

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

*per il personale delle Aree professionali e area Quadri dipendente di Spezia Risorse Spa*

***Triennio 2015/2017***

Stipulato il 23 dicembre 2015

Oggi, 23 dicembre 2015, presso la sede di Spezia Risorse Spa in via Pascoli 64, La Spezia, si sono riuniti:

- a) Nicola Cecchini, Presidente di Spezia Risorse Spa,
- b) Cinzia Masera, Rappresentante Sindacale Aziendale First Cisl presso Spezia Risorse Spa,
- c) Tiziana Oliva, Rappresentante Sindacale Aziendale Fisac Cgil presso Spezia Risorse Spa,

i quali, dopo aver ottenuto l'autorizzazione alla stipula definitiva dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo aziendale per il triennio 2015/2017, rispettivamente:

- a) Parte datoriale con deliberazione del CDA di Spezia Risorse Spa assunta in data 22 dicembre 2015
- b) Parte sindacale con deliberazione dell'Assemblea generale del personale dipendente di Spezia Risorse Spa, celebrata il 26 novembre 2015

procedono alla sottoscrizione e stipula del seguente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il personale dipendente di Spezia Risorse Spa inquadrato nelle Aree professionali e in area Quadri, **valevole per il triennio 2015/2017.**

All'atto della stipula odierna stabiliscono, altresì, quale data di scadenza del presente contratto il giorno 31 dicembre 2017.

Il Contratto viene stipulato in numero di tre originali: uno per la Società, uno per le Organizzazioni Sindacali - collettivamente considerate- e il terzo per l'eventuale deposito presso terzi ovvero organismi di controllo.

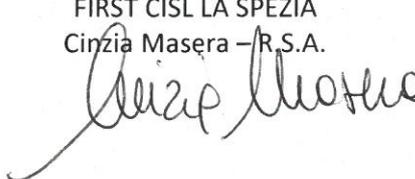
Il presente verbale di stipula costituisce premessa integrante il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

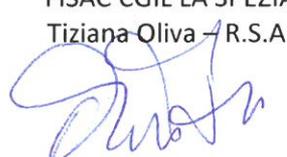
SPEZIA RISORSE SPA  
Nicola Cecchini  
Presidente



FIRST CISL LA SPEZIA  
Cinzia Masera - R.S.A.



FISAC CGIL LA SPEZIA  
Tiziana Oliva - R.S.A.



*segue: articolato del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2015/2017.*

## **Art. 1 – TICKET PASTO**

Il Valore del buono pasto giornaliero, corrisposto secondo i criteri aziendali in atto, si conferma in euro 7,00 e verrà erogato, di norma, ogni bimestre.

## **Art. 2 – PERMESSI RETRIBUITI**

Al fine di migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita in particolari situazioni oggettive e verificabili, si concedono al personale a tempo indeterminato 3 giorni annui da fruirsi anche in modo frazionato a mezza giornata in caso di esami diagnostici e visite mediche:

- Del dipendente
- Del coniuge o convivente risultante da attestazione anagrafica
- Di un parente entro il secondo grado od affine entro il primo
- Di chiunque risulti comunque convivente da certificazione anagrafica del nucleo familiare

Tali permessi potranno inoltre essere utilizzati anche per l'inserimento dei figli dei dipendenti presso asili nido o scuole materne. I permessi qualora non utilizzati non sono fruibili cumulativamente negli anni successivi. Per il personale part-time detti permessi saranno proporzionati al relativo orario di lavoro.

## **Art. 3 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Si conferma contribuzione del 2% a carico dell'azienda e dello 0,50% a carico del lavoratore (Accordo 27 aprile 2007 e successivi).

## **Art. 4 - COMPORTO**

A valere per il personale dipendente a tempo indeterminato, i valori delle tabelle indicate nell'art. 56 del CCNL, applicati presso Spezia Risorse, sono così rimodulati:

- a) Art. 56, comma 1:
  - Lettere "A" e "B" limite elevato a 12 mesi
  - Lettera "C" limite elevato a 15 mesi
- b) Art. 56 comma 2:



- Lettere "A" e "B" limite elevato a 12 mesi
- Lettera "C" limite elevato a 18 mesi
- c) Art. 56 comma 4: limite minimo 18 mesi; limite massimo 30 mesi.

La sterilizzazione del periodo di comporta prevista al comma 5 dell'art. 56 del CCNL è estesa al personale in trattamento con terapie specificatamente correlate, sulla base delle certificazioni mediche prodotte, a patologie di gravissima entità. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: Sla, Sclerosi Multipla, Aids.

## Art. 5 – **INDENNITA'**

Spezia Risorse riconosce e applica integralmente tutte le indennità previste dal CCNL vigente cui rinvia per la declinazione operativa delle singole voci: le indennità indicate alla Tabella M., allegato 5 del CCNL sono individuate nella misura riferita ai capoluoghi di Provincia. I casi particolari sono esclusivamente quelli previsti come segue:

- nel caso un lavoratore, ordinariamente non adibito a mansioni di cassa, sia temporaneamente chiamato a svolgere operazioni di cassa, lo stesso ha diritto di percepire l'indennità nella misura di 1/25 per giornata di prestazione effettiva. L'indennità si considera completa dopo 10 giorni di effettiva prestazione.

## Art. 6 – **ORARIO UNICO ESTIVO**

Le parti riconoscono e interpretano circa la riduzione di orario lavorativo nel periodo estivo (collocato a cavallo dei mesi di luglio e agosto) che a ristoro del debito orario del personale si utilizzino in ordine di priorità:

- 1) I permessi orari non fruiti;
- 2) Banca ore;
- 3) Le ferie maturate e non godute, eventualmente frazionate ad ore secondo l'esigenza di credito orario generata in capo al singolo lavoratore.

## Art. 7 – **PREMIO AZIENDALE DI PRODUZIONE**

Il premio aziendale è erogabile solamente nel caso in cui Spezia Risorse abbia conseguito un utile netto nell'esercizio precedente l'annualità di liquidazione del premio. La società stabilisce annualmente lo stanziamento da destinare al finanziamento del Premio aziendale e ne dà tempestiva comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente accordo. L'eventuale stanziamento per il Premio aziendale di produzione è sottoposto ai limiti di legge previsti per le società partecipate da Enti locali.

Le modalità di attribuzione del Premio aziendale perseguono obiettivi di riconoscimento dell'effettivo impegno professionale individuale profuso da ciascun lavoratore secondo principi di diversificazione, meritocrazia e con attenzione ai comportamenti aziendali volti all'efficientamento e al miglioramento delle capacità produttive di Spezia Risorse Spa.

Il fondo destinato alla remunerazione del Premio aziendale è suddiviso in due quote: una destinata al personale delle Aree professionali che non dovrà comunque essere inferiore all'80% del totale da ripartirsi, la parte restante per i Quadri Direttivi.

La quota di fondo annuale destinato al premio aziendale di produzione del **personale Aree professionali** viene distribuita in base ai sotto indicati criteri:

- A) Trend attività ordinaria – Valore Aggiunto di Produzione (VAP)
- B) Attività straordinarie – raggiungimento obiettivi
- C) Direzionale – performance individuale

A. VAP – il 30% del fondo viene erogato per il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi, per singolo servizio, riscontrabili tra esercizio precedente ed esercizio valutato. Secondo tale principio il personale, collettivamente, partecipa alla distribuzione proporzionale della presente quota premio secondo i parametri indicati nella seguente tabella

<i>Inquadramento</i>	<i>Parametri</i>
Livello Unico	100,00
Seconda area professionale I livello	107,40
Seconda area professionale II livello	110,38
Seconda area professionale III livello	114,80
Terza area professionale I livello	122,20
Terza area professionale II livello	128,90
Terza area professionale III livello	136,60
Terza area professionale IV livello	146,85

B. (raggiungimento obiettivi) – Il 30% del fondo viene erogato in base alla definizione di obiettivi aziendali straordinari, volti a contrastare il fenomeno dell'elusione/evasione delle entrate, all'ottimizzazione delle funzioni e dei processi lavorativi dell'azienda e allo sviluppo di nuove attività volte al raggiungimento di ulteriore efficientamento, particolarmente nelle attività di incasso.

Gli obiettivi straordinari, individuati anno per anno, vengono definiti "Obiettivi". Gli obiettivi sono stabiliti dal Organi societari competenti.

In base all'importanza strategica e finanziaria degli obiettivi, l'importo attribuito al punto B viene distribuito in percentuale.

Per ogni obiettivo vengono individuati i dipendenti che partecipano alle attività specifiche.

Ogni dipendente può partecipare a più obiettivi.

Per singolo obiettivo viene definita a consuntivo la percentuale di apporto del dipendente relativa al raggiungimento dell'obiettivo.

Se un obiettivo non viene raggiunto, l'importo destinato viene assorbito secondo le relative percentuali di distribuzione, dagli altri obiettivi.

Se un dipendente, nel singolo obiettivo, non ha partecipato al raggiungimento dello stesso, l'importo relativo viene assorbito secondo le relative percentuali di distribuzione, dagli altri dipendenti concorrenti per il medesimo obiettivo a condizione che il team l'abbia conseguito.

C. (performance individuale) – la quota residua del fondo (dedotte le spettanze dei punti A e B) viene attribuita individualmente al personale in base a valutazione che tengono in considerazione di:

1. disponibilità del dipendente a recepire input aziendali e a tradurli in coerenti comportamenti organizzativi;
2. attitudine ad assumersi responsabilità e leadership dei team di lavoro
3. disponibilità a partecipare attivamente ad attività di sviluppo aziendale e a promuovere innovazione di procedure e di qualità dei servizi.
4. flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi.

Il premio aziendale per il **personale Area Quadri** è individualmente destinato alla remunerazione degli obiettivi e dei risultati concretamente conseguiti da ciascun quadro nella propria area organizzativa di competenza. La società attribuisce il premio al Quadro in virtù dei seguenti criteri.

1. Obiettivi conseguiti in relazione ai piani aziendali di lavoro;
2. Efficiente e corretta gestione del personale incardinato nell'area di competenza avuto riguardo anche ai tassi di presenza e redditività dei team di lavoro assegnati.
3. Miglioramento dei livelli di *customer satisfaction* registrati
4. Flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alle innovazioni proposte e introdotte, al miglioramento della qualità globale dei servizi gestiti per conto della

committenza, all'implementazione dei processi mirati a maggior redditività e produttività della propria area di competenza.

Ciascun lavoratore subisce una decurtazione del suo premio, potenzialmente attribuito, in funzione di assenze così come stabilito dall'art. 42 commi 9 e 10.

Il premio inoltre viene decurtato nella misura del 20% per i provvedimenti di cui all'art. 38 comma b, del 50% per i provvedimenti di cui all'art. 38 comma c e non viene erogato nei casi più gravi.

## Art. 8 – INDENNITA' PARTICOLARI

Possono essere attribuite al personale inquadrato nella III° Area Professionale e in Area Quadri 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 di singoli lavoratori.

L'Indennità è corrisposta per un periodo massimo di un anno, è rinnovabile qualora se ne ravvisino motivazioni oggettive ed è sostitutiva della remunerazione di prestazioni straordinarie e premio aziendale comunque denominati.

L'importo e la periodicità di erogazione sono stabiliti in sede di attribuzione.

Nel caso gli Organi societari competenti rilevino inadeguatezze organizzative o insufficiente rendimento rispetto a quanto atteso, è disposta la revoca dell'indennità.

Al superamento o al mutamento delle motivazioni poste a fondamento dell'indennità ovvero al cessare dei processi e delle responsabilità correlate, l'indennizzo decade.

Resta inteso che se l'indennità percepita dovesse essere inferiore al premio aziendale di produzione verrà erogato un importo pari alla differenza tra i due.

Le parti individuano la necessità di verificare l'efficacia del presente articolo a richiesta di una delle parti.

## Art. 9 – PROGETTI SPECIALI

Nel caso di attività promosse dalla società in forma una tantum e caratterizzate da temporaneità delle stesse, ove però si richieda un maggior impegno in termini di prestazioni lavorative di alcune figure professionali, possono essere predisposti “Progetti speciali” finalizzati a remunerare il maggior onere preteso dai lavoratori coinvolti.

I “Progetti”, della durata, di norma, di un anno, prevedono un importo individuale “una tantum” e devono assicurare l’espletamento di tutte le attività per cui sono promossi. I lavoratori coinvolti in un progetto sono tenuti ad espletare le attività previste dal medesimo che saranno integralmente remunerate dall’importo proposto nel progetto medesimo senza altre voci stipendiali aggiuntive. L’erogazione dell’importo proposto nel Progetto è strettamente legata all’effettuazione delle specifiche prestazioni lavorative previste dal medesimo.

I finanziamenti dei “Progetti speciali”, avente questi ultimi carattere straordinario e una tantum, sono reperiti da risorse diverse da quelle destinate al Premio di produzione e non concorrono alla definizione del Premio medesimo.

I Progetti speciali, in ragione della loro natura, della temporaneità e della finalità con cui sono promossi, non sono di norma rinnovabili.

