

# ZIPA

Consorzio Zone Imprenditoriali Provincia di Ancona

Costituito con D. Pref. n. 9367 del 3/4/1950 - Trasformato ai sensi della legge 8 /06/1990 n. 142 il 3/7/1995 - Ente Pubblico Economico

## CONTRATTO QUADRIENNALE AZIENDALE

Il giorno **25** del mese di **Gennaio 2001**, presso i locali del  
Consorzio ZIPA in Jesi – Viale dell'Industria n. 5/b

Tra

il Consorzio ZIPA legalmente rappresentato dalla delegazione  
nominata dal Comitato Direttivo nella seduta del 04/02/2000  
con deliberazione n. 3403, composta dal Vice-Presidente  
**Bacci Dott. Massimo** e coadiuvata dal Direttore consortile  
**Bucci Mario**

e

le Rappresentanze Sindacali Territoriali di seguito elencate, in  
rappresentanza del personale dipendente del Consorzio ZIPA:  
(F.P. – C.G.I.L.) *Federazione Italiana Lavoratori Funzione  
Pubblica C.G.I.L.* rappresentata dal Sig. **Sturani Franco**;  
(F.I.S.T. - C.I.S.L.) *Federazione Italiana Lavoratori dei Servizi e  
degli Enti Locali* rappresentata dal Sig. **Palma Antonio**;  
(E.E. L.L. – U.I.L.) *Unione Italiana Lavoratori degli Enti locali*  
rappresentata dal Sig. **Santini Carlo**.

### Premesso che

- Il Consorzio ZIPA si è trasformato ai sensi della L.R. n. 48 del  
19/11/96, in attuazione della L. 317/91 che identifica i  
 Consorzi di Industrializzazione in Enti Pubblici Economici;



- L'art. 2093 del Codice Civile sancisce la natura privatistica del rapporto di lavoro del personale degli Enti Pubblici Economici;

### Visto

Il C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi ed Enti di sviluppo Industriale, di cui all'art. 36 della legge 317/91, aderenti alla Federazione Italiana Consorzi ed Enti Industriali - F.I.C.E.I. - stipulato in Roma in data 13/07/2000;

### Considerate

Le attuali dimensioni raggiunte dall'Ente, i servizi erogati e le infrastrutture gestite;

Viene stipulato il seguente contratto aziendale, che regola le materie economiche e giuridiche del rapporto di lavoro, demandate in base all'art. 6 comma 2 del C.C.N.L. all'accordo decentrato, che testualmente recita:

### 2. Contrattazione collettiva di livello aziendale

*In ciascun Ente o Consorzio, le Parti stipulano il contratto collettivo aziendale, nel rispetto della disciplina del presente CCNL.*

*La contrattazione aziendale ha come finalità l'obiettivo di realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento degli Enti e dei Consorzi di Industrializzazione, nella specificità territoriale, consentendo soluzioni più appropriate alle problematiche della gestione del lavoro.*

*In questo contesto vengono demandate alla contrattazione aziendale:*



- le modalità operative relative ai sistemi di incentivazione;
- i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale;
- i piani di mobilità a carattere non temporaneo di lavoratori conseguente a processi di ristrutturazione aziendale, di acquisizione o scorporo dei servizi, comportante anche riconversione con formazione professionale, anche attraverso il trasferimento in società collegate, controllate o partecipate;
- l'articolazione dell'orario di lavoro;
- il diritto allo studio;
- l'ambiente, igiene e sicurezza del lavoro e politiche di prevenzione malattie ed infortuni;
- le pari opportunità;
- l'individuazione di nuovi profili;
- ogni altra materia indicata esplicitamente nel presente Contratto.

#### **Art. 1**

##### **Applicabilità**

Il presente accordo aziendale regola, come norma di secondo grado, i rapporti di lavoro tra il Consorzio ed i propri dipendenti ed è immediatamente precettivo nei loro confronti.

#### **Art. 2**

##### **Durata del contratto**

Il presente contratto integrativo aziendale ha la durata di anni quattro anni, con decorrenza dall'01/01/2000 e scadenza al



31/12/2003, per la parte normativa.

Decorso il suddetto termine s'intenderà rinnovato qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A R., almeno 60 gg. prima della scadenza, come previsto dall'art. 10 del vigente C.C.N.L..

In caso di disdetta il contratto rimarrà in vigore fino a che non venga sostituito da altro successivo.

L'Ente e le Rappresentanze Sindacali, concordano che qualsiasi problema di interpretazione del contratto formerà oggetto di appositi incontri preventivi tra Ente e OO.SS..

### **Art. 3**

#### **Promozione della formazione ed aggiornamento professionale**

L'Ente proporrà, anche su richiesta del personale, corsi di aggiornamento, di perfezionamento, e lo sviluppo della professionalità anche al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da accrescere le capacità e le conoscenze del personale consortile. Tali corsi di aggiornamento, arricchimento e perfezionamento professionale, devono essere programmati anche in presenza di ristrutturazioni aziendali.

Il costo di tali corsi sarà a totale carico dell'Ente.

### **Art. 4**

#### **Piani di mobilità**

Il Consorzio, conseguentemente a processi di ristrutturazione aziendale, di acquisizione o scorporo di servizi comportante



anche riconversione con formazione professionale attraverso il trasferimento in società collegate, controllate o partecipate o presso Enti consorziati, o nell'eventualità di scioglimento del Consorzio, deve provvedere a redigere appositi piani di mobilità definitivi.

Tali piani devono prevedere le modalità necessarie, riguardanti i dipendenti consortili per il trasferimento od il mantenimento del rapporto alle dipendenze del Consorzio stesso, secondo le varie situazioni e tenendo conto delle singole esigenze dei dipendenti consortili.

Il Consorzio dovrà istituire un ruolo speciale dove porre il personale dipendente interessato da tali situazioni, in attesa della eventuale definitiva collocazione nelle piante organiche degli Enti consorziati o nelle società di cui sopra, con garanzia e mantenimento delle professionalità maturate per quanto riguarda l' inquadramento ed il mantenimento di quello economico fino a quel momento maturato presso il Consorzio ZIPA.

#### **Art 5**

#### **Orario di lavoro**

Fermo restando la misura oraria settimanale prevista dal C.C.N.L. in 36 ore settimanali, viene definita la seguente articolazione dell'orario su cinque giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) dalle ore 7,45 alle ore 13,45, con rientri pomeridiani nei giorni di martedì e giovedì dalle ore 14,30 alle ore 17,30.



Per eventuali necessità, tramite accordi aziendali, potranno essere concordati per periodi limitati, modifiche dell'orario di lavoro, sempre nel rispetto delle 36 ore settimanali.

#### **Art. 6**

##### **Diritto allo studio**

Per quanto riguarda il presente articolo si demanda a quanto indicato e prescritto dall'art. 31 del vigente C.C.N.L.

#### **Art. 7**

##### **Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro e politiche di prevenzione malattie ed infortuni**

Al fine di migliorare le condizioni degli ambienti dove si svolge il lavoro, le R.S.A. o in mancanza delle stesse le OO.SS. territoriali di categoria, possono promuovere, ai sensi dell'art. 9 della Legge 20/05/1970 n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori, eleggendo il loro rappresentante nella materia.

L'Ente provvederà affinché i lavoratori addetti con continuità ai videoterminali, effettuino annualmente una visita oculistica, con spese a carico dell'Ente stesso.

L'Ente con appositi controlli periodici di tecnici specializzati, procederà a far visionare le macchine in dotazione dei dipendenti per garantire le condizioni di sicurezza al fine della prevenzione di infortuni sul lavoro e la valutazione dell'inquinamento acustico nei locali dove tale strumentazio-



ne è attivata, e comunque quant'altro previsto dalla legge 626/94.

Si prevede inoltre la possibilità di effettuare una breve pausa per il recupero psicofisico del dipendente durante l'orario di servizio.

#### **Art. 8**

##### **Pari opportunità**

Le parti concordano di applicare gli adempimenti previsti dalla L. 09/12/77 n. 903, garantendo la pari opportunità tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro. Per quanto non specificato nel presente contratto integrativo si demanda a quanto indicato dall'art. 53 del vigente C.C.N.L.

#### **Art. 9**

##### **Individuazione nuovi profili**

In applicazione a quanto previsto dagli artt. 26 e 27 del vigente C.C.N.L. e per quanto riguarda lo sviluppo e la mobilità orizzontale e professionale del personale, l'attribuzione dei nuovi profili avverrà con deliberazione del Comitato Direttivo sulla base dei seguenti criteri:

1. Anzianità di servizio;
2. Professionalità acquisita;
3. Mansioni effettivamente svolte
4. Flessibilità
5. Responsabilità di settore
6. Valutazione del curriculum.

La Direzione dovrà verificare le situazioni nominative in attuazione della norma stessa.

#### Art. 10

##### Mensa

Al personale del Consorzio che effettua il rientro nelle ore pomeridiane viene corrisposto un ticket pari alla somma di lire 14.000 da aggiornarsi con cadenza biennale, in base alla variazione ISTAT e soggetti a tassazione in busta paga secondo le norme di legge, sia nei giorni previsti e comunque ogni qualvolta l'Ente ne richiederà la presenza in servizio.

#### Art. 11

##### Attività ricreative

L'Ente si impegna a costituire un "fondo aziendale per il tempo libero" avente il fine statutario di stimolare ed agevolare lo sviluppo delle attività ricreative e culturali dei dipendenti durante il tempo libero.

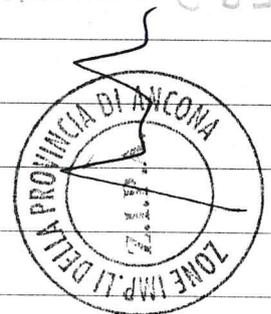
L'Ente eroga al fondo un contributo annuale pari a lire 3.000.000, previa proposta di utilizzo da concordare con il direttore.

#### Art. 12

##### Previdenza complementare

In ottemperanza a quanto indicato all'art. 69 del vigente C.C.N.L. le parti concordano di applicare quanto previsto dalle normative nazionali relativamente alla previdenza complementare.

VERBALE C.I.D. 23/11/06  
DAL 2006 € 2.500,00



A tale proposito il Consorzio si assume l'obbligo di informare i dipendenti sulle normative relative e mette a disposizione dei medesimi la documentazione esplicativa per la sua diretta applicazione.

### **Art. 13**

#### **Trattamento di fine rapporto**

In applicazione a quanto stabilito dall'art. 70 del vigente C.C.N.L. il Consorzio si impegna a stipulare a favore dei dipendenti consortili apposite polizze collettive vita a beneficio intero (ossia polizze aziendali) per l'investimento delle somme maturate annualmente da ciascun dipendente, quali importi per trattamento di fine rapporto, in base alla categoria di appartenenza all'interno del Consorzio.

Tali polizze dovranno avere decorrenza dalla data del 1° gennaio 1999.

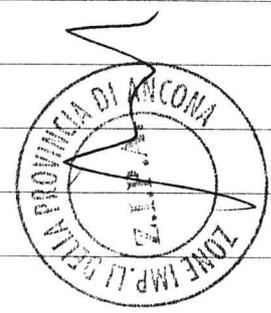
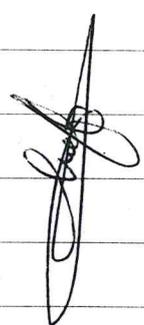
Il costo di tali polizze è a carico del Consorzio.

### **Art. 14**

#### **Assistenza a malati irreversibili**

##### **o di lunga durata**

Nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di primo grado, colpito da una malattia irreversibile o di lunga durata, l'azienda si impegna a valutare la possibilità di concedere al lavoratore permessi non retribuiti, nonché l'effettuazione di orari flessibili individuali utili alla necessità di assistenza del congiunto.



**Art. 15**

**Utilizzo del mezzo proprio**

In considerazione che il Consorzio dispone di un proprio veicolo aziendale, il dipendente previa autorizzazione può utilizzare il proprio mezzo per conto del Consorzio in caso di mancata disponibilità del suddetto veicolo aziendale.

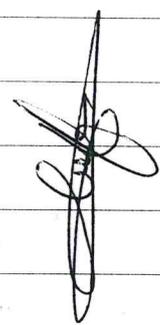
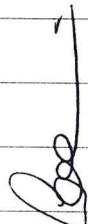
Al dipendente che utilizza il mezzo proprio saranno rimborsati i costi in base alle tariffe A.C.I. vigenti.



**Art. 16**

**Servizi di custodia**

Nell'eventualità che il Consorzio abbia la necessità di un servizio di custodia di edifici ed impianti verrà quantificata con atto motivato un elemento aggiuntivo compensativo nel caso di disagio o di difficoltà supportate, come previsto dall'art. 65 del C.C.N.L..



**Art. 17**

**Premio di risultato**

Il premio di risultato è finalizzato a far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo delle attività del Consorzio attraverso il raggiungimento di obiettivi, programmi di efficienza, produttività e qualità.

Per obiettivi si intendono le linee guida generali del Consorzio, indicate dalla programmazione consortile. Per la definizione del premio in oggetto occorre quindi tenere conto del risultato che ciascun dipendente ottiene e il contributo che lo



stesso fornisce per il raggiungimento degli obiettivi.

Il Consorzio ai fini del miglioramento dell'efficienza dei servizi ed il potenziamento della produttività, ai sensi dell'art. 10 del presente accordo, fissa annualmente gli obiettivi, entro il 31 gennaio di ogni anno, e la quota complessiva da destinare al premio di risultato.

CCNL

L'erogazione viene effettuata entro il 31/03 di ciascun anno successivo a quello a cui si riferisce il premio.

I parametri di riferimento per la predetta erogazione e riparto sono i seguenti:

- 1) miglioramento della produttività e qualità dei servizi;
- 2) la presenza in servizio.

Tali parametri hanno la seguente valenza:

1. miglioramento della produttività - 85%
2. presenza in servizio - 15%

La somma destinata al miglioramento dei servizi sarà ripartita in base al seguente sistema di punteggi.

Il premio complessivo di cui sopra è equiparato a 100 punti, i quali saranno ripartiti tra i dipendenti in base ai seguenti 4 parametri:

1. QUALITA' DEL SERVIZIO = 25 punti

Per la valutazione della qualità del servizio prestato, si deve considerare la professionalità, la competenza, l'autonomia operativa e la responsabilità prestata da ciascun dipendente in funzione della categoria di appartenenza ed alle mansioni



effettivamente svolte.

2. QUANTITA' DEL LAVORO = 25 punti

Per quantità di lavoro si intende l'impegno del lavoratore nello svolgimento dei carichi di lavoro prestabiliti, attraverso il rispetto delle scadenze, la capacità di svolgere i medesimi incarichi.

3. FLESSIBILITA' = 25 punti

Per flessibilità si intende la partecipazione del dipendente in termine di collaborazione con i colleghi appartenenti agli altri settori creando un rapporto di sinergia tra i medesimi.

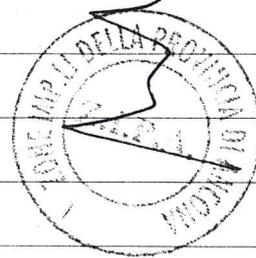
4. MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI = 25 punti

Con questo parametro viene premiato il lavoratore che ha maggiore creatività e spirito d'iniziativa al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro, con una continua crescita professionale anche mediante l'utilizzo di procedure automatizzate finalizzate al miglioramento dei servizi.

Per le motivazioni sopra indicate a ciascun dipendente verrà attribuito un punteggio all'interno del singolo parametro, e la somma dei singoli punteggi attribuiti per ciascun parametro sarà di 25 punti.

La somma relativa alla produttività da erogare ad ogni singolo dipendente, sarà quantificata dalla sommatoria dei punti individuali attribuiti dal Direttore in funzione dei sopracitati parametri con provvedimento motivato.

Ai fini dell'attribuzione del premio finalizzato alla presenza in



servizio, vengono decurtate tutte le assenze ad eccezione delle seguenti: congedo ordinario, recupero / lavoro straordinario, infortuni sul lavoro, permessi ed aspettative sindacali, permessi per mandato politico fino ad un massimo di 30 giorni, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio ai sensi dell'art. 4 della legge 1204/1971, servizio prestato presso i seggi elettorali, congedo straordinario per donazione del sangue, per lutto familiare e permessi di cui all'art. 44 del vigente C.C.N.L.

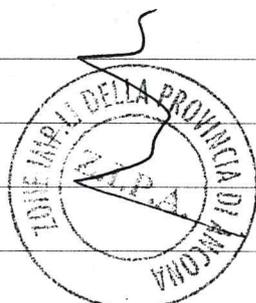
Fino a 10 giorni di assenza non viene effettuato alcun abbattimento.

Se vengono superati i 10 giorni di assenza verrà decurtato l'importo da erogare, calcolando l'incidenza di tutte le assenze in proporzione alle presenze in servizio.

Occorre quindi determinare il valore di un giorno di assenza in funzione dei giorni annui lavorativi previsti dal contratto (240).

La somma delle decurtazioni verrà ridistribuita a ciascun dipendente secondo la graduatoria delle presenze dei dipendenti nell'anno solare.

Per il conferimento del premio di risultato il Direttore, un mese prima della scadenza del termine annuale di valutazione, procede, in contraddittorio con il lavoratore o nel caso di unità operativa con il personale componente la stessa assistita dalle OO.SS., alla verifica degli apporti individuali dei dipendenti in relazione ai carichi di lavoro loro assegnati all'i-



nizio della programmazione annuale.

Stende poi la relazione finale esponendo la somma dei punti per ciascun dipendente ed il relativo prospetto di riparto dello intero premio di produttività.

Il provvedimento deve essere notificato alle R.S. aziendali entro 15 gg. dalla sua emissione.

#### **Art. 18**

##### **Legge Merloni - Applicabilità**

Si continua ad applicare al personale consortile le disposizioni previste dall'art. 18 della legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni, secondo il regolamento allegato al presente contratto (ALL. A).

##### **DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

In deroga a quanto stabilito nell'art. 17 del presente contratto le parti stabiliscono che relativamente all'anno 2000 per l'erogazione del premio di risultato non si terrà conto degli obiettivi, visto il protrarsi delle trattative dovute al rinnovo del C.C.N.L. avvenuto solo in data 13 luglio 2000 che non ha permesso un accordo nei tempi previsti.

Per il riparto del premio di risultato il Direttore dovrà comunque tenere conto di tutti i parametri indicati dal medesimo articolo e secondo le modalità previste.

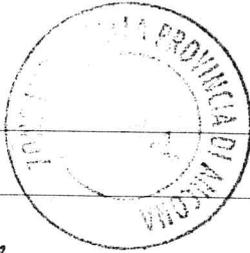
Per quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle norme relative allo Statuto dei lavoratori (L. 20/05/1970 n. 300).



**IL VICE PRESIDENTE**

del Consorzio ZIPA

(Massimo Bacci)



**IL DIRETTORE**

del Consorzio ZIPA

(Mario Bucci)

*[Signature]*  
p. **Federazione C.G.I.L.**

(Franco Sturani)

*[Signature]*

p. **Federazione C.I.S.L.**

(Antonio Palma)

*[Signature]*

p. **Federazione U.I.L.**

(Carlo Santini)

*[Signature]*

Per fare visione ed accettare

Il Rappresentante aziendale CGIL *[Signature]*

25.01.2001

Il Rappresentante aziendale CISL *[Signature]*

25/01/2001

Il Rappresentante aziendale UIL *[Signature]*

25/01/2001