

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Per il personale dipendente di Spezia Risorse spa

Triennio 2021/2023

Stipulato il 08/10/2021





CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Il presente contratto decentrato integrativo ha validità triennale dal 01/01/2021.

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente di Spezia Risorse.

Art. 1 – TICKET PASTO

Il Valore del buono pasto giornaliero viene confermato a euro 7,00 ;

Art. 2 – PERMESSI RETRIBUITI

In riferimento ai permessi retribuiti si conferma quanto già stabilito nel contratto collettivo integrativo scaduto il 31/12/2020

Art. 3 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si concede contribuzione del 3% a carico dell'azienda e si conferma lo 0,50% a carico del lavoratore (accordo 27 aprile 2007 e successivi);

Art. 4 - COMPORIO

A valere per il personale dipendente a tempo indeterminato, i valori applicati presso spezia risorse del comparto richiamano l'art 36 del CCNL che prevede un limite minimo di 18 mesi e un limite massimo di 36 mesi

La sterilizzazione del periodo di comporto prevista al comma 1 dell'art. 37 del CCnl è estesa al personale affetto da patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili. Sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. Rientrano in tale fattispecie anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

Art. 5 – INDENNITÀ'

Speziarisorse riconosce e applica integralmente tutte le indennità previste dal CCnl vigente cui rinvia per la declinazione operativa delle singole voci.



Art. 6 – ORARIO UNICO ESTIVO

Le parti riconoscono e interpretano circa la possibile 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;
- 1) Banca ore;
- 2) 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 Speziarisorse 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. 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.

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)
- A) Attività straordinarie – raggiungimento obiettivi
- B) 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



Inquadramento	Parametri
Livello A	100,00
Livello B	107,40
Livello C	110,38
Livello D	114,80

A. (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 dai 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.

B. (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.

Ciascun lavoratore subisce una decurtazione del suo premio, potenzialmente attribuito, in funzione di assenze e viene inoltre decurtato nella misura del 20% per i provvedimenti disciplinari e non erogato nei casi più gravi compatibilmente con quanto stabilito dall'art 5 del CCNL del 2009.

Art. 8 – INDENNITÀ' PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Possono essere attribuite al personale Indennità per Specifiche Responsabilità 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.

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.

Art. 10 – INDENNITÀ' DI TRASFERITA

Il presente articolo si applica ai dipendenti di Spezia Risorse comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla ordinaria sede di assegnazione e distante più di 10 KM dalla stessa. Per tale fattispecie si istituisce, a decorrere dalla sigla del presente contratto, un'indennità giornaliera pari a 10 € da remunerare per ogni giornata lavorativa prestata presso la sede "comandata".

Agli stessi può essere riconosciuto un rimborso delle spese sostenute per gli spostamenti previa presentazione delle relative fatture o ricevute.

Art. 11 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti ed in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

3. Con il presente contratto integrativo si rimanda all'istituzione di un tavolo tecnico finalizzato alla stesura dei criteri di valutazione per la realizzazione delle progressioni economiche orizzontali e del relativo Regolamento con decorrenza gennaio 2022.

