

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 23 settembre 2019, alle ore 10 circa, presso la sede di Spezia Risorse S.p.a., si sono incontrati:

- **Spezia Risorse S.p.a.** (più avanti, in breve, “**Spezia Risorse**”) nelle persone del Presidente del C.d.A. Avv. Anna Rosa Caruso, dell’Amministratore Delegato Dott. Davide Piccioli, del Responsabile Operativo Rag. Massimo De Rose, assistiti dai consulenti aziendali Avv. Maurizio Bachini e Dott. Roberto Battistelli;
- le **Organizzazioni Sindacali CGIL-FP, CISL-FP e UIL-FPL** (più avanti, in breve, “**OO.SS.**”), rispettivamente nelle persone dei Segretari Generali Territoriali Daniele Lombardo, Giorgio Raso, Massimo Bagaglia e Tiziana Oliva (rsa cgil)

al fine di definire – così come previsto dal punto 2 (*Disciplina contrattual-collettiva applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati ed instaurandi da Spezia Risorse S.p.a. dal 1°ottobre 2019*) del verbale di accordo sindacale sottoscritto in data 16 settembre 2019 – le norme di applicazione del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali nei rispetto dei limiti di compatibilità dello stesso con la natura privatistica del datore di lavoro e dei rapporti di lavoro.

1. Disciplina contrattual-collettiva applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati ed instaurandi da Spezia Risorse S.p.a. dal 1°ottobre 2019.

- 1.1 Dalla data del 1°ottobre 2019 i rapporti di lavoro subordinato instaurati ed instaurandi da Spezia Risorse S.p.a. saranno disciplinati dal CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per quanto di seguito non modificato.

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

Il comma 6 è sostituito dal seguente:

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice”.

Il comma 7 non si applica, fatto salvo che l'interpretazione autentica ivi prevista è efficace anche nei confronti delle parti firmatarie del presente accordo.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 (Obiettivi e strumenti)

Il comma 6 non si applica.

Art. 5 (Confronto)

Al comma 3, la lettera d) è sostituita della seguente: *“d) i criteri per l’attribuzione dei premi di produzione e di risultato”*.

Le lettere e), f), g), h), i) non si applicano.

Art. 6 (Organismo paritetico per l’innovazione)

L’art. 6 non si applica.

Art. 7 (Contrattazione integrativa)

Al comma 4. non si applicano le seguenti lettere:

a), e), g), i), j) k), l), n), u), v). w).

La lettera d) è sostituita dalla seguente:

d) l’individuazione dell’ indennità correlata alle condizioni di lavoro disagiate, esposte a rischi o comportanti maneggio di valori, ivi compresa la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione e la sua quantificazione.

la lettera f) è sostituita dalla seguente:

f) i criteri generali per l’eventuale attribuzione di indennità particolari, correlate al presidio di processi strategici definiti dagli Organi Societari competenti, per i quali si ritenga indispensabile l’apporto professionale e l’assunzione di elevate e complesse responsabilità da parte dei singoli lavoratori;

Alle lettere o) e s) la frase da “ai sensi” e fino a “14.9.2000” non si applica.

Art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)

I comma 4., 5., 6. e 8. non si applicano.

Art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale)

L’art. 9 non si applica.

Titolo III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 12 (Conferma del sistema di Classificazione)

L’ Art. 12 (Conferma del sistema di Classificazione) è sostituito dal seguente:

Art. 12 (Classificazione del personale)

1. Si conferma il sistema di classificazione del personale previsto dall’art.3 del CCNL del 31.3.1999, con le modifiche di seguito riportate.

2. Il sistema di classificazione del personale – fondato su declaratorie e profili – resta articolato in 4 categorie, denominate rispettivamente A, B, C, D, di cui la A riservata ai lavoratori con la qualifica di operaio, la B, la C e la D, nelle posizioni economiche da 1 a 5, riservate ai lavoratori con qualifica di impiegato e la D, nelle posizioni economiche 6 e 7, riservata ai lavoratori con la qualifica di quadro.

Categoria A

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori – con qualifica di operaio – che svolgono attività caratterizzate da conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione e/o che provvedono ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Esempi:

- **Autista**
- **Commesso**
- **Addetto alle pubbliche affissioni**
- **Fattorino**

Categoria B

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori – con qualifica di impiegato – che svolgono attività caratterizzate da :

buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;

e/o

contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;

e/o

discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;

e/o

relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Profilo:

lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di gestione dati, alla gestione della posta in arrivo e in partenza.

Esempi:

- **Addetto allo sportello**
- **Addetto ad attività di back office**
- **Operatore CED,**
- **Addetto alla contabilità**
- **Addetto all'archivio e/o protocollo**
- **Addetto alla rilevazione sul territorio**

Categoria C

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori – con qualifica di impiegato – che svolgono attività caratterizzate da :
approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;

e/o

contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;

e/o

media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

e/o

relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto;

e/o

relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Profilo:

lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Esempi:

- **Contabile**
- **Accertatore**
- **Programmatore**

Categoria D – Posizioni economiche da 1 a 5

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori – con qualifica di impiegato – che svolgono attività caratterizzate da:

elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;

e/o

contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;

e/o

elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

e/o

relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Profilo:

lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari.

Esempio:

– **Responsabile servizi amministrativo-finanziari**

Profilo:

lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di progetti complessi, ecc..

Esempio:

– **Responsabile progetti accertativi**

Profilo:

lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.

Esempio:

– **Responsabile IT**

Profilo:

lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Esempio:

– **Responsabile servizi front office/back office**

QUADRI

La categoria di quadro, prevista dalla legge 190/1985, è attribuita a quei lavoratori subordinati che, all'interno di Spezia Risorse, sono titolari delle posizioni organizzative aziendali di maggior rilievo per ampiezza e natura, che richiedono un elevato contenuto professionale ed esercitano, con carattere continuativo, mansioni nelle quali sono presenti, nella misura massima, facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, responsabilità e autonomia nella gestione delle risorse.

Tali lavoratori svolgono un ruolo di fondamentale importanza ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali.

All'interno dei criteri generali di qualificazione sopra illustrati assumono particolare rilevanza quelli connessi:

- a) alle conoscenze specifiche elevate nel proprio campo di competenza, accompagnate da un'esperienza lavorativa in ruoli direttivi maturata nell'azienda o in aziende similari, valide e temporalmente consolidate;
- b) alla capacità innovativa e/o all'attitudine a lavorare per obiettivi globali ed integrati;
- c) alla capacità gestionale riferita, in particolare, all'utilizzazione delle risorse umane e strumentali e alla collaborazione con altre unità organizzative.

Categoria D – Posizione economica 6

Declaratoria

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

Esempi:

- **Vice Responsabile di sede**
- **Responsabile Settore Area Operativa**

Categoria D – Posizione economica 7



Declaratoria

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuita, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi di Spezia Risorse e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi di Spezia Risorse.

Esempi:

– **Responsabile di sede**

Art. 12 bis (Livelli economici ed indennità Quadri)

1. Le Parti concordano che sono attribuibili ai lavoratori con categoria legale di operaio i livelli economici da A1 ad A6; ai lavoratori con categoria legale di impiegato i livelli economici da B1 a D5; ai lavoratori con categoria legale di quadro i livelli economici D6 e D7.

2. Ai titolari delle posizioni economiche D6 e D7 (Quadri) è dovuta un'indennità Quadri rispettivamente in misura di € 462,06 (=euro quattrocentosessantadue/06) e € 923,36 (=euro novecentoventitre/36) mensili lordi, per tredici mensilità annue.

Artt. 13 (Area delle posizioni organizzative); 14 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative), 15 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato)

Gli artt. 13, 14 e 15 non si applicano.

Art. 16 (Progressione economica all'interno della categoria)

L'Art. 16 è sostituito dal seguente:

Le Parti riservano alla contrattazione di secondo livello le modalità di progressione economica all'interno delle categorie di inquadramento

Artt. 17 (Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative), 18 (Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa).

Gli artt. 17 e 18 non si applicano.

Titolo IV

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 19 (Contratto individuale di lavoro)

Al comma 3. per "procedura di reclutamento" si intende la procedura disciplinata dall'art. 19 del D. Lgs. 175/2016.

Al comma 6., la locuzione "situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001" è sostituita dalla locuzione: "situazioni di incompatibilità richiamate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico adottati da Spezia Risorse".

Art. 20 (Periodo di prova)

Al comma 10. la frase "presso altro ente o amministrazione" è sostituita dalla frase "presso ente o amministrazione pubblica".

Capo II

Istituti dell'orario di lavoro

Art. 22 (Orario di lavoro)

Il comma 1. dell'art. 22 è sostituito dal seguente:

1. L'orario ordinario di lavoro è di 37 ore e 30 minuti settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Art. 23 (Turnazioni)

All'art. 23, il comma 7. non si applica.

Capo IV

Ferie e festività

Art. 28 (Ferie)

Al comma 1. la locuzione da "ivi compresa .." a "posizioni organizzative" non si applica.

Il comma 2. è sostituito dal seguente:

2. La durata delle ferie è di 30 giorni lavorativi, pari a 187,5 ore.

Il comma 3 non si applica.

il comma 4. è sostituito dal seguente:

4. Per i neoassunti la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, pari a 175 ore.

Al comma 5. il riferimento al comma 3 non si applica.

Al comma 6. la locuzione "A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77" non si applica.

Il comma 19. non si applica

Art. 29 (Disciplina sperimentale delle ferie fruibili a ore)

L'art. 29 non si applica.

Art. 30 (Ferie e riposi solidali)

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza ai figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le 187,5 o, rispettivamente, le 175 ore annuali di cui ai comma 2. e 4. dell'articolo precedente.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna

domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di ore di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello delle ore richieste e le richieste siano plurime, le ore cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle ore cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle ore di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 16 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le ore di permesso retribuito rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le ore di permesso retribuito sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle ore di permesso retribuito da parte del richiedente, le ore tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Capo V

Permessi, congedi e assenze

Art. 31 (Permessi retribuiti)

Al comma 4, il periodo da "ivi compresa la retribuzione di posizione" a ""lett. e) ed f)" è soppresso.

Art. 32 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari)

Al comma 3, il periodo da "ivi compresa la retribuzione di posizione" a ""lett. e) ed f)" è soppresso.

Art. 34 (Congedi per le donne vittime di violenza)

All'art. 34, il comma 7 non si applica.

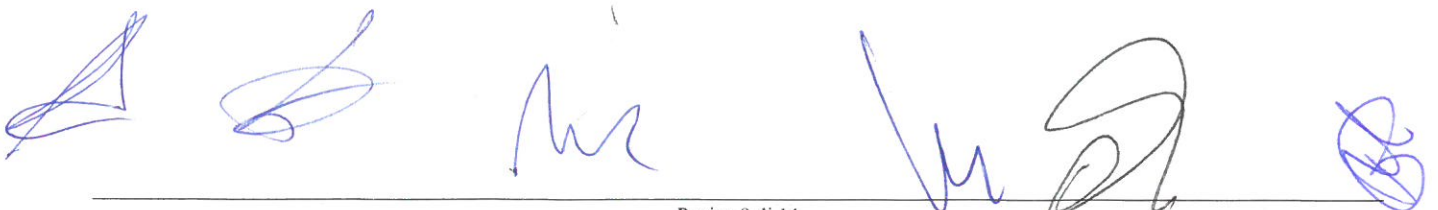
Art. 36 (Assenze per malattia)

I comma 4. e 5. non si applicano.

Al comma 6. il riferimento alle "procedure di cui al comma 3" deve intendersi riferito alla disciplina di cui all' art. 5 l. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e del d.lgs. 81/2008.

Art. 38 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio)

L'art. 38 è sostituito dal seguente:



Art. 38 (Infortuni sul lavoro e malattie professionali)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre i periodi previsti dall'art. 36, comma 1, 2, e 3.

2. Il dipendente che si assenti per infortunio o malattia professionale, ferma restando la normativa vigente, ha diritto a percepire l'intera retribuzione, mediante integrazione economica a carico dell'azienda del trattamento economico a carico dell'INAIL, dal 1° al 180° giorno di infortunio o malattia professionale.

3. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 36.

Art. 43 (Congedi dei genitori)

Al comma 2, la locuzione "compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative" è soppressa.

Art. 45 (Diritto allo studio)

Al comma 1, laddove viene indicato il limite numerico "del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno", il riferimento a "ciascuna amministrazione" è da intendere a Spezia Risorse nel suo complesso.

Art. 46 (Congedi per la formazione)

Al comma 2., le parole "presso la stessa amministrazione" sono soppresse.

Titolo V

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Lavoro a tempo determinato

Art. 50 (Contratto di lavoro a tempo determinato)

Il comma 1. è sostituito dal seguente:

1. La Società può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015.

Il comma 5. è sostituito dal seguente:

5. La Società, nel rispetto dei principi di cui all'art. 19 del D.lgs. n. 175/2016, disciplina le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il comma 6. non si applica.

Il comma 7. è sostituito dal seguente:

7. In caso di assunzione di personale a tempo determinato per esigenze sostitutive, la Società può assegnare al lavoratore assunto a termine mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori, a quelle proprie del lavoratore assente. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

Il comma 8. non si applica.

Il comma 1 è sostituito dal seguente:

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni riconducibili al medesimo livello di inquadramento ed alla stessa categoria legale, non può superare i trentasei mesi.

I comma 12. e 13. non si applicano

Art. 51 (Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato)

Al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i neoassuntui dall'art. 28, comma 4

Il comma 4. non si applica.

Al comma 7, le parole "o presso Unioni di Comuni" sono soppresse.

Capo II

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 52 (Contratto di somministrazione)

Il comma 1. è sostituito dal seguente:

1. La Società può stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n 81/2015

Il comma 4. non si applica.

Al comma 9. il riferimento all' art. 6 deve intendersi sostituito dal richiamo della previsione dell' art. 4 (Informazione).

Capo III

Lavoro a tempo parziale

Art. 53 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

L'art. 53 è sostituito dal seguente:

Art. 53 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. La Società può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, alla Società, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
3. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. La Società dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale nei 15 giorni successivi alla richiesta.

4. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

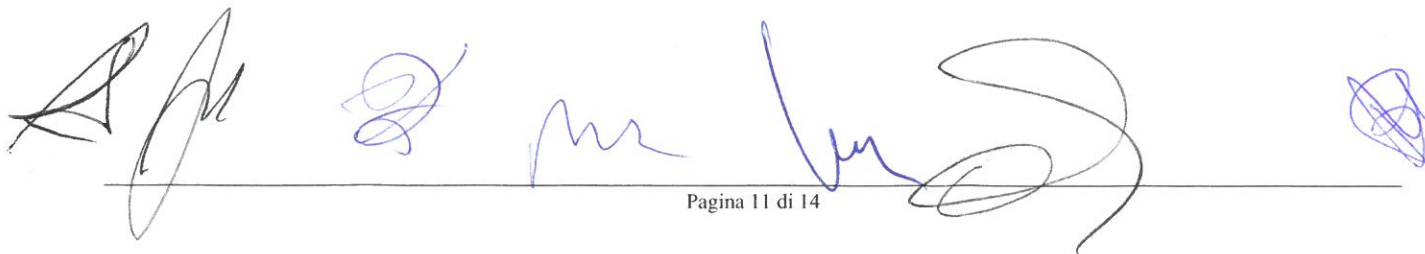
5. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 4. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

Art. 54 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

L'art. 54 è sostituito dal seguente:

Art. 54 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il normale orario di lavoro di 37,50 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 40% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%.
5. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 4 è elevata al 25%.
6. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.
7. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.
8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di ore di ferie proporzionato al proprio orario di lavoro. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio, ivi comprese le assenze per malattia, infortunio o malattia professionale, nonché per il periodo di prova e per il periodo di preavviso.



Pagina 11 di 14

9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente allo stesso livello di inquadramento.

Titolo VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Gli artt. da 56-bis a 56-sexies non si applicano.

Titolo VII

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Le norme del Titolo VII (Responsabilità disciplinare) sono sostituite dalle seguenti disposizioni:

Art. 57 (Obblighi del dipendente)

1. Il dipendente conforma la sua condotta alle norme di comportamento contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nei regolamenti aziendali adottati dalla Società.

Art. 58 (Sanzioni disciplinari)

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 35 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) licenziamento con o senza preavviso.

2. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

3. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso. La Società potrà richiedere il risarcimento dei danni causati dal dipendente, indipendentemente dall'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

4. Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza previa contestazione per iscritto dell'addebito.

5. I provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla ricezione della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni.

6. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore entro 15 giorni dalla scadenza del termine a costui assegnato per presentare le proprie giustificazioni; per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle giustificazioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purchè la Società ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore.

7. Il provvedimento del richiamo verbale si applica per le mancanze più lievi.

8. Il provvedimento del richiamo scritto si applica nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente comma 7.

9. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che si renda responsabile di inadempimenti quali a titolo esemplificativo:

- ritardo nell'inizio del lavoro o sospensione o anticipazione della cessazione senza comprovata giustificazione;
- esecuzione con negligenza del lavoro affidatogli;
- assenza dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- mancata o ritardata comunicazione e/o giustificazione dell'assenza, salvo il caso di impedimenti giustificati;
- mancata o ritardata comunicazione all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

10. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che si renda responsabile di inadempimenti quali a titolo esemplificativo:

- danneggiamento delle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- presenza in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- rifiuto di ricevere in orario e nel luogo di lavoro comunicazioni aziendali, salvo che il comportamento del lavoratore non integri insubordinazione;
- recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa.

11. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento del licenziamento – con o senza preavviso – si applica nei confronti del lavoratore che si renda responsabile di inadempimenti quali a titolo esemplificativo:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione delle norme di comportamento contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società;
- insubordinazione ai superiori;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza sul lavoro;
- esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

12. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 59 (Codice disciplinare)

L'art. 59 non si applica

Art. 60 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

1. La Società, nelle more dell'espletamento del procedimento disciplinare, può disporre la sospensione cautelare del lavoratore.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare del licenziamento l'effetto del recesso si produce dal giorno della comunicazione della contestazione.

3. Ove il dipendente interessato sia in ferie, l'adozione del provvedimento di sospensione nei suoi confronti determina l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

Gli articoli da 61 a 63 non si applicano.

Titolo VIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 64 (Incrementi degli stipendi tabellari)

All'art. 64 è aggiunto il seguente comma:

4. I minimi tabellari previsti dal presente contratto (e riferiti ad un orario di 36 ore settimanali) debbono essere riparametrati sull'orario di lavoro di 37 ore e 30 minuti settimanali adottato da Spezia Risorse.

Gli articoli da 65 a 71 compresi non si applicano

Art. 72 (Welfare integrativo)

L'art 72 è sostituito dal seguente:

Le Parti riservano alla contrattazione di secondo livello l' eventuale introduzione di istituti di welfare integrativo.

In coda al CCNL viene inserito il seguente Titolo:

Titolo IX

DISCIPLINA DEL PREAVVISO

Art. 74 (Termini di preavviso)

1. Tranne che nell'ipotesi di cui all'articolo 2119 del Codice Civile, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza l'osservanza dei seguenti termini di preavviso, decorrenti dalla data di comunicazione del licenziamento o delle dimissioni:

Anzianità	Livello di inquadramento	Durata
Fino a 5 anni	Livello D Quadri	60 giorni di calendario
	Livello D Impiegati	30 giorni di calendario
	Livelli C e B	20 giorni di calendario
Da 5 a 10 anni	Livello A	10 giorni di calendario
	Livello D Quadri	90 giorni di calendario
	Livello D Impiegati	45 giorni di calendario
	Livelli C e B	30 giorni di calendario
Oltre 10 anni	Livello A	15 giorni di calendario
	Livello D Quadri	120 giorni di calendario
	Livello D Impiegati	60 giorni di calendario
	Livelli C e B	40 giorni di calendario
	Livello A	20 giorni di calendario

Letto, convenuto e sottoscritto in La Spezia il 23 settembre 2019.

Spezia Risorse S.p.a



Le OO.SS.

