

ACCORDO DI II° LIVELLO - SAP.NA. S.p.A.

In data 10 dicembre 2012 presso gli uffici della S.A.P. NA. di Via Ferrante Imparato n. 198, sono presenti:

l'Amministratore Unico della SAP.NA. S.p.A. Avv.to Enrico Angelone;

la dottoressa Stefania Giunto Responsabile dell'Ufficio Personale della S.A.P.NA.;

le segreterie Regionali e Provinciali delle OO.SS. nelle persone di Roberto Punzo, Carmine De Falco, Francesco Giordano, Salvatore Napolitano e Pasquale Esposito

Le R.S.A. degli impianti STIR di Giugliano e Tufino nelle persone dei Sig.ri:

De Vito Gaetano, Caboli Stefano, Salzano Alfonso, Ruggeri Maurizio, Palma Luigi, Cipressa Carmine, Santaniello Giuseppe, La Bruna Gennaro, Salviati Mariarosa, Regina Ciro e Caiazzo Giuseppe.

PREMESSA

L'accordo di secondo livello a contenuto economico ha durata quadriennale e la relativa contrattazione avviene nel rispetto dei cicli negoziali.

La contrattazione di secondo livello a contenuto economico persegue le finalità ed ha i contenuti di cui al presente accordo e riguarda, in via esclusiva, materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e ciascuna indennità prevista viene ad essere comprensiva di quella contrattuale, in quanto migliorativa della stessa.

Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del t.f.r.

A - Premio di risultato 2012 - 2016

1. I beneficiari del premio, relativamente al quadriennio 2012 - 2016, sono i dipendenti della S.A.P.NA. S.p.A. addetti agli Impianti Stir di Tufino e Giugliano, ai siti di stoccaggio e discariche ed agli uffici Direzionali di Napoli.

2. L'importo posto a disposizione a titolo di premio di risultato per il quadriennio 2012 - 2016 si determina in complessivi € 100,00 lordi mensili, a favore di ciascun dipendente degli Stir di Tufino e Giugliano, dei siti di stoccaggio e discariche e degli uffici Direzionali, sulla base del raggiungimento dei parametri concordati tra OO.SS. e S.A.P.NA.S.p.A.

Il Premio consta di due elementi erogati in maniera distinta, e precisamente

A) euro 50,00 lordi mensili erogati con la normale retribuzione, a titolo di acconto;

B) euro 50,00 lordi mensili che verranno erogati con la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'erogazione del premio che viene fatta nel mese di Aprile interviene a valle della verifica sui parametri concordati tra OO.SS. e S.A.P.NA.S.p.A. e riguarda l'intero importo mensile pari ad euro 100,00 corrisposto a titolo di premio.

3. Ai fini della determinazione dei compensi individuali saranno considerati i seguenti elementi di valutazione, con i relativi parametri di apprezzamento indicati in punti la cui somma complessiva è pari a 100:

a) Assiduità al lavoro

Sono esclusi dal computo le assenze per infortunio non sul lavoro, le ferie ed i permessi retribuiti, i permessi per malattia con prognosi superiori a quindici giorni, le prerogative previste dall'art.57 del vigente CCNL. Il punteggio complessivo viene ripartito nelle

seguenti quattro fasce:

- Fascia 1** da 0 a 9 giorni di assenza _____ 60 pt.
Fascia 2 da 10 a 12 giorni di assenza _____ 40 pt.
Fascia 3 da 13 a 15 giorni di assenza _____ 20 pt.
Fascia 4 oltre i 16 giorni di assenza _____ 00 pt.

Le parti di comune accordo prevedono una verifica annuale dell'incidenza della malattia.

b) Condotta disciplinare _____ 30 pt.

c) Diligenza nell'uso degli strumenti di lavoro e delle attrezzature aziendali _____ 10 pt.

d) Con diversificazione del punteggio, sub **b)** in riferimento alla gravità del provvedimento disciplinare comminato, come poi sarà stabilito in sede aziendale e concordato con le R.S.A..

4. Le somme non assegnate ai lavoratori per effetto del mancato raggiungimento di uno o più elementi di valutazione concordati tra le parti, sono ripartite tra i lavoratori sino a concorrenza del totale del premio non erogato, ed in riferimento al singolo impianto, sito, discarica e/o ufficio di appartenenza.

Ad ogni modo a ciascun lavoratore va garantita la quota contrattuale, secondo i criteri previsti.

B - Compensi individuali di produttività

1. Indennità di turno

Per il lavoratore turnista viene riconosciuto un compenso individuale di produttività pari al 6% di maggiorazione della sola retribuzione base parametrica oraria. Tale indennità, migliora e riassume quella già prevista dal vigente C.C.N.L. dei servizi di igiene ambientale "FISE", inoltre è assorbita dall'indennità per lavoro domenicale eventualmente corrisposta.

2. Compenso individuale per lavoro notturno

Per ogni ora di prestazione di lavoro notturno viene riconosciuto un compenso individuale di produttività pari al 40% di maggiorazione della retribuzione base parametrica oraria. Tale indennità, migliora e riassume quella già prevista dal vigente C.C.N.L. dei servizi di igiene ambientale "FISE".

3. Compenso individuale per lavoro domenicale

Per ogni prestazione lavorativa effettuata di domenica sarà riconosciuto un compenso individuale di produttività pari ad Euro 10,00. Tale indennità, che migliora e riassume quella già prevista dal vigente C.C.N.L. dei servizi di igiene ambientale "FISE", è accessoria della normale retribuzione già comprensiva dei diversi istituti contrattuali applicabili.

4. Compenso individuale per sostituzione senza preavviso

A ciascun lavoratore a cui verrà richiesta senza preavviso la sostituzione per almeno quattro ore di un lavoratore turnista assente, verrà riconosciuto un importo pari a € 10,00 complessive, per quella sola particolare giornata.

5. Reperibilità

A tutti i lavoratori addetti alla manutenzione ed impegnati in turni di reperibilità, viene riconosciuta su base mensile una indennità sostitutiva di quelle previste dal CCNL dei servizi di igiene ambientale "FISE", per un importo complessivamente pari ad €.100,00 lordi a completamento di una settimana di reperibilità. A titolo di compensazione del tempo di lavoro necessario, dal momento della richiesta di intervento, per l'effettivo raggiungimento dell'impianto, verrà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a 2,5 ore di prestazione, compenso comprensivo dei relativi istituti contrattuali accessori.

Qualora un lavoratore si dovesse trovare ad assicurare la reperibilità per un periodo superiore alla settimana, contrattualmente prevista, si conviene che venga corrisposta una indennità aggiuntiva accessoria pari ad euro 14,00 lordi giornalieri.

C - Misure di carattere generale

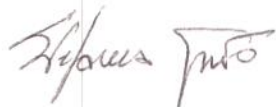
Indennità di presenza

Al fine di garantire l'assiduità al lavoro ed evitare qualsiasi forma di assenteismo, si pattuisce il riconoscimento di una indennità giornaliera pari a € 3,00 lordi, legati alla effettiva presenza.

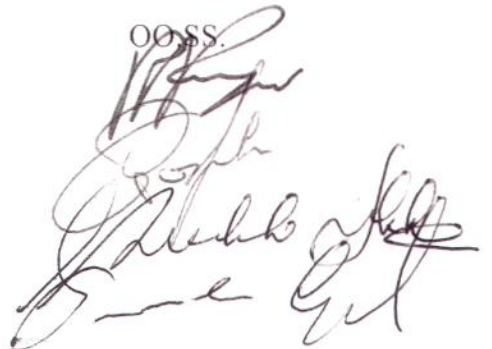
Buono pasto.

Si concorda di portare l'importo giornaliero del buono pasto ad euro 7,00 lordi (importo massimo come comunicato dall'Amministrazione Provinciale di Napoli, il cui riconoscimento è legato alla presenza minima (di 6 ore di lavoro) già pattuita per la fruizione del buono pasto attualmente in godimento.

S.A.P.NA. S.p.A.



O.O.S.S.



R.S.A.

Fede fedel

