

**BOZZA DI IPOTESI DI  
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PER I DIPENDENTI DI PARMA GESTIONE ENTRATE  
PER IL TRIENNIO 2016 -2020**

Addì 06 dicembre 2016, presso gli uffici di Parma Gestione Entrate S.p.A. di Parma, si sono incontrati: Parma Gestione Entrate S.p.A. (l'Azienda), rappresentata dal Presidente Dott. Emanuele Favero e dal Coordinatore Dott.ssa Giulia Fava

e

le OO.SS. FILCAMS CGIL rappresentata da Chiara Ferrari e FISASCAT CISL rappresentata da Giulia Avanzi e le R.S.A. di FILCAMS CGIL nella persona di Silvia Sacconi e di FISASCAT CISL nella persona di Cristiano Manuele.

Premesso che

Da Agosto 2012, in parziale regime di armonizzazione con le diverse retribuzioni contrattuali previste dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla prima alla terza) dipendenti da Equitalia spa, Riscossioni Sicilia spa e Società Partecipate, è stato riconosciuto a tutti i dipendenti un aumento *ad personam* pari a € 200 lordi mensili per 14 mensilità a prescindere dal livello di appartenenza e rapportati ai contratti parte time.

L'Azienda si prende fin da ora l'impegno a proseguire il percorso di armonizzazione avviato, riprendendo il confronto con le OO.SS. nel corso del primo semestre 2017.

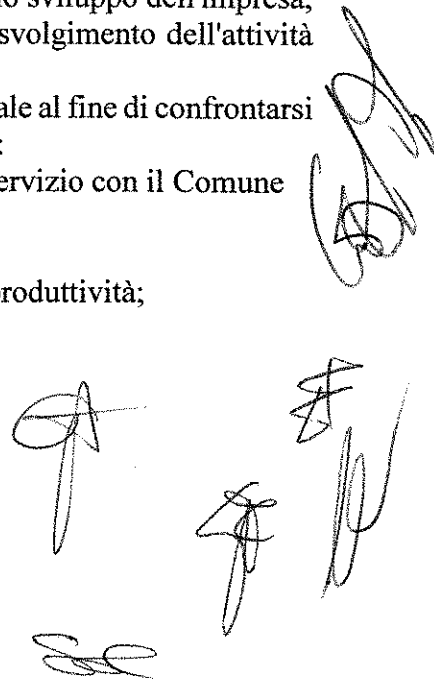
Le parti intendono sottoscrivere, come condizioni di miglior favore, un contratto integrativo di secondo livello:

A) Relazioni sindacali ed informazione

Le parti riconoscono il valore di un corretto e costante sistema di relazioni sindacali, con l'obiettivo di costruire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'attività e allo sviluppo dell'impresa, oltre che come valido approfondimento delle problematiche connesse allo svolgimento dell'attività quotidiana ed alla individuazione di possibili soluzioni.

Pertanto le parti si impegnano a definire tra esse incontri con cadenza semestrale al fine di confrontarsi circa l'andamento aziendale ed altri argomenti, quali a titolo esemplificativo:

- ☞ andamento economico aziendale anche in relazione al Contratto di Servizio con il Comune di Parma;
- ☞ preventivi e dati di bilancio a consuntivo;
- ☞ analisi dati economici rilevanti ai fini dell'erogazione del premio di produttività;
- ☞ introduzione di nuovi servizi
- ☞ situazione ferie e recuperi
- ☞ situazione organici
- ☞ organizzazione del lavoro
- ☞ ambiente di lavoro, salute e sicurezza.



Ciascuna delle parti, in caso di ulteriore necessità, può richiedere all'altra incontri ulteriori rispetto a quelli pianificati che dovranno svolgersi, normalmente, entro i successivi 15 giorni lavorativi rispetto alla data di ricezione della richiesta.

### B) Premio di Produttività Annuale

Il Consiglio di Amministrazione della Società delibera in sede di approvazione del Bilancio Annuale l'erogazione del premio in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati.

Tale importo, pari ad una mensilità per ogni dipendente, dovrà comunque preventivamente essere comunicato alle OOSS ovvero alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

La determinazione del premio erogabile – a livello generale complessivo – sarà terminata da due elementi: il primo variabile fino al raggiungimento del 50% del valore complessivo del premio, legato solo all'andamento della società ovvero ai dati di bilancio così come dalle risultanze ante utile lordo; il secondo, altresì variabile fino al raggiungimento del 50% del valore complessivo del premio, legato all'analisi dei seguenti fattori:

20% presenze: si considerano presenze i giorni di assenze per ferie e/o permessi contrattualmente riconosciuti e si considerano altresì presenze 15 giorni di franchigia rispetto a gravi patologie certificate;

25% provvedimenti disciplinari definitivi: si escludono dal computo dei provvedimenti i biasimi verbali o scritti;

5% valutazione complessiva del rendimento rispetto alla mansione ricoperta.

Il premio sarà erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi fissati negli anni (1° gennaio – 31 dicembre) dal 2016 al 2020 e sarà posto in pagamento l'anno seguente, con la retribuzione del mese successivo a quello di approvazione del bilancio.

Il premio sarà erogato in base ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di esistenza del rapporto di lavoro nell'anno di riferimento, considerando come mese intero la frazione di mese pari a 15 giorni lavorati nel mese.

Il premio per i part time deve essere sarà riproporzionato in base all'orario svolto.

Le somme erogate sono comprensive di ogni incidenza sugli istituti di legge e di contratto e non saranno considerati ai fini del TFR.

Pertanto, il valore del premio è pari al 100% se la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è anch'essa al 100%.

Le parti, al fine di meglio specificare gli istituti sui quali verranno applicate le agevolazioni fiscali (imposta sostitutiva del 10%) premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1 commi 182-190 legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016).

### C) Orario di Lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali, di norma distribuite su 5 giorni.

A fronte di eccezionali carichi di lavoro, che richiedano prestazioni oltre il normale orario di lavoro, previa autorizzazione, le ore verranno regolarmente retribuite con la maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario.

Nei casi nei quali, per ragioni di servizio, si renda necessario, previa autorizzazione, la diversa collocazione oraria nell'arco della giornata lavorativa, potrà essere concordato tra le parti una flessibilità giornaliera.

#### D) Integrazione malattia ed infortunio

Ad integrazione del dettame contrattuale, dal 5° evento di malattia nell'anno l'Azienda corrisponderà nei primi 3 giorni di carenza l'integrazione del 50% della retribuzione giornaliera.

Le assenze per malattia o infortunio extra professionale non si cumulano ai fini del computo dei periodi di comporta con quelle per infortunio o malattia professionale.

Verranno esclusi dal computo dei periodi di comporta eventuali assenze, certificate, per sottoporsi a cure salvavita.

#### E) Integrazione maternità obbligatoria

Fermo restando le disposizioni di legge in materia, la lavoratrice avrà diritto per i primi 150 giorni di assenza ad una integrazione sino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera (inclusi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità).

#### F) Permessi straordinari per cure oncologiche

Ai dipendenti colpiti da patologie oncologiche saranno concessi, su richiesta, permessi retribuiti allo scopo di sostenere terapie curative/riabilitative.

I permessi di cui sopra saranno concessi in ordine cronologico di richiesta, corredata da documentazione e certificazione medica, fino a 8 ore mensili.

#### G) Permessi per ricoveri ospedalieri

In caso di ricoveri ospedalieri di coniuge ovvero di parenti entro il primo grado, debitamente certificati e documentati, verranno riconosciuti 2 giorni di permesso.

Il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle copie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso.

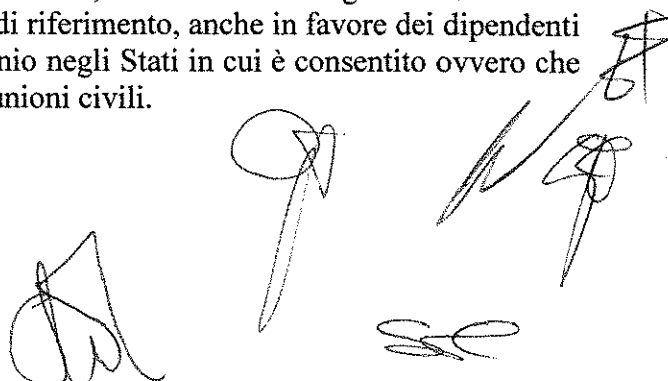
#### H) Permesso lutto

In caso di decesso del coniuge, o di parenti entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 4 giorni lavorativi.

Il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle copie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso.

#### I) Congedo Matrimoniale

La Società a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, riconoscerà il congedo straordinario per matrimonio, alle condizioni ivi previste dal CCNL di riferimento, anche in favore dei dipendenti non eterosessuali che scegliessero di unirsi in matrimonio negli Stati in cui è consentito ovvero che procedessero alla regolare iscrizione nel registro delle unioni civili.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller, more compact signatures and initials, some appearing to be initials like 'SE' and others that are more abstract scribbles.

L) Buoni pasto

Ai lavoratori viene riconosciuto, per ogni giorno di presenza, un buono pasto del valore di € 6,29

M) Ore viaggio

Le ore viaggio eccedenti l'orario di lavoro ordinario impiegate dai dipendenti al fine di recarsi fuori sede per motivi attinenti il rapporto di lavoro, saranno computate in banca ore e recuperate entro il mese successivo.

Il rimborso delle spese verrà riconosciuto a piè di lista.

Alla luce della prossima collocazione degli uffici della Società, la stessa si impegna ad individuare convenzioni con Infomobility o altra società del Comune, per consentire la sosta dei dipendenti, a prezzi significativamente agevolati, negli spazi attigui ai locali aziendali.

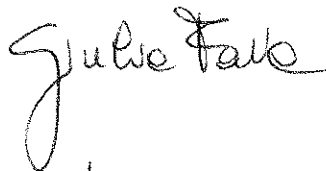

N) Indennità cassa

In ragione delle complesse responsabilità legate al maneggio di denaro, la società riconosce, sulle effettive ore prestate in cassa, una maggiorazione del 12% sulla paga oraria conglobata.

Il presente accordo ha validità sino al 31 dicembre 2020 e dalla data della sua sottoscrizione annulla e sostituisce tutte le norme di precedenti contratti integrativi aziendali.

Le parti, al di là degli incontri annuali pianificati, si impegnano, nel corso del terzo trimestre 2020, ad attivare il tavolo delle trattative per l'ipotesi di accordo relative al successivo quadriennio.

PARMA GESTIONE ENTRATE

FILCAMS CGIL 

FISASCAT CISL 

RSA

