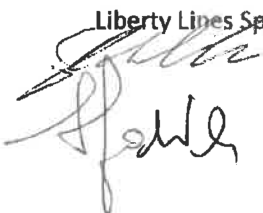
Rispondendo a precisa richiesta delle Organizzazioni sindacali, le parti concordano che:

- a) Gli importi previsti dall'accordo dell'8 febbraio pari al 50% del valore massimo del premio di risultato annuale a titolo di anticipo, che avrebbero dovuto essere erogati in 6 tranches mensili, ai fini della ricerca del massimo beneficio per i lavoratori, verranno riconosciuti al personale in forza alla data del presente accordo, mediante accreditamento degli importi spettanti a titolo di welfare in un'unica soluzione nel mese di aprile 2021, nella piattaforma con la quale la Società si convenzionerà nei prossimi giorni;
- b) Il premio di produzione relativo all'anno solare 2021 verrà erogato per intero nel 2022 secondo quanto definito da accordo specifico;

In tal senso, pertanto i lavoratori avranno un beneficio ulteriore, rispetto a quanto stabilito nell'accordo dell'8 febbraio 2021, pari alla quota di cui al punto a) ovvero:

Qualifica	Erogazione in welfare aprile 2021
Comandante	750
Direttore di Macchina	750
Primo Ufficiale	600
Operaio Motorista	500
Marinaio	400
Mozzo	300

Letto, confermato e sottoscritto.

Liberty Lines SpA


FILT CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



VERBALE DI ACCORDO

Addì 29 marzo 2021, in via telematica, si sono incontrate la Società Liberty Lines Spa e le Segreterie Regionali della Sicilia delle Organizzazioni sindacali FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI rispettivamente rappresentate dai Segretari Regionali della Sicilia: Sig. Franco Spanò, sig. Dionisio Giordano, sig. Agostino Falanga per la definizione del Premio di Risultato aziendale per il personale Amministrativo (terminal, biglietterie e uffici) della Società.

Il riconoscimento di tale istituto è stato previsto nell'accordo aziendale di II livello del 8 febbraio 2021 rimandando ad incontro da svolgersi entro il mese di marzo 2021 la definizione puntuale di tale Premio.

Con il presente accordo le parti vanno a formalizzare il Premio di Risultato aziendale per gli anni solari 2021, 2022 e 2023.

Pertanto, per il triennio di competenza 2021 – 2023, viene istituito per il personale Amministrativo della Società Liberty Lines un Premio di Risultato annuale finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

L'importo complessivo destinato al premio di risultato è stabilito per ciascun anno, in funzione dei livelli inquadramentali del personale come posseduti al 1° marzo dell'anno precedente a quello di erogazione, nei seguenti importi:

Qualifica	Premio annuale di produzione (€ lordi/anno)
Liv 7	1.000
Liv 6	850
Liv 5	750
Liv 4	650
Liv 3	570
Liv 2	500

I premi verranno corrisposti in un'unica soluzione entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza o in 6 tranches mensili.

Per sua natura, tale premio, non costituisce base di calcolo per alcun istituto contrattuale, ivi compreso TFR ciò ai sensi del 2° comma dell'articolo 2120 del codice civile.

Su tali premi di produttività, secondo quanto previsto dall'art 1, comma 182, della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), così come modificato dalla L. 11 dicembre 2016, n. 231 (Legge di stabilità 2017), salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, verrà applicata una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi e fino ad un massimo reddituale individuale di € 80.000 per singolo anno fiscale.

Il dipendente avrà la possibilità di optare per una erogazione del premio in welfare mediante accredito con la piattaforma convenzionata, con apposita scelta da comunicare alla Società entro il 28 febbraio di ciascun anno. In tal caso le erogazioni sono del tutto esenti per il lavoratore sia dal punto di vista fiscale che contributivo.

Il tutto salvo novità normative e/o interpretative che dovessero nel frattempo concretizzarsi.

Il premio verrà erogato nell'anno successivo a quello utilizzato come riferimento per il calcolo dei risultati.



La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione, allegati al presente accordo per l'anno 2021 saranno comunicati, per gli anni successivi di norma entro il mese di dicembre, dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle OOSLL firmatarie dell'accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

Il Premio competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione.

Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Il Premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

In relazione ai parametri ruolo determinante riveste il fatto che la Società opera come erogatore di servizi pubblici essenziali per il collegamento tra la Sicilia e le proprie isole minori.

La continuità del servizio è fondamentale elemento per il mantenimento degli obblighi contrattuali verso la committenza pubblica e per il mantenimento del ruolo di supporto alle economie delle isole servite.

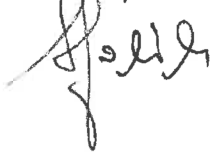
Ai fini della continuità del servizio è fondamentale per la Società disporre di attività produttive qualificate e affidabili e in questo senso la continuità della produzione, a cominciare dalle attività di ufficio di pianificazione operazioni, commerciale, amministrazione, di tutte le attività di staff sino a tutte le attività di assistenza alla clientela sono elemento fondamentale per consentire il mantenimento delle tempistiche programmate nell'erogazione dei servizi sociali.

La continuità è garantita anche dalla affidabilità della flotta e pertanto il numero di non conformità rilevato dalle Autorità Marittime delegate al controllo degli aspetti di sicurezza sulla flotta nel corso delle visite ispettive può costituire un altro indicatore.

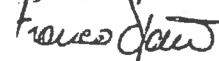
Infine, la qualità dei servizi erogati percepita dai passeggeri è un elemento fondamentale di successo dell'azienda e, a tal fine, la Società attiverà rilevazioni di customer satisfaction a cominciare dall'anno 2021 che potranno costituire parametro di risultato negli anni successivi.

Letto, confermato e sottoscritto.

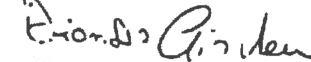
Liberty Lines SpA



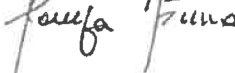
FIL CGIL



FIL CISL



UI TRASPORTI



DETERMINAZIONE DELLA QUOTA SPETTANTE PER L'ANNO 2021 CON EROGAZIONE 2022

Per il 2021 la Società comunica che vengono definiti 2 parametri ognuno dei quali, indipendentemente, pesa il 50% del premio complessivo annuo.

1° PARAMETRO

Il 50% del premio verrà determinato in funzione della continuità della presenza del personale, elemento che costituisce come sopra rappresentato, parametro di sviluppo della produttività individuale e aziendale.

Tale continuità nella presenza viene determinata in base rapporto tra ore lavorate e ore lavorabili nel corso dell'anno solare.

Si avranno pertanto le seguenti fasce di premio:

1^ fascia: ore lavorate su ore lavorabili dal 95% al 100% = 50% del premio complessivo annuo

2^ fascia: ore lavorate su ore lavorabili dal 90% al 94,9% = 40% del premio complessivo annuo

Saranno considerate come lavorate le assenze per infortunio sul lavoro.

Saranno considerate come lavorate le assenze per malattia superiori a 15 giorni, nonché le assenze per malattia per patologie gravi, per cure salvavita, le astensioni obbligatorie per maternità e le assenze ex legge 104.

Saranno considerate come lavorati i periodi di ferie e i permessi retribuiti.

2° PARAMETRO

Il rimanente 50% del premio verrà erogato in base al numero medio di "Non conformità" per ciascuna Visita di classe statutaria effettuate nel corso dell'anno 2021 da parte dell'Autorità Marittima di concerto con il R.I.N.A., su tutte le unità della flotta soggette a visita nel corso dell'anno.

Si avranno pertanto le seguenti fasce di premio:

1^ fascia: Numero di non conformità annue/Numero di visite ispettive < 3,5 = 50% del premio complessivo annuo

2^ fascia: Numero di non conformità annue/Numero di visite ispettive comprese tra 3,5 e 4,5 = 40 % del premio complessivo annuo

Il premio non sarà in nessun caso erogato in presenza di provvedimenti disciplinari divenuti definitivi e violazioni del Codice Etico della Società.

Liberty Lines SpA



VERBALE DI ACCORDO

Addì 29 marzo 2021, in via telematica, si sono incontrate la Società Liberty Lines Spa e le Segreterie Regionali della Sicilia delle Organizzazioni sindacali FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI rispettivamente rappresentate dai Segretari Regionali della Sicilia: Sig. Franco Spanò, sig. Dionisio Giordano, sig. Agostino Falanga, per la definizione del Premio di Risultato aziendale per il personale Amministrativo (terminal, biglietterie e uffici) della Società.

Rispondendo a precisa richiesta delle Organizzazioni sindacali le parti concordano che:

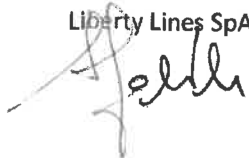
- a) Gli importi previsti dall'accordo dell'8 febbraio pari al 50% del valore massimo del premio di risultato annuale a titolo di anticipo, che avrebbero dovuto essere erogati in 6 tranches mensili, ai fini della ricerca del massimo beneficio per i lavoratori, verranno riconosciuti al personale in forza alla data del presente accordo e proporzionato in caso di contratto a part time, mediante accreditamento degli importi spettanti a titolo di welfare in un'unica soluzione nel mese di aprile 2021, nella piattaforma con la quale la Società si convenzionerà nei prossimi giorni;
- b) Il premio di produzione relativo all'anno solare 2021 verrà erogato per intero nel 2022 secondo quanto definito da accordo specifico;

In tal senso, pertanto i lavoratori avranno un beneficio ulteriore, rispetto a quanto stabilito nell'accordo dell'8 febbraio 2021, pari alla quota di cui al punto a) ovvero:

Qualifica	Erogazione in welfare aprile 2021
Liv 7	500
Liv 6	425
Liv 5	375
Liv 4	325
Liv 3	285
Liv 2 e 1	250

Letto, confermato e sottoscritto.

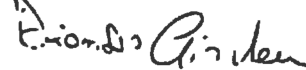
Liberty Lines SpA



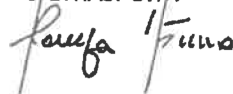
FILT CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Contrattazione di II livello

In data 31 marzo 2021, presso gli uffici del cantiere navale Liberty Lines S.p.A. sito in Trapani nella via Isola Zavorra si sono incontrate la Società Liberty Lines S.p.A., e le Rappresentanze Sindacali Unitarie sig. Pietro Spanò e sig. Massimiliano Ritondo;

Premesso che

- La società opera nel settore delle riparazioni e delle costruzioni di natanti veloci ed applica il CCNL dei metalmeccanici aziende private ed occupa attualmente nella sede di Trapani n. 78 lavoratori a tempo indeterminato e 2 lavoratori a tempo determinato;
- Il 2020 è stato per la Società un anno di estrema difficoltà sul fronte economico, finanziario e operativo. Il venir meno di circa un terzo dei proventi da vendita biglietti, l'aver dovuto rendere operativa la flotta in tempi rapidissimi dopo un lungo periodo di inattività del cantiere di manutenzione (con significativi impatti sullo stato della flotta stessa a fine stagione), il proseguimento inatteso dello stato di emergenza sino a questi mesi del 2021 con riflessi ancora incerti sulla vendita di biglietti nel corso dell'anno, sono considerazioni che portano ad una riflessione su come il fattore lavoro debba essere concentrato sulla produttività ed efficienza;
- Il 2021 dovrà costituire un anno di rilancio del business, di cui la parte tecnica costituisce elemento essenziale;
- Le parti intendono perseguire efficienza organizzativa e produttiva che consenta una valorizzazione del fattore lavoro come asset per la sicurezza economica dei lavoratori e delle loro famiglie.

Tutto ciò premesso le parti, mantenendo integro lo spirito e l'indirizzo del contratto collettivo nazionale di categoria, intendono continuare a regolamentare quelle peculiarità presenti nella fattispecie aziendale sostenendo la contrattazione aziendale con efficacia nei confronti dei lavoratori interessati al presente accordo collettivo, perseguendo le finalità di mantenere cordiali relazioni sindacali ed armonizzare le norme contrattuali generali alle esigenze di sviluppo, razionalizzazione, modernità ed efficienza della struttura aziendale.

In tale ambito il contratto integrativo vuole essere una occasione importante, per l'azienda e per i lavoratori che operano in Azienda, di sviluppo e di gratificazione, qualificando le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dell'attività e per la tutela e la valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti.

Attraverso lo strumento del contratto integrativo aziendale, la stessa azienda avrà la possibilità di essere competitiva dando stabilità alla situazione economica dell'azienda con conseguente salvaguardia e, se possibile, incremento dei livelli occupazionali e della professionalità degli addetti del settore.

Il presente contratto aziendale si applica ad integrazione e semplificazione di quanto previsto dal titolo IV art. 13 del CCNL metalmeccanici aziende private sulle presenze valutato come parametro di valorizzazione delle risorse lavorative operanti in azienda.

A tal fine le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1^a aprile 2021 ed ha durata triennale; il premio di produttività è relativo agli interi anni 2021, 2022 e 2023;



b) Promozioni

A seguito di valutazioni di ordine organizzativo e gestionale vengono definiti:

Con decorrenza 1^ aprile 2021:

- 1 promozione a 2^ categoria
- 1 promozione a 3^ categoria
- 1 promozione a categoria 3S
- 6 promozioni a 4^ categoria

Con decorrenza 1^ agosto 2021:

- 5 promozioni a 4^ categoria

c) Premio produttività

L'importo complessivo destinato al premio di risultato è stabilito in euro 850,00 per ciascuno degli anni di durata del presente accordo da corrispondere con le retribuzioni di aprile dell'anno successivo a quello di competenza, secondo i parametri che appresso saranno indicati;

Il premio di risultato verrà determinato con le modalità di cui all'allegato a) che è stato sottoscritto ed è divenuto parte integrante del presente accordo;

Per sua natura tale premio non costituisce base di calcolo per alcun istituto contrattuale, ivi compreso TFR;

Il premio di risultato verrà corrisposto in un'unica soluzione.

Su tali premi produttività, secondo quanto previsto dall'art 1, comma 182, della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), così come modificato dalla L. 11 dicembre 2016, n. 231 (Legge di stabilità 2017), salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, verrà applicata una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi e fino ad un massimo reddituale individuale di € 80.000 per singolo anno fiscale.

Il tutto salvo novità legislative/interpretative che dovessero intervenire nel periodo di riferimento.

d) Ticket ristorante ed indennità cena

Viene riconosciuto il ticket pasto elettronico di € 7,00 giornaliero per presenza effettiva, compreso sabato e festivi, a prescindere dalle ore di lavoro svolte, per tutti i lavoratori a cui è applicato il contratto di lavoro dei metalmeccanici (operai ed impiegati dei cantieri).

Inoltre viene riconosciuta l'indennità cena per coloro che per esigenze di lavoro presteranno servizio oltre le 20:00 non usufruendo della mensa, pari ad € 11,73 come da riferimento del CCNL.

e) Rientro in servizio

Le parti stabiliscono che a tutti i lavoratori che, terminato il proprio turno di lavoro, vengano richiamati, una volta rientrati al proprio domicilio, a svolgere la propria attività per ulteriori ore lavorative nella stessa giornata, verrà riconosciuto, oltre al trattamento per il lavoro straordinario, un importo pari a € 15,00 a titolo di indennità di chiamata.

Tale indennità verrà anche riconosciuta a coloro che, dovendo iniziare la propria giornata lavorativa con i consueti turni di lavoro, su richiesta dell'azienda, entrano in servizio prima delle ore 06,00.

Riguardo la giornata lavorativa del sabato, si precisa che non verrà più riconosciuta l'indennità di chiamata, ma le ore lavorate verranno riconosciute come straordinario (le prime due ore saranno al 25% le seguenti al 50% come da CCNL).

Per tutte le altre prestazioni lavorative verranno applicate le norme del CCNL in vigore (maggiorazioni, straordinario, notturno ecc.)



ALLEGATO ALL'ACCORDO DEL 31 MARZO 2021- PREMIO DI RISULTATO

Per il triennio di competenza 2021 - 2023 viene istituito per il personale metalmeccanico della Società Liberty Lines basato su Trapani un Premio di Risultato annuale finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

Il premio è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.

La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro il mese di aprile, dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle RSU firmatarie dell'accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di aprile di ciascun anno.

Il Premio competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione.

Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del terzo periodo di cui all'articolo 8 del vigente Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Il Premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

Inoltre, le parti, ai sensi del 2° comma, dell'articolo 2120 del codice civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il premio viene determinato nell'importo di € 850,00, valore annuale.

Il calcolo della quota spettante ad ogni dipendente verrà fatto sulla base dei parametri sotto descritti in funzione delle presenze, tenuto conto, comunque di particolari situazioni che possono verificarsi nel corso dell'anno lavorativo, indipendenti della volontà del lavoratore e dell'azienda.

Infatti la Società opera come erogatore di servizi pubblici essenziali per il collegamento tra la Sicilia e le proprie isole minori. La continuità del servizio è fondamentale elemento per il mantenimento degli obblighi



Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Letto, confermato e sottoscritto.

Liberty Lines SpA


RSU TRAPANI


contrattuali verso la committenza pubblica e per il mantenimento del ruolo di supporto alle economie delle isole servite.

Ai fini della continuità del servizio è fondamentale per la Società disporre di attività manutentive qualificate e affidabili e in questo senso la continuità della produzione e il mantenimento della tempistica programmata per i numerosi cicli manutentivi dei mezzi sociali nonché la piena disponibilità di maestranze qualificate in caso di interventi urgenti rende la presenza al lavoro dei dipendenti, secondo le presenze programmate, un fattore fondamentale di successo.

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA SPETTANTE

1° PARAMETRO

La quota spettante sarà in funzione della continuità della presenza del personale, elemento che costituisce come sopra rappresentato, parametro di sviluppo della produttività individuale e aziendale.

Tale continuità nella presenza viene determinata in base rapporto tra ore lavorate ordinarie e ore lavorabili ordinarie nel corso dell'anno solare.

Tenuto conto che le ore ordinarie lavorabili nel triennio sono le seguenti:

anno 2021: 2.040 ore

anno 2022: 2.016 ore

anno 2023: 1.992 ore

Si avranno pertanto le seguenti fasce di premio:

1^ fascia: ore lavorate su ore lavorabili pari al 100% = 110% del premio

2^ fascia: ore lavorate su ore lavorabili dal 95% al 99,9% = 100% del premio

3^ fascia: ore lavorate su ore lavorabili dal 90% al 94,9% = 70% del premio

Al di sotto di tale fascia nulla verrà riconosciuto.

2° PARAMETRO

Saranno escluse dal calcolo e quindi saranno considerate come lavorate assenze per singolo evento di infortunio superiori a 15 giorni pari a 120 ore.

3° PARAMETRO

Saranno escluse dal calcolo e quindi saranno considerate come lavorate assenze per singolo evento di malattia superiori a 15 giorni pari a 120 ore.

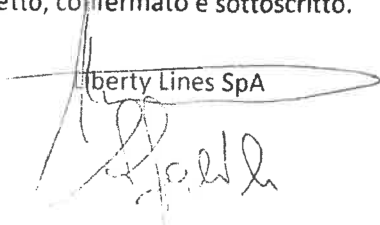
4° PARAMETRO

Saranno escluse dal calcolo i periodi di ferie, i permessi retribuiti, le ore per donazione sangue e i permessi l.104.

Il premio non sarà in nessun caso erogato in presenza di provvedimenti disciplinari e violazioni del Codice Etico della Società.

Le parti si danno atto che il Premio sopra definito ha caratteristiche tali che permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto.


Liberty Lines SpA


RSU TRAPANI