

PAOLO RICCI SERVIZI SRL

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE E
PREMIALITA' PER IL PERSONALE
DIPENDENTE

Am An

Devioli Roberto

R

Ricci

CONTRATTO INTEGRATIVO
Anno 2022

In data 14.12.2022 presso la Sede Amministrativa in via Einaudi n.144, si è riunita la delegazione trattante composta da:

1) Parte Paolo Ricci Servizi srl:

- ◆ Amministratore Unico – Maria Pia Mazzaferro
Assistito dal Dott. Luigi Carassai
parte sindacale:

a) componenti della RSA:

- ◆ Emanuela Caputo
- ◆ Cinzia Canale
- ◆ Sefora Di Giovanni
- ◆ _____

b) rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria:

- ◆ CISL FPS: Alessandro Moretti
- ◆ CGL FP: Jhon Palmieri

È presente in rappresentanza dell'Asp Paolo Ricci il Presidente Alfredo Perugini e il Direttore generale, Dott.ssa Patrizia Zallocco

Art. 1

Oggetto e durata del CCDI

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Paolo Ricci Servizi srl e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa
2. Il presente CCDI ha validità biennale, fatta salva la facoltà delle parti, di comunicarne la disdetta, con dichiarazione congiunta per la modifica nel termine di tre mesi prima del 31 dicembre di ogni anno.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. Il presente contratto ha validità dall'anno 2020, lo stesso contratto continuerà ad applicarsi oltre la scadenza, nelle more della predisposizione del nuovo contratto.

Art.2

Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutti i dipendenti della Paolo Ricci Servizi Srl a tempo indeterminato, a tempo determinato e in somministrazione

Art. 3

Relazioni Sindacali

1. È riconosciuta piena titolarità delle relazioni sindacali nei confronti delle OOSS firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale per le seguenti materie:
 - Informazione: L'amministrazione si impegna a fornire un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi



- Contrattazione:
- Interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro
- Individuazione delle strutture alle quali applicare la disciplina dello sciopero e dei servizi minimi essenziali
- Individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle definite a livello nazionale per l'utilizzo dei contratti a termine e del lavoro temporaneo
- Determinazione degli eventuali servizi di reperibilità e loro trattamento economico
- Diversa determinazione dell'orario di lavoro

Art.4
Differenziale retributivo

1. Paolo Ricci servizi srl, per la sua natura giuridica e per il principio del controllo analogo esercitato da ASP Paolo Ricci, intende rendere concrete le sinergie di carattere gestionale ed organizzativo tra le due realtà presenti (ASP e Paolo Ricci Servizi srl) e rendere omogenei per quanto possibile e rispettando la legittimità dei ruoli, i diversi trattamenti normativi ed economici derivanti dall'applicazione dei CCNL applicati dalle due compagini .
2. In considerazione di quanto sopra e per le finalità espresse, Paolo Ricci Servizi srl intende mantenere lo stesso equilibrio retributivo tra il personale dell'Asp Paolo Ricci (società controllante) e quello della Paolo Ricci Servizi srl (controllata) assunto a tempo indeterminato prima del 31.12.2016; pertanto Paolo Ricci Servizi srl integra la retribuzione base dei propri dipendenti assunti a tempo indeterminato secondo la seguente tabella:

<i>Livello</i>	<i>Importo Integrazione</i>
2 – Addetto Pulizie	€ 40,00
4 – O.S.S.e Manutentore	€ 101,11
6 – Educat.prof.le	€123,43
6 – Educat. Nido	€ 229,92
6 – Infermi.prof.le	€ 120,00
6 – FKT/Logop./TNPEE	€ 123,43
6 – Archivista	€ 120,00
6 – Ragioniere	€ 142,97
6 – Ass.te Sociale	€ 272,93
7 – Tecnico Inform.	€ 224,77
8 – Psicologo	€ 200,00

Aut. Paolo Ricci

Paolo Ricci

2016

[Signature]

12

Gli importi sono superminimi non riassorbibili erogati per 14 mensilità.

Art.5

Sviluppo delle attività formative e ECM

In considerazione della notevole importanza che nei servizi alla persona assume la formazione del personale dipendente, entro il termine di validità del presente accordo, l'Ente stabilisce che il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali con conseguenti oneri retributiva a carico del datore di lavoro, sino ad un massimo di 20 ore annuali pro capite, alla previa autorizzazione da ritenersi comprese nel monte ore annuale, così come previsto dall'art.59 c.2 del CCNL.

Sia l'entità di 20 ore contrattualmente prevista sia la diversa entità di detti permessi, fruita anno per anno in maniera variabile, non potrà mai costituire un diritto acquisito per gli anni successivi.

Art. 6

Diritto allo studio-e qualificazione professionale

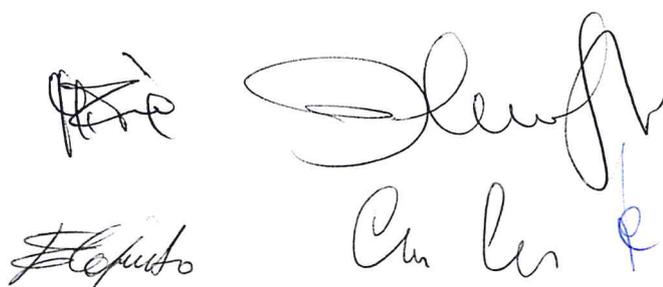
Fermo restando quanto già previsto all'art. 10 L. 300/1970, i lavoratori in servizio presso l'azienda a tempo indeterminato, e comunque fino ad un massimo del 3% del personale in servizio, possono usufruire individualmente di 50 ore di permesso annuali per studio per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo, nonché per la frequenza necessaria corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di corsi universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

L'Ente nel caso in cui ritenga di voler qualificare il proprio personale attraverso l'acquisizione di professionalità particolarmente importanti per lo svolgimento dei propri servizi può, nella misura annua del 10% del personale a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze di servizi e di bilancio, riconoscere fino ad un massimo di 120 ore di permessi individuali retribuiti per la frequenza di corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale.

ART.7

R.O.L.

1. In deroga al trattamento previsto dal CCNL (art.40 cc.1,2 e 3) e quale condizione pattizia, le ore di permesso R.O.L. in godimento al personale in servizio vengono mantenute in forza del presente accordo, nell'entità di 51 ore annuali.
2. Le ore di R.O.L. saranno ridotte proporzionalmente ai dipendenti con assegnazione di orario Part-Time.
3. Nel caso di dimissioni o licenziamento al lavoratore spettano tanti dodicesimi di R.O.L. per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. A tal fine le frazioni di mese pari o superiori a 15 sono da considerarsi intere.



The image shows four handwritten signatures. The top-left signature is in black ink and appears to be 'P. P.'. The top-right signature is in black ink and is a large, stylized cursive signature. The bottom-left signature is in black ink and appears to be 'F. P.'. The bottom-right signature is in blue ink and appears to be 'C. L. P.'.

ART.8

Permessi retribuiti per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici

1. Ai dipendenti possono essere riconosciuti, a domanda, specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria nella misura massima di 18 ore annue.
2. Le ore di permesso di cui al comma 1 sono incompatibili con la fruizione di altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti per legge e dalla contrattazione collettiva
3. In caso di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

ART.9

Articolazione dell'orario di lavoro

1. Vista la particolare caratterizzazione dei diversi servizi erogati dalla Paolo Ricci Servizi srl viene stabilito che potranno essere implementati sistemi di distribuzione dell'orario su base plurisettimanale.
2. Da parte dell'Azienda potranno essere inoltre implementati orari di lavoro differenziati tra periodo invernale e periodo estivo a seconda delle diverse richieste dell'utenza e dello sviluppo dei nuovi servizi da parte dell'Azienda
3. L'orario normale di lavoro è pari di norma a 38 ore settimanali ed 8 ore giornaliere, gli eventuali accordi aziendali di cui all'art. 38 comma 2 del CCNL dovranno essere oggetto di trattativa con le parti firmatarie dell'accordo.

ART.10

Rimborsi chilometrici

Ai lavoratori in servizio presso l'azienda che utilizzano il proprio mezzo di trasporto per motivi di servizio viene riconosciuto un rimborso spese quantificato in 1/5 del costo del carburante. Il suddetto rimborso viene erogato solo con autorizzazione del proprio capo servizio e dietro presentazione di un riepilogo dei viaggi sostenuti con indicazione del luogo di destinazione e dei km effettuati. Per il calcolo dei km viene considerato il percorso dalla sede di lavoro al luogo di destinazione. Nel caso il dipendente si rechi sul luogo di destinazione ad inizio turno, partendo quindi dalla propria abitazione, verrà considerata come distanza in km quella dalla propria abitazione al luogo di destinazione ovvero quello dalla sede di lavoro al luogo di destinazione nel caso quest'ultimo risulti più breve. L'importo del rimborso chilometrico viene determinato con riferimento alle tabelle del MEF con riferimento al valore del primo giorno di ogni trimestre.

ART.11

Maggiorazioni orarie

Ai lavoratori in servizio presso le strutture di Palazzo Ricci (Civitanova Alta) e Villa Letizia che svolgono il proprio orario di lavoro in turni competono le seguenti maggiorazioni orarie:

- a) Servizio diurno 5%;
- b) Servizio festivo o domenicale 15%;
- c) Servizio notturno 25 %;
- d) Servizio notturno festivo 25%;



ART.12

Incentivi e indennità al personale dipendente

1. Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 12/04/2017 vengono stabiliti indennità e incentivi al personale dipendente in servizio come definito al comma 2.
2. Vengono definite le seguenti indennità per remunerare particolari responsabilità:
 - Indennità di cassa €. 3.500,00
 - Indennità di reperibilità €. 2.000,00
 - Coordinamento servizio pulizie €. 800,00
 - Servizio Infermieristico a domicilio €. 1.500,00
- Vengono messi a disposizione 15.000,00€. per la performance individuale in funzione della valutazione del rendimento calcolato con riferimento alla riduzione delle assenze dal servizio (non verranno computate ai fini delle assenze: astensione obbligatoria maternità, ricovero ospedaliero, i 3 gg di permessi retribuiti per la Legge 104/92, i giorni di malattia per covid)
 - a) Assenze fino a 40 ore 100% della quota prevista per ogni dipendente;
 - b) Assenze oltre le 40 ore e fino a 75 ore 70% della quota prevista per ogni dipendente;
 - c) Assenze oltre le 75 ore e fino a 100 ore 50% della quota prevista per ogni dipendente;
 - d) Oltre le 100 ore nessuna quota verrà corrisposta

Si specifica che per il personale part-time o assunto in corso d'anno sarà tutto riproporzionato rispetto al full-time.

Le eventuali economie verranno riutilizzate per ricalcolare le quote di produttività del personale in servizio con i criteri indicati in precedenza

Per gli anni successivi la quantificazione dell'importo destinato al progetto riduzione assenze avverrà prendendo in considerazione la quota individuale dei dipendenti della ASP, destinatari dello stesso progetto, moltiplicato il numero dei dipendenti della Paolo Ricci Servizi Srl.

3. Vengono messi a disposizione € 17.971,00 per retribuire progetti prestati dal personale a tempo indeterminato per il conseguimento di obiettivi dell'Azienda anno 2022
4. Per l'anno 2023 le risorse che verranno messe a disposizione verranno distribuite sulla base di progetti creati ad hoc per ogni singolo servizio. Complessivamente tali fondi andranno a finanziare incentivi per il miglioramento delle performance individuali e collettive che apportino un effettivo beneficio all'impresa.
5. I progetti di cui al punto 3 vanno effettuati al di fuori del normale orario di lavoro. Viene altresì data la possibilità a parteciparvi a tutti i dipendenti in servizio
6. L'ente avrà cura di dare comunicazione alle sigle firmatarie del CCI, ai rappresentanti sindacali ed ai dipendenti riguardo la tempistica e le modalità per la presentazione dei progetti
7. Le parti si impegnano a destinare una quota di quella messa a disposizione per i progetti per premiare chi ha svolto attività nei reparti COVID. La definizione ed il pagamento di tale progetto avverrà entro il 30/06/2023



Art.13
Lavoro Straordinario

1. Si stabilisce che il monte ore individuale è stabilito in 40 ore annue.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate il monte ore annuo non può essere superiore alle 160 ore pro-capite.
3. In considerazione dell'aumento dei servizi erogati e dell'aumento del personale impegnato nei vari servizi, le risorse finanziarie destinate alla corresponsione delle prestazioni straordinarie è pari a € 7.500,00
4. In generale l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potranno avvenire *solo previa autorizzazione del responsabile del servizio* cui appartiene il dipendente richiedente e dovranno essere debitamente motivate; in caso contrario le ore effettuate e non autorizzate non verranno prese in considerazione. Pertanto il lavoro straordinario deve rispondere a comprovate esigenze di servizio quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'effettuazione di servizi pubblici essenziali.
5. Il personale chiamato ad effettuare le prestazioni di lavoro straordinario avrà retribuite dette ore sulla base delle maggiorazioni previste all'art. 77 del CCNL
6. Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo; in questo caso le ore di lavoro straordinario verranno accantonate in un'apposita "banca ore", mentre si procederà alla corresponsione delle sole maggiorazioni previste all'art. 78 del CCNL
7. Paolo Ricci Servizi srl provvederà a liquidare lo straordinario nel limite della somma autorizzata per singolo dipendente.
8. Le modalità di utilizzo dello straordinario e le ragioni che ne hanno determinato l'utilizzo possono essere oggetto di verifica consuntiva in sede di confronto aziendale con i soggetti firmatari del presente Contratto.

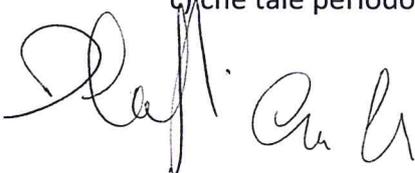
14
Malattia

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Società al più presto e comunque almeno due ore prima dell'ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono far pervenire all'istituzione il certificato medico di prima visita il giorno successivo l'inizio della malattia nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro il giorno successivo alla data del rilascio, anche tramite comunicazione via fax o posta.

2. La conservazione del posto si ha per 365 giorni nell'arco di un triennio mobile.

La conservazione del posto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta del personale, per un'ulteriore periodo, non frazionabile, di giorni 180 di calendario alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.



3. Oltre i limiti di cui al comma 2 il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al t.f.r. e all'indennità sostitutiva del preavviso.
4. In presenza di malattia, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto, dal 1° gennaio 2000, il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 365° giorno, restando confermato sino ad allora il trattamento economico di cui al c.c.n.l. 2 agosto 1995.
5. Le indennità a carico dell'istituzione non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui sopra; se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto assicuratore.

La regolamentazione in questione sarà sottoposta a verifica per un periodo di mesi sei dalla sottoscrizione del contratto.

Al termine dei sei mesi le parti potranno effettuare una valutazione e un monitoraggio della sperimentazione e adottare eventuali modifiche o confermare la regolamentazione proposta.

15
Ferie

L'Ente si impegna a predisporre il piano annuale di fruizione delle ferie entro il 31 marzo di ogni anno, il piano e le sue successive eventuali modifiche potranno essere oggetto di esame congiunto con le rappresentanze aziendali.

16
14-esima mensilità

Le rappresentanze sindacali, sentiti i dipendenti, hanno ribadito la volontà che la 14-esima mensilità venga erogata in un'unica soluzione.

Massimo M. Tip
Pazzini

AMMINISTRATORE UNICO
DIRETTORE ASP.

Stefano M.

FP CGIL MACERATA

Carlo Conti

R. S. A.

Francesco Conti

R. S. A.