

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Il presente contratto decentrato integrativo ha validità triennale dal 01/01/2024.

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 31/12/2023

Art. 3 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si concede contribuzione del 3,5% a carico dell'azienda e si conferma lo 0,50% a carico del lavoratore (accordo 27 aprile 2007 e successivi);

Art. 4 - COMPORIO

In riferimento all'istituto del comporto si conferma quanto già stabilito nel contratto collettivo integrativo scaduto il 31/12/2023

Art. 5 – INDENNITÀ'

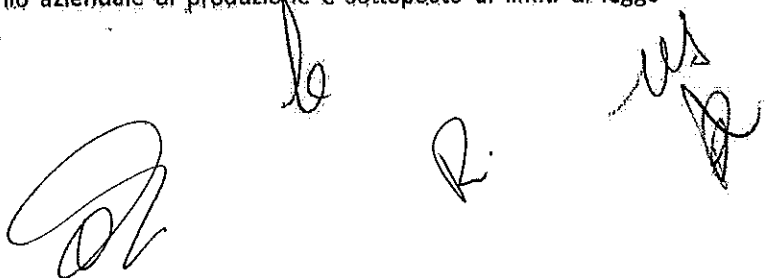
Speziarisorse riconosce e applica integralmente tutte le Indennità previste dal CCnl vigente cui rinvia per la declinazione operativa delle singole voci.

Art. 6 – ORARIO UNICO ESTIVO

Anche in riferimento a questo punto si conferma quanto stabilito nel contratto collettivo integrativo scaduto il 31/12/2023

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, merito/crazia 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) Raggiungimento obiettivi
- B) Performance organizzativa
- C) Performance Individuale
- D) Direzioneale

A. raggiungimento obiettivi – 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

B performance organizzativa – Il 20% del fondo viene erogato in base al raggiungimento degli obiettivi relativi alle singole strutture organizzative 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.

C performance individuale il 20% del fondo viene erogato in base al raggiungimento degli obiettivi individuali e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi di ciascun dipendente.

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.

D direzionale – la quota residua del fondo (dedotte le spettanze dei punti A, B e C) 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.

Art. 10 – INDENNITÀ' DI CONDIZIONI DI LAVORO

Il presente articolo si applica ai dipendenti di Spezia Risorse comandati a prestare la propria attività lavorativa in un comune diverso dall'ordinaria sede di assegnazione. 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". L'indennità non si applica nel caso di avvicinamento alla residenza del dipendente.

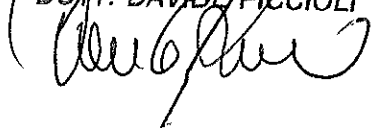
Agli stessi può essere riconosciuto un rimborso delle spese sostenute per gli spostamenti previa presentazione delle relative fatture o ricevute.

Art. 11 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali si rinvia a quanto previsto dal ccnl vigente.

SPEZIARISORSE SpA

IL DIRETTORE GENERALE
DOTT. DAVIDE PICCIOLI



Albano Cianci
(FP CGIL)

Luca Caci
(FP CUC)

Massimo Bagaglia
UILFPL - FEDERAZIONE POTERI LOCALI
SEGRETARIO TERRITORIALE
Dott. Massimo Bagaglia
Via Persio, 36 - 19121 LA SPEZIA
e.mail: laspezia@uilfpl.it