

# 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.

Per il personale con qualifica di Impiegato viene istituita la Banca Ore, regolamentata come segue.

All'inizio di ogni anno, la Direzione potrà definire e comunicare ad ogni suo collaboratore il numero massimo di ore di straordinario richieste per lo svolgimento delle attività, per tutto l'anno in corso.

Se il monte ore straordinari assegnato è di 15 o più ore, il 50% delle ore di straordinario effettuate confluirà automaticamente in Banca Ore, con facoltà per il dipendente di farvene confluire il 100%.

Se il monte ore straordinari assegnato è inferiore a 15 ore, il dipendente potrà optare per far confluire in Banca Ore il 50% o 100% delle ore di straordinario effettuate o di averle tutte liquidate in busta paga.

In nessun caso, le ore in Banca Ore possono essere superiori a 30 annue.

La scelta deve essere effettuata entro il mese di gennaio e vale per tutto l'anno.

La Banca Ore potrà essere utilizzata liberamente entro il 31/12 da un minimo di 15 minuti e successivi 15.

Le ore accantonate in Banca Ore che al 31/12 dell'anno di riferimento saranno rimaste non utilizzate, non saranno liquidate.



### **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 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.

### **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.

Le casistiche di cui sopra si intendono riferite al dipendente, coniuge e/o convivente. 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% delle retribuzioni annue lorde (esclusi i dirigenti). Il premio del singolo ha come massimale individuale il 15% della retribuzione annua lorda.

La RAL viene calcolata moltiplicando la retribuzione mensile lorda del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento per 14.

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.

Il premio verrà erogato esclusivamente al personale che ha superato il periodo di prova e che ha preso servizio entro il 30 settembre dell'anno di riferimento e a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere alla data del 31/12. Nel caso di assunzione in corso d'anno, il premio verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati.

Nel caso in cui il dipendente superi cumulativamente durante l'anno, i 60 giorni di calendario di assenza dal lavoro per malattia e per maternità facoltativa, il premio verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio. In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria, per maternità anticipata, nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni di calendario), assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero.

Nel caso in cui il dipendente superi durante l'anno i 60 giorni di calendario di assenza per aspettativa non retribuita il premio non gli verrà erogato.

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 sistema incentivante si articola in diverse sottoclassi:



- obiettivi generali della Società definiti annualmente dal Consiglio d'Amministrazione e validi per tutti i dipendenti (50 punti);
- valutazione della prestazione del dipendente eseguita dal proprio Responsabile (50 punti);

Al termine del processo di valutazione, la Direzione generale, la Dirigente Area Risorse Umane ed Organizzazione e i Responsabili si incontreranno per rivedere complessivamente tutte le valutazioni al fine di omogeneizzare e calibrare i giudizi (c.d. performance calibration roundtable).

La valutazione della prestazione del dipendente così come risultante dalla performance calibration roundtable sarà parametro di riferimento per il calcolo del premio.

Il premio verrà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'Assemblea dei Soci, 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 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 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", a partire dal 2023 sia per il personale full time sia per quello part time, è pari a 300 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 30 settembre, la "quota welfare" viene attribuita al dipendente al superamento del periodo di prova.

Le parti si riservano di valutare ulteriori azioni in favore del personale, anche alla luce degli interventi normativi in materia.

#### **Articolo 17 – POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE**

La Società si impegna a verificare sul mercato assicurativo la presenza di polizze sanitarie integrative in favore del proprio personale che ha superato il periodo di prova al fine di ampliare le coperture previste dal CCNL applicato.

La Società aggiornerà le OOSS sugli esiti della verifica.

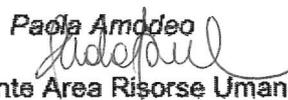
#### **Articolo 18 – DECORRENZA E DURATA**

Il presente Accordo entrerà in vigore, fatte salve eventuali diverse scadenze indicate ai singoli punti, il 1° aprile 2023 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2025

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.

**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

Massimiliano Genova



**Per la RSA**

Valeria Lovato

