

CONTRATTO INTEGRATIVO DI II° LIVELLO

In data 10 Giugno 2009 presso la sede della Confesercenti di Siena si sono incontrati:

- Il "Gruppo Confesercenti", che comprende le seguenti aziende Società Cooperativa Esercenti Senesi, Conf.Imm.srl, Confesercenti Impresa srl, Cescot Siena, Confesercenti Siena, qui rappresentate dal sig Valter Fucecchi - in qualità di Direttore
- Confesercenti rappresentata dal sig. Maestrini Roberto - in qualità di Responsabile politiche del lavoro
- La Commissione trattante rappresentata dai Sigg.ri Rapicetta Attilio e Guiggiani Carlo

e

- I dipendenti della medesima rappresentati dai delegati aziendali Bindi Annalisa, Debora Pruneti, Carlo Tosoni,
- Le OO.SS. dei lavoratori rappresentate dal sig. Tiziano Lazzarelli per la Filcams Cgil di Siena, Gianfranco Mazza per la Fisascat Cisl di Siena e Sandro Santinami per la Uiltucs Uil di Siena

D'ora in avanti denominati le parti

premesso che:

- In data 20 Ottobre 2005 le parti avevano sottoscritto il Contratto Integrativo di II° Livello con scadenza 31/12/2008; le medesime parti, prima di tale scadenza avviavano le procedure di rinnovo di tale accordo confermandone quindi la validità fino all'entrata in vigore del nuovo contratto di II° Livello che oggi viene sottoscritto;
- In data 15 Novembre 2000 è stato sottoscritto tra le parti un accordo in attuazione della contrattazione integrativa di II livello; che qui si intende integralmente richiamato e che tale accordo, per espressa volontà delle parti ribadita durante la trattativa di rinnovo, sarebbe rimasto valido fino alla sottoscrizione del nuovo accordo;
- I delegati e le OO.SS. hanno richiesto un incontro per dare continuazione alla contrattazione di II livello nello spirito e nella norma di quanto disposto dal protocollo interconfederale del 23.07.1993 e dal CCNL vigente in materia di contrattazione a livello aziendale;
- Le parti, nel dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo relativamente al salario variabile, hanno confermato che la sottoscrizione di un accordo integrativo partecipativo, può rappresentare un importante fattore di miglioramento della capacità competitiva dell'azienda, funzionale al raggiungimento degli obiettivi che l'azienda intende perseguire.
- Le parti ribadiscono, anche al fine di accogliere l'esigenza segnalata dai lavoratori e dalle OO.SS. di rendere gestibili gli eventuali ritardi derivanti da eventi eccezionali imprevedibili, quanto già condiviso per ciò che riguarda la regolamentazione degli orari di ingresso e uscita come segue:

In caso di ingresso con un ritardo da 1 a 5 minuti rispetto al proprio orario di lavoro il dipendente dovrà recuperare i relativi minuti di ritardo in aggiunta all'orario di uscita alla fine della stessa giornata lavorativa.

In caso di ingresso con un ritardo da 6 a 15 minuti rispetto al proprio orario di lavoro il dipendente dovrà recuperare comunque complessivi 15 minuti in aggiunta all'orario di uscita alla fine della giornata lavorativa.

Le parti evidenziano che tale regolamentazione riguarda eventi di carattere eccezionale e non dovrà dare luogo a diversa individuazione dell'orario di ingresso sul lavoro.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

- L'accordo ha valore per tutti i dipendenti del "Gruppo Confesercenti" non compresi nello specifico accordo regionale per i funzionari;
- Nel ribadire il diretto collegamento tra il livello retributivo e la mansione, sarà previsto un incontro annuale, con i delegati aziendali per la verifica dell'inquadramento in relazione alle mansioni del vigente CCNL e dello specifico mansionario interno che forma parte integrante del presente accordo;
- Nel periodo novembre/ dicembre d'ogni anno, il "Gruppo Confesercenti", di concerto con i delegati aziendali, determinerà il piano di lavoro straordinario per l'anno successivo;
- Il "gruppo Confesercenti" nei casi di non prevedibile necessità si riserva di avvalersi del monte ore straordinari annuali previsto dal vigente CCNL.

1) MISSIONI PER SERVIZIO

Per i dipendenti comandati in missione sarà effettuato il rimborso delle spese a pie' di lista attenendosi alle seguenti disposizioni:

a) Rimborso Pernottamento

Il pernottamento in albergo è consentito in strutture alberghiere categoria 3 stelle; l'eventuale eccedente dovrà essere autorizzato dall'Amministratore o dal Responsabile del personale. Il rimborso del pernottamento sarà effettuato dietro presentazione di ricevuta fiscale.

b) Rimborso pasto

Il rimborso è fissato entro i limiti di 20,00 € per i pasti consumati in Provincia di Siena e di 25,00 € per quelli fuori provincia.

c) Distanze, rimborsi Chilometrici e spese auto.

Le distanze chilometriche si calcolano dalla sede lavorativa del dipendente. Le distanze tra le varie località saranno rilevate dall'apposita tabella allegata al presente accordo. Per le distanze non previste dalla tabella saranno rilevati i Km percorsi per la missione dal tachimetro dell'autovettura. Ai dipendenti comandati in missione che utilizzano la propria auto sono rimborsati € 0,30 €/km per le autovetture con cilindrata sino a 1600 cc e 0,35 €/Km per le autovetture con cilindrata superiore.

Si conferma l'impianto del fondo rischio auto per la copertura di eventuali sinistri accaduti al personale in missione con la propria vettura; il rimborso spetterà in presenza di missioni autorizzate dal responsabile di riferimento e solo in caso di incidente non rimborsato da altre coperture quali, ragione totale o parziale nell'incidente coperta dall'altro soggetto coinvolto, presenza di polizza Casco con copertura totale del danno. I rimborsi saranno effettuati sino ad esaurimento del fondo. Nel tal caso le parti valuteranno la possibilità di concedere eventuali anticipazioni da parte dell'azienda esaminando le singole situazioni.

Il fondo sarà finanziato utilizzando **0,03 €/Km** dell'importo unitario del rimborso chilometrico spettante al lavoratore, di conseguenza le nuove tariffe chilometriche per i dipendenti saranno le seguenti:

Classe del veicolo	Rimborso al dipendente	Accantonamento al fondo €/Km
Auto fino a 1600 cc	0,27 €/Km	0,03 €/Km
Auto > 1600 cc	0,32 €/Km	0,03 €/Km

Tale regolamentazione resta così confermata ma, transitoriamente a decorrere dal 01/07/2009 e fino al raggiungimento del medesimo fondo del limite minimo stabilito in 10.000,00 euro, le parti concordano di applicare la seguente disciplina temporanea:

il fondo sarà finanziato utilizzando **0,01 €/Km** dell'importo unitario del rimborso chilometrico spettante al lavoratore, di conseguenza le nuove tariffe chilometriche per i dipendenti saranno le seguenti:

Classe del veicolo	Rimborso al dipendente	Accantonamento al fondo €/Km
Auto fino a 1600 cc	0,29 €/Km	0,01 €/Km
Auto > 1600 cc	0,34 €/Km	0,01 €/Km

Gli eventuali sinistri che dovessero avvenire durante una trasferta autorizzata verranno rimborsati come segue:

- Franchigia fissa 250,00 €
- Quota rimborsabile fino al 70% dei costi documentati (al netto franchigia).
- Cifra massima rimborsabile 5.000,00 €

Per l'applicazione dell'indennizzo sarà necessario produrre la seguente documentazione:

- Preventivo e successiva fattura delle spese sostenute per la riparazione.
- Documentazione dell'avvenuto sinistro (verbale di constatazione amichevole, oppure verbale della polizia o altra autorità competente) dal quale si evinca la data, il luogo e l'ora dell'incidente.
- Lettera di richiesta per il rimborso danni.

Qualora l'autovettura, invece di essere riparata, venga ceduta o rottamata il valore del danno verrà quantificato tenendo conto della valutazione di mercato riscontrabile sulla rivista "quattroruote" e dall'eventuale valore di cessione o rottamazione. In questi casi in sostituzione della fattura e del preventivo delle spese di rottamazione dovrà essere fornita una copia del documento di vendita o dell'atto di rottamazione. Il fondo rischi avrà un'apposita posta di bilancio.

Nelle sedi dove sono presenti, a disposizione dei dipendenti, i mezzi aziendali i lavoratori in missione dovranno utilizzare tali mezzi, in mancanza di tale disponibilità sarà consentito l'utilizzo di mezzo proprio nei casi in cui non può essere utilizzato il mezzo pubblico o che questi risulti non conveniente.

PAGAMENTO DEI RIMBORSI

Le spese sostenute, debitamente resocontate in apposito modulo, verranno rimborsate nel cedolino paga (L.U.L.) del mese successivo dall'Ufficio provinciale Amministrazione.

2) INDENNITA' DI DISAGIO PER TRASFERIMENTI.

Viene introdotta una speciale indennità di disagio ad erogazione una tantum da riconoscersi al lavoratore che, per motivi organizzativi e/o tecnici e/o produttivi, viene trasferito di sede lavorativa con particolare incremento delle distanze da percorrere.

Si stabiliscono due fasce di riferimento:

- Quando la differenza fra la distanza dal comune di residenza del lavoratore al comune della sede lavorativa nuova meno la distanza dal comune di residenza del lavoratore al comune della sede lavorativa vecchia sia superiore a 30 Km verrà riconosciuta una indennità una tantum pari a € 250,00.
- Quando la differenza fra la distanza dal comune di residenza del lavoratore al comune della sede lavorativa nuova meno la distanza dal comune di residenza del lavoratore al comune della sede lavorativa vecchia sia superiore a 50 Km verrà riconosciuta una indennità una tantum pari a € 500,00.

Nulla spetterà in tutti gli altri casi non espressamente previsti.

3) ORARIO DI LAVORO – CHIUSURE COLLETTIVE

Si ribadisce l'orario di lavoro generale di 40 ore settimanali.

Le parti concordano che l'utilizzo dei permessi individuali stabiliti dal Ccnl complessivamente in 104 ore saranno fruiti con modalità collettive per una quota di 67 ore. Al fine di favorire l'effettivo utilizzo di tali permessi e di conciliarli con le funzionalità delle attività lavorative si concorda che tale quota di permessi sarà utilizzata obbligatoriamente come segue:

- Dal 1 gennaio al 31 Dicembre tutti i venerdì pomeriggio l'uscita sarà anticipata di 1 ora.
- Dal primo venerdì successivo al 20 di luglio (scadenza D.R.) per n. 6 Venerdì oltre a quello della settimana compreso nella chiusura di ferragosto (quindi fino alla prima settimana di settembre) tutte le sedi resteranno chiuse l'intero venerdì pomeriggio.

Per casi d'esigenze eccezionali su specifico ambito territoriale potranno essere raggiunte intese diverse in deroga a tale regola generale da valutare di volta in volta e concordate con la direzione aziendale.

Per quanto concerne le chiusure collettive natalizie, con particolare riferimento al 24 e 31 dicembre, le parti si incontreranno entro il mese di febbraio di ciascun anno.

Pur confermando la validità e l'applicazione di quanto contenuto nel vigente CCNL Terziario rinnovato il 23/07/2008 in materia di permessi individuali (r.o.l. e festività soppresse) il Gruppo Confesercenti si impegna a valutare ipotesi di fruizione con modalità uguali per la totalità dei lavoratori dipendenti, applicando il criterio della proporzionalità per i lavoratori part-time.

4) MENSA

L'azienda eroga il servizio mensa attraverso specifiche convenzioni negli uffici attivi ove si verifichi la reale esigenza per il personale a condizione che i lavoratori prestino la propria attività in un comune diverso dalla propria residenza; in tal caso, previa richiesta dei lavoratori stessi, la Direzione aziendale provvederà ad attivare idonea convenzione in loco alle condizioni esistenti per gli altri uffici, per particolari esigenze potranno essere valutate eventuali deroghe.

5) PREMIO INCENTIVANTE

In applicazione di quanto previsto dalla normativa sul salario variabile di secondo livello legato a parametri di redditività e produttività si conviene quanto segue:

- Il premio sarà di carattere annuale e sarà erogato, ove ne esistano i presupposti, con la mensilità successiva all'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento (quello precedente).
- L'ammontare del premio sarà determinato ed erogato sulla base dei seguenti parametri:
 - valutazione del reddito operativo dell'anno di riferimento (quello precedente)
 - variazione del reddito operativo corrente
 - variazione dell'ammontare dei crediti
 - variazione del numero di soci

Il premio incentivante conseguentemente sarà composto da quattro voci:

I° - premio sul reddito operativo di riferimento – pari al 2 % del valore del reddito operativo lordo dell'anno di riferimento rapportato alla percentuale di redditività determinatasi.

II° - Premio sull'incremento di produzione – pari al 28% della differenza del reddito operativo lordo degli ultimi due anni, rapportato alla percentuale di redditività corrente.

III° - Incentivo crediti- pari al 10% dell'ammontare della variazione dei crediti in essere al 31/12 di ogni anno.

IV° - Incentivo soci – pari al riconoscimento di € 15,00 per la variazione del numero di soci.

L'ammontare del premio, così come sopra complessivamente composto, sarà così suddiviso:

- 75% al personale dipendente
- 25% al personale funzionariale

La quota di premio spettante al personale dipendente verrà così ripartita:

- 45% del premio è ripartito in modo solidale fra tutto il personale
- 55% del premio è ripartito in base ai parametri di risultato per singolo ufficio.
(in misura uguale tra tutto il personale del singolo ufficio o comparto di produzione)

Tale premio sarà quindi erogato a ciascun dipendente, per la parte di loro competenza, purchè sia in possesso di tutti i sottoelencati requisiti:

- Personale in forza effettiva al momento dell'erogazione del premio.
- Personale con contratto di lavoro dipendente sia a tempo indeterminato che determinato.
- Personale che abbia prestato servizio nell'anno precedente a quello di erogazione per più di sei mesi (a tal fine non si conteggiano come assenze le astensioni per maternità obbligatoria, facoltativa, malattia, infortunio)

Ad eccezione del primo requisito di cui sopra il premio verrà altresì erogato al personale non in forza all'atto dell'erogazione a causa di pensionamento ma che abbia comunque prestato servizio nell'anno precedente per più di sei mesi.

La ripartizione del premio avverrà quindi tenendo conto che gli importi si intendono onnicomprensivi di imposte e contributi e che l'assegnazione individuale dovrà essere effettuata con criteri di riparametrazione sulla base del livello di inquadramento e di riproporzionamento sulla base del tempo di lavoro (contratti part-time).

Le parti concordano che per l'erogazione del premio che avverrà con la mensilità di Luglio 2009 relativo ai risultati dell'esercizio 2008 saranno applicati i parametri esistenti nel precedente accordo, per l'erogazione del premio che avverrà con la mensilità di Luglio 2010 relativo ai risultati dell'esercizio 2009 saranno applicati per l'intero esercizio i nuovi parametri concordati nel presente accordo; inoltre, considerato il raggiungimento di un ulteriore standard di efficienza nella gestione delle missioni si determina lo spostamento dal Fondo Rischi al Fondo Premiale di complessivi 18.000,00 euro ripartiti in tre tranches di seimila euro ciascuna negli esercizi 2009 (erogazione 07/2010), 2010 (erogazione 07/2011) e 2011 (erogazione 07/2012).

Le parti si danno atto che quanto qui definito come premio incentivante ha carattere di variabilità utile a conseguire l'applicazione dell'esenzione contributiva prevista dal protocollo 23 luglio 1993 e dalla disciplina del Ccnl in materia.

6) ATTIVITA' SINDACALE

L'azienda, al fine di permettere lo svolgimento di una buona attività sindacale interna da parte dei componenti della RSU, soprattutto nell'ambito dell'informazione di tutti i dipendenti delle varie sedi provinciali, autorizza, durante l'orario di lavoro, i medesimi all'utilizzo minimale degli strumenti quali telefono, fax, posta elettronica a loro necessari per la convocazione di assemblee o riunioni specifiche delle aziende del gruppo.

Per quanto riguarda eventuali altri usi di dette attrezzature aziendali i componenti della RSU potranno chiedere specifica autorizzazione di volta in volta alla direzione aziendale.

7) DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° Luglio del corrente anno ed ha validità fino al 31.12.2012.

Il presente contratto di carattere aziendale ha validità per tutti i dipendenti delle aziende citate in premessa ed è prioritario, pertanto né integrabile né sostituibile, rispetto ad eventuali contrattazioni territoriali previste specificatamente dal vigente CCNL di riferimento.

Per il "Gruppo Confesercenti"

I delegati Aziendali

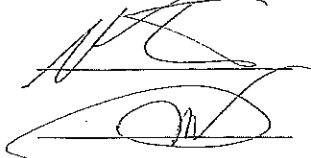
Carlo Tosoni

Annalisa Bindi

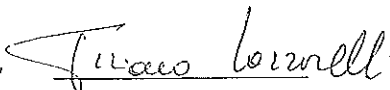
Debora Pruneti



Per la Confesercenti



Per la FILCAMS / CGIL



Per la FISASCAT / CISL



Per la UILTUCS / UIL

