

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 societario, su evoluzioni strategiche e sul personale.

A tal fine le parti si incontreranno indicativamente due volte l'anno per valutare la situazione societario 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.

È possibile richiedere dei permessi con recupero utilizzando le ore di straordinario maturate; a tal fine le parti convengono che, fermo restando il limite delle 6 ore giornaliere / 8 ore mensili, le ore di straordinario maturate possano essere utilizzate per il recupero anche nel mese successivo a quello di maturazione.

Articolo 3 – FERIE E PERMESSI

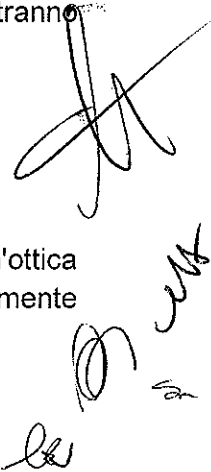
Per i lavoratori con contratto di lavoro full time le ferie verranno conteggiate nella misura di 22 giorni lavorativi su 5 giorni settimanali.

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.

Articolo 4 – 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 Camera Arbitrale 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 2019 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 (1 delegato per sigla) 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 accredito 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.

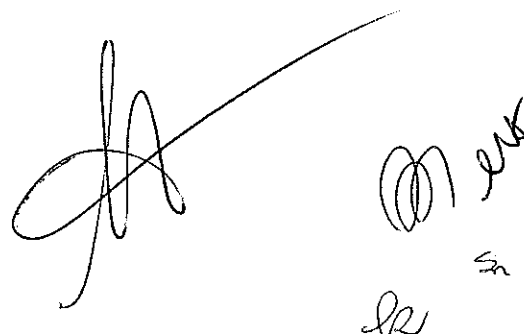
La richiesta di autorizzazione per poter fruire di questi permessi deve avvenire secondo le modalità e tempistiche già previste dalle Norme di servizio.

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

Articolo 5 – PERMESSI PER VISITE MEDICHE E SPECIALISTICHE

Possono essere concessi permessi retribuiti per visita medica specialistica della durata massima di n. 2 ore giornaliere.

La richiesta di permesso per visita specialistica deve essere preventivamente inserita nel sistema di gestione delle presenze con l'apposita causale. Appena possibile, il dipendente dovrà consegnare un'attestazione su carta intestata dello specialista, timbrata e firmata che certifichi la visita e l'orario della stessa.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'M. Est' and another that looks like 'S. M.'.

Articolo 6 – 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 7 – 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 5% 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;
- 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 Generale.

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

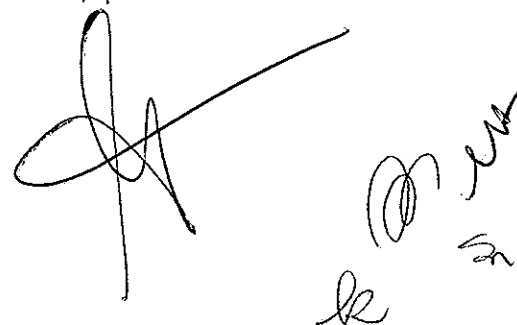
- a) divorzio e/o separazione legale;
- b) spese per l'istruzione dei figli;
- c) ristrutturazione casa;
- d) acquisto anche non prima casa;
- e) acquisto veicolo.

Si potrà richiedere un'anticipazione del TFR del 30% senza documentazione ovvero senza specificare la motivazione, con un'anzianità minima di 5 anni.

Articolo 8 - PENSIONE INTEGRATIVA - FON.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 da parte 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.



Articolo 9 - 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 10 – DIRITTI SINDACALI

Al fine di consentire alla RSA una formazione ed un aggiornamento costante su materie di interesse sindacale, nell'ottica di un incremento della qualità e dei contenuti delle relazioni tra le Parti, la Società stabilisce che i permessi retribuiti di cui all'art. 23 del CCNL Commercio sono incrementati da 1 ora e mezza a 2 all'anno per ciascun dipendente

Articolo 11 – CONVENZIONI DI UTILITA' PER I DIPENDENTI

Camera Arbitrale 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 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.

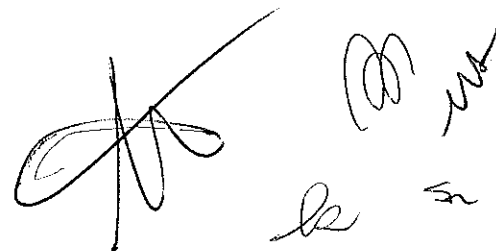
Articolo 12 – PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Per il calcolo dei premi dei dipendenti non dirigenti viene fissato un monte-premio complessivo pari al 15% del retribuzioni annue lorde (esclusi i dirigenti). Il premio del singolo ha come massimale individuale il 15% della retribuzione annua lorda. Il calcolo è fatto sulle retribuzioni annue lorde al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le somme del monte-premio complessivo dei dipendenti non completamente distribuite, alla luce dei parametri sopra indicati, possono essere, previa valutazione della Direzione Generale, ripartite in tutto o in parte e attribuite a singoli dipendenti (esclusi i dirigenti) particolarmente meritevoli per il servizio e le attività svolte nel corso dell'esercizio, anche superando il massimale individuale.

I premi vengono corrisposti al personale a tempo indeterminato e determinato che risulti dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Nel caso in cui il dipendente superi, durante l'anno, i 60 giorni di assenza dal lavoro per malattia, per aspettativa non retribuita e per maternità facoltativa (fatti salvi per quest'ultima i primi 30 giorni), il premio non gli verrà erogato. In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria, per maternità anticipata e per maternità facoltativa (i primi 30 giorni), nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni di calendario), assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero.



In caso di assunzione in corso d'anno, hanno diritto al premio anche i nuovi assunti, a condizione che l'ingresso in Azienda avvenga entro il 1° marzo. Il premio massimo spettante viene riproporzionato in base ai mesi prestati in servizio.

L'obiettivo individuato come condizione di accesso al premio, da considerare come "on/off" per l'anno di riferimento, viene identificato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione definirà anche gli indicatori legati alla gestione aziendale che possono pesare fino al massimo del 50% del premio spettante.

La restante parte del premio verrà calcolata sulla base di almeno 2 parametri, identificati dalla Direzione Generale entro e non oltre il mese di aprile di ogni anno e comunicati al personale.

Per ognuno dei parametri verrà definita una scala di risultato a fronte della quale sarà riconosciuto un numero di punti che, sommati tra loro, porteranno ad identificare il valore del premio che verrà distribuito.

Il premio verrà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo, 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. 205/2015 e s.m.i.)

Articolo 13 – OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE – ANNO 2019

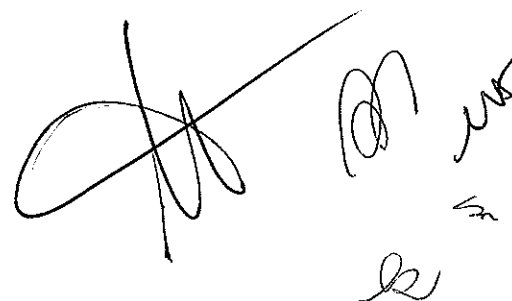
Per l'anno 2019 la condizione di accesso al sistema premiante è la chiusura del bilancio consuntivo con un utile di esercizio.

Per tutto il personale dipendente, l'obiettivo generale legato alla gestione aziendale si considera raggiunto secondo la tabella sottostante:

<i>Ricavi caratteristici</i>	<i>% raggiungimento obiettivo</i>	<i>Punti</i>
Budget (2.099.000,00 euro)	100%	50
Compreso tra budget e - 10% budget	80%	40
< -10% budget	60%	30

Tale obiettivo generale di budget incide per massimo 50 punti.

Le Parti si ritroveranno entro il mese di giugno 2019 per condividere i parametri di valutazione legati alla performance individuale.



Articolo 14 – 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 o in parte del premio in welfare.

Articolo 15 - DETASSAZIONE DEGLI ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE

Con il presente accordo si ribadisce che, al fine di migliorare la competitività del proprio Personale, Camera Arbitrale intende utilizzare tutti gli strumenti di flessibilità regolati dal vigente CCNL per i Dipendenti delle Aziende del Terziario Distribuzione e Servizi e da accordi sindacali aziendali, così come espressamente disciplinati, che qui si intendono integralmente recepiti. Tali strumenti si intendono volti a garantire incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico dell'azienda o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In via esplicativa, ma non esclusiva, si fa riferimento a premi variabili di rendimento.

Sulla base di quanto sopra concordato e con riferimento agli istituti concretamente applicati, Camera Arbitrale, in attuazione delle disposizioni normative sopra richiamate, effettuerà l'assoggettamento al regime di imposta sostitutiva agevolata in presenza dei requisiti normativi definiti annualmente e dei requisiti reddituali richiesti dalla suddetta normativa.

Articolo 16– 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.

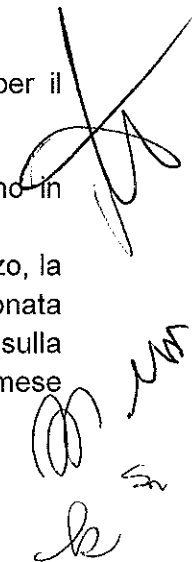
La Società a tale scopo si impegna a dotarsi di una piattaforma di *flexible benefits* che consenta ai dipendenti, in via diretta e senza intermediazione della Società, di fruire di beni o servizi, facilitazioni, incentivi e supporti di vario tipo (TUIR, artt. 51 e 100).

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 270 euro.

La quota welfare è assegnata 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 1° marzo, la "quota welfare" viene attribuita al dipendente al superamento del periodo di prova e riproporzionata sui mesi di durata del contratto nell'anno di riferimento, garantendone la spendibilità sulla piattaforma di cui sopra. Se l'assunzione avverrà entro il giorno 15 di ogni mese, per tale mese verrà considerato il rateo completo della "quota welfare".



Articolo 17 – SMART WORKING

Le Parti si impegnano sin d'ora ad incontrarsi ad inizio 2020 per condividere gli esiti della sperimentazione sullo smart working avviata nel 2018 e proseguita nel 2019 e valutarne l'inserimento nel presente Contratto Integrativo rendendola una misura strutturale di conciliazione vita lavoro.

Articolo 17 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo entrerà in vigore, fatte salve eventuali diverse scadenze indicate ai singoli punti, il 1 maggio 2019 ed avrà vigore fino al 30 aprile 2022.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al precedente comma se non disdetto, 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.

9/4/2019

Per l'Azienda

Stefano Azzali

Il Direttore Generale

Paola Amodeo

Dirigente Area Risorse Umane
ed Organizzazione Aziende Speciali
e Società Controllate

Per le OO.SS.

FISASCAT CISL

Ivan Notarnicola

Marco Angioni

Per la RSA

Cristina Radaelli