

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMESSE

Le parti sviluppano il sistema di relazioni sindacali nell'ottica di rapporti costruttivi, basati sulla reciproca buona fede e correttezza, in funzione dello specifico interesse di affidamento di ciascuna Parte nei confronti dell'altra.

Articolo 1 – RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

La Società si impegna a condividere con le OOSS, per un confronto costruttivo, le informazioni sull'andamento aziendale, su evoluzioni strategiche e sul personale.

A tal fine le parti si incontreranno indicativamente due volte l'anno per valutare la situazione aziendale con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro e ad eventuali migliorie.

Articolo 2 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali, distribuite tra il lunedì e il venerdì.

L'orario minimo giornaliero è fissato in 7,30 ore con la possibilità di compensazione mensile.

La pausa pranzo potrà avere una durata minima di mezz'ora e massima di un'ora e mezza, da fruire all'interno di una fascia di elasticità.

L'orario è così articolato:

Orario d'ingresso: 08:00 – 10:30

Intervallo: tra le 12:30 e le 14:30, pausa minima 30 minuti – massima 1 ora e 30 minuti.

Tale orario di lavoro è rivolto a tutto il personale dipendente, fatta eccezione per coloro che, per esigenze organizzative che richiedono coperture di servizio diverse, vengano autorizzate con specifica deroga separata.

Articolo 3 – FERIE E PERMESSI

Per i lavoratori con contratto di lavoro full time le ferie verranno conteggiate nella misura di 22 giorni lavorativi su 5 giorni settimanali.

I lavoratori con contratto full time potranno godere delle ferie nella misura minima di mezza giornata e suoi multipli.

Per quanto concerne i permessi retribuiti (ROL) previsti dal C.C.N.L., si concorda che potranno essere fruiti anche nella misura minima di mezz'ora e suoi multipli.

La Società e la RSA / RSU definiranno di comune accordo le chiusure aziendali annuali nel mese di gennaio. Il piano ferie annuale dovrà essere approvato dal Responsabile entro il 31 marzo; in aggiunta alle chiusure aziendali il piano ferie deve

Contratto Integrativo aziendale – Parcam srl



prevedere le giornate di ferie residue / permessi / ROL in modo da garantirne il godimento e lo smaltimento nei termini di legge. La pianificazione dell'utilizzo delle ROL e dei permessi è richiesta laddove comporti un'assenza prolungata, ferma restando la possibilità di variare la pianificazione in caso di sopravvenute esigenze, in accordo con il Responsabile.

Sarà richiesto un aggiornamento del piano ferie nel mese di settembre.

Quale condizione di miglior favore rispetto al CCNL, le parti concordano che le ore di ROL la cui maturazione è prevista dopo 24 mesi (36 ore) sono riconosciute fin dal momento dell'assunzione; le ulteriori 36 ore di ROL, la cui maturazione è prevista dopo 36 mesi, verranno riconosciute dopo 24 mesi.

Articolo 4 – STRAORDINARI E RECUPERI

E' facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni d'opera straordinaria a carattere individuale, per motivate esigenze di servizio, nel limite massimo annuo previsto dal CCNL applicato e nei limiti del bilancio previsionale.

Sono conteggiate come straordinario le ore svolte dopo le otto ore lavorative, da un minimo di 30 minuti e successivi multipli di 15 minuti.

L'orario continuato senza pausa pranzo, in via eccezionale e previa autorizzazione del proprio Responsabile, potrà essere considerato straordinario se approvata la richiesta inserita nel sistema di gestione delle presenze in uso con l'apposita causale.

Inoltre, per esigenze di servizio, in occasione di convegni o manifestazioni particolari, il personale dell'Azienda potrà essere mobilitato anche durante le ore serali e nei giorni di sabato e domenica.

Per il personale con qualifica di Impiegato viene istituita la Banca Ore, regolamentata come segue.

All'inizio di ogni anno, ciascun Responsabile potrà definire e comunicare ad ogni suo collaboratore il numero massimo di ore di straordinario richieste per lo svolgimento delle attività, per tutto l'anno in corso.

Se il monte ore straordinari assegnato è di 50 o più ore, il 50% delle ore di straordinario effettuate confluirà automaticamente in Banca Ore, con facoltà per il dipendente di farvene confluire il 100%.

Se il monte ore straordinari assegnato è inferiore a 50 ore, il dipendente potrà optare per far confluire in Banca Ore il 50% o 100% delle ore di straordinario effettuate.

In nessun caso, le ore in Banca Ore possono essere superiori a 96 annue.

La scelta deve essere effettuata entro il mese di gennaio e vale per tutto l'anno.

Le ore di straordinario autorizzate ed effettuate nel mese di dicembre non confluiscono in Banca Ore.

La Banca Ore potrà essere utilizzata liberamente nell'arco dei 12 mesi.

Le ore accantonate in Banca Ore che al 31/12 dell'anno di riferimento saranno rimaste non utilizzate, non saranno liquidate.



Articolo 5 – BANCA ORE ETICA

In via sperimentale per 24 mesi, le parti istituiscono la Banca Ore Etica che, in un'ottica solidaristica, consente ai dipendenti di Parcam di cedere gratuitamente e volontariamente le proprie ferie e permessi maturati a favore di colleghi che versino in situazioni di grave necessità.

A partire dal 2023 i dipendenti potranno fare confluire mensilmente tutti o in parte gli istituti individuali retribuiti (ferie, rol) maturati negli anni precedenti e non goduti. A tal proposito si precisa che, in ogni caso, gli istituti di ferie e ROL mantengono la loro scadenza naturale.

Il corrispondente importo economico lordo dei permessi così ceduti, valorizzati in base alla retribuzione in atto al momento della cessione, sarà accantonato nella predetta Banca Ore Etica.

Potranno essere beneficiari coloro per i quali si verifichino congiuntamente le seguenti condizioni:

- necessità di assentarsi dal lavoro per gravi motivi personali riferiti ai figli, al coniuge (o convivente di fatto) o ai genitori che versino in gravi condizioni di salute;
- non siano già state accolte domande da parte dello stesso dipendente nei 12 mesi precedenti, salvo casi di particolare gravità;
- non abbiano a disposizione, al momento della richiesta, più di 24 ore residue di istituti individuali retribuiti, al netto di eventuali chiusure aziendali.

Le richieste saranno evase in ordine cronologico, tramite tempestiva valutazione di un'apposita commissione costituita dalla società (HR Manager o suo delegato) e RSA al fine di valutare il possesso dei requisiti di ammissibilità.

In caso di necessità potrà essere richiesto l'intervento del medico competente per valutare nel merito le ragioni di gravità delle richieste.

A seguito dell'esperimento positivo della predetta procedura, ai dipendenti che siano dichiarati assegnatari la società riconoscerà fino a un massimo di 80 ore. I permessi dovranno essere usati, almeno parzialmente, non oltre tre mesi dal loro accreditamento ed esauriti entro i 12 mesi. Ove ciò non avvenisse, i permessi residui confluiranno nuovamente nella Banca Ore Etica, con valorizzazione in base alla retribuzione in atto del dipendente che non li ha utilizzati.

Al termine dei 24 mesi di sperimentazione, le Parti si incontreranno per valutarne l'andamento e discutere di una sua eventuale prosecuzione.

Articolo 6 – VISITE MEDICHE E SPECIALISTICHE

Possono essere concessi permessi personali retribuiti, all'interno del normale orario di lavoro, fino ad un massimo di due ore giornaliere per visite mediche specialistiche, esami clinici e cure terapeutiche.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be the names of the representatives of the company and the union, located in the bottom right corner of the document.

La richiesta di permesso per visita specialistica, deve essere preventivamente inserita nel sistema di gestione delle presenze in uso con l'apposita causale di giustificazione.

Il dipendente ha l'obbligo di consegnare, entro un giorno successivo alla visita stessa, l'attestazione medica (su carta intestata dello specialista, timbrata e firmata), che certifichi la visita e l'orario della stessa.

Nel caso di mancata consegna della certificazione medica, nei tempi sopra indicati, l'Azienda opererà una trattenuta di importo pari alle spettanze corrispondenti al tempo di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione disciplinare, di cui all'art. 225 del C.C.N.L. applicato.

Articolo 7 – FRAZIONAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal D. Lgs 80/2015, le Parti concordano di consentire la fruizione del congedo parentale su base oraria da un minimo di due ore e successivi multipli.

Articolo 8 – PART TIME POST MATERNITA' / PATERNITA'

Le parti specificano che l'art. 100 del CCNL applicato (Part time post maternità) trova applicazione anche nei confronti della richiesta di part time da parte del padre.

Articolo 9 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

La Direzione, a sua discrezione, potrà riconoscere ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato la possibilità di ottenere un'aspettativa non retribuita, frazionabile, fino ad un anno (12 mesi) nella vita lavorativa aziendale. L'istanza deve essere motivata e documentata.

L'aspettativa non sarà considerata utile a nessun effetto contrattuale, ma solo ai fini della conservazione del posto di lavoro.

Articolo 10 – BUONI PASTO

Al dipendente viene riconosciuto, per ogni giornata di effettiva presenza in Azienda secondo i criteri stabiliti, un buono pasto il cui valore è attualmente 7,00 euro e che seguirà gli adeguamenti che verranno stabiliti per i dipendenti della CCIAA di Milano Monza Brianza Lodi.

Articolo 11 - TFR

La possibilità di usufruire in maniera anticipata del TFR maturato è regolamentata come segue:

- a) la percentuale complessiva degli aventi diritto annualmente viene fissata nel 10% del personale a tempo indeterminato in forza al momento della richiesta;
- b) a parità di priorità verrà data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio;

Contratto Integrativo aziendale – Parcam srl



- c) possono richiedere l'anticipo del TFR i dipendenti che hanno maturato almeno 5 anni di anzianità di servizio;
- d) qualora permangano disponibilità di posti, la richiesta di anticipo del TFR (nella misura prevista dalla norma) potrà essere autorizzata ai dipendenti che ne hanno già fatto richiesta, (anche oltre la terza volta) oppure nel caso in cui abbiano effettuato ristrutturazione della prima casa di proprietà degli stessi o dei figli;
- e) casi particolari vanno esaminati dalla Direzione.

I dipendenti che abbiano maturato almeno 10 anni di servizio possono richiedere l'anticipo sulla liquidazione anche per i seguenti casi:

- a) spese per l'istruzione dei figli;
- b) ristrutturazione casa;
 - a) acquisto anche non prima casa;
 - b) acquisto veicolo;
 - c) acquisto box.

Articolo 12 - PENSIONE INTEGRATIVA

Nel caso il dipendente devolva il proprio TFR al Fondo Font.Te. si conviene che il contributo a carico della Società (ordinariamente 1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR) è fissato, al massimo, al 2%.

L'aumento della contribuzione della Società avverrà solo e nel caso che anche il lavoratore decida di aumentare la propria contribuzione individuale di pari misura, pertanto il contributo aziendale non potrà essere superiore a quello scelto dal lavoratore.

In caso di adesione del dipendente ad altro fondo, la Società è disponibile a versare un contributo nelle modalità e limiti già previsti per il fondo Fon.Te.

Articolo 13 - FORMAZIONE

Le parti riconoscono l'importanza della formazione continua e professionalizzante.

La Società raccoglierà almeno annualmente i fabbisogni formativi del personale e si impegna ad intervenire sulla formazione dei propri dipendenti anche con iniziative mirate.

Articolo 14 – CONVENZIONI DI UTILITA' PER I DIPENDENTI

Parcam si impegna a sottoscrivere delle Convenzioni di utilità per i dipendenti quali, ad esempio convenzioni per il trasporto urbano e interurbano, già oggi vigenti, così come saranno proposte dai soggetti che erogano il servizio, al fine di consentire

Contratto Integrativo aziendale – Parcam srl



l'abbattimento del costo degli abbonamenti annuali e la rateizzazione in 12 rate mensili con trattenute sullo stipendio.

La Società si impegna a valutare la sottoscrizione anche di altre convenzioni che offrano servizi ulteriori, anche su segnalazione dei dipendenti.

Articolo 15 – PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Il premio di produttività è quantificato in massimo rispettivamente il 10% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per il personale con qualifica di Impiegato e il 14% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per il personale con qualifica di Quadro. La RAL viene calcolata moltiplicando la retribuzione mensile lorda del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento per 14.

Il sistema incentivante si articola in diverse sottoclassi:

- obiettivi generali della Società definiti annualmente dal Consiglio d'Amministrazione e validi per tutti i dipendenti (30 punti);
- obiettivi specifici assegnati al singolo dipendente dal proprio Responsabile e relativi all'andamento dell'area di competenza (40 punti);
- valutazione della prestazione del dipendente eseguita dal proprio Responsabile attraverso apposita scheda, che tenga conto del comportamento del singolo e del contributo individuale alle attività e risultati della Società (30 punti).

Al termine del processo di valutazione, la Direzione generale, la Dirigente Area Risorse Umane ed Organizzazione e i Responsabili si incontreranno per rivedere complessivamente tutte le valutazioni al fine di omogeneizzare e calibrare i giudizi (c.d. performance calibration roundtable).

Nel caso in cui la valutazione complessiva risultasse modificata a seguito della performance calibration roundtable, la Direzione Risorse Umane ed Organizzazione comunicherà le motivazioni al lavoratore interessato.

La valutazione della prestazione del dipendente così come risultante dalla performance calibration roundtable sarà parametro di riferimento per il calcolo del premio.

Per gli obiettivi non definibili quantitativamente, sono posti 3 livelli di risultato:

- raggiunto e / o superato, pari al 100%
- non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, dal 70% al 90%;
- non raggiunto, pari a 0%

Il premio verrà erogato in proporzione al raggiungimento degli obiettivi.

Il premio verrà erogato esclusivamente al personale che ha superato il periodo di prova e che ha preso servizio entro il 30 settembre dell'anno di riferimento e a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere alla data del 31/12. Nel caso di assunzione in corso d'anno, il premio verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati.



Nel caso in cui il dipendente superi cumulativamente durante l'anno, i 60 giorni di calendario di assenza dal lavoro per malattia e per maternità facoltativa, il premio verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio. In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria, per maternità anticipata, nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni di calendario), assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero.

Nel caso in cui il dipendente superi durante l'anno i 60 giorni di calendario di assenza per aspettativa non retribuita il premio non gli verrà erogato.

Il premio verrà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'Assemblea dei Soci, fatto salvo quanto previsto in ordine alla scelta del lavoratore di fruire, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate ai sensi del presente contratto e rientranti nel campo di applicazione del welfare aziendale (art. 1, co. 182 L. 208/2015 e s.m.i.).

Articolo 16 – PREMIO DI PRODUTTIVITA' – CONVERSIONE IN WELFARE

Le parti prevedono che il dipendente (di qualsiasi inquadramento e livello) potrà liberamente fruire, in sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate ai sensi del presente contratto e rientranti nel campo di applicazione di cui al comma 182 dell'art. 1 Legge 208/2015 e successive modifiche, di somme e valori di cui al comma 2, all'ultimo periodo del comma 3 e comma 4 dell'art. 51 del TU di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, numero 917.

La Società definirà, con appositi provvedimenti, i tempi e le modalità con le quali i dipendenti dovranno segnalare la loro scelta sulla conversione in tutto, in niente o in parte del premio in welfare.

Articolo 17 – WELFARE AZIENDALE

La Società attraverso il welfare aziendale intende promuovere interventi a sostegno dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, migliorando al contempo il potere di acquisto dei dipendenti.

La Società a tale scopo si impegna a dotarsi di una piattaforma di *flexible benefits* che consenta ai dipendenti, in via diretta e senza intermediazione dell'Azienda, di fruire di beni o servizi, facilitazioni, incentivi e supporti di vario tipo (TUIR, artt. 51 e 100).

Le rappresentanze sindacali verranno informate dell'esito della selezione del fornitore della piattaforma di *flexible benefits*.

Le parti concordano che l'ammontare lordo annuo individuale della "quota welfare", sia per il personale full time sia per quello part time, è pari a 300 euro.

La quota welfare è assegnata dall'azienda a ciascun dipendente, fatta eccezione per coloro che sono in periodo di preavviso, al 1° gennaio di ciascun anno.

In caso di assunzioni in corso d'anno a condizione che l'assunzione avvenga entro il 30 settembre, la "quota welfare" viene attribuita al dipendente al superamento del periodo di prova,

Articolo 18 – SMART WORKING

Le Parti rimandano la regolamentazione dello Smart Working ad un ulteriore e separato Accordo.

Articolo 19 – POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE

La Società si impegna a individuare delle polizze sanitarie integrative in favore del proprio personale che ha superato il periodo di prova al fine di ampliare le coperture previste dal CCNL applicato. Le soluzioni individuate verranno previamente comunicate alle OOSS.

Non appena pervenute dal broker assicurativo, la Società aggiornerà le OOSS su eventuali proposte.

Articolo 20 – DECORRENZA E DURATA

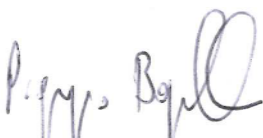
Il presente Accordo entrerà in vigore, fatte salve eventuali diverse scadenze indicate ai singoli punti, il 1° gennaio 2023 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2025.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al precedente comma se non disdetta, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Accordo resterà in vigore fino a che non sia sostituito dal successivo Accordo.

Milano, 14 novembre 2022


Per la Società

Il Direttore Generale


(Piergiorgio Borgogelli)

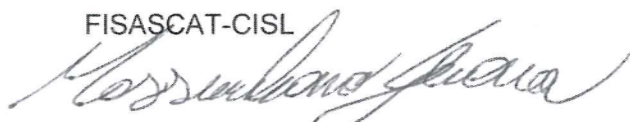
La Dirigente Area Risorse Umane

ed Organizzazione



(Paola Amodeo)

Per le OOSS

FISASCAT-CISL


(Massimiliano Genova)

RSA


(Simona Franco)