OBIETTIVO LAVORO

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE – PARTE NORMATIVA

Il giorno 16 novembre 2006, presso la sede di Obiettivo Lavoro in Via di Corticella 181/4, si sono incontrati:

- Obiettivo Lavoro SpA, rappresentata da Luigi Longaretti, Direttore Personale ed Organizzazione;
- Obiettivo Lavoro Formazione, rappresentata da Luigi Longaretti, appositamente delegato;
- FILCAMS CGIL Nazionale, rappresentata da Lori Carlini;
- FISASCAT CISL Nazionale, rappresentata da Rosetta Raso;
- UILTUCS-UIL Nazionale, rappresentata da Marco Marroni,
-

alla presenza dei Rappresentanti Sindacali Aziendali.

Premessa

Obiettivo Lavoro negli ultimi quattro anni ha affrontato una fase di ristrutturazione societaria ed organizzativa di grande complessità.
Nel corso del 2003 è stato realizzato il passaggio da cooperativa a società per azioni. E' stato completato il riassetto organizzativo della rete territoriale con l'individuazione di sei zone a loro volta suddivise in aree regionali, con il mantenimento della classica struttura per filiali/sportelli. La Società ha incrementato la propria azione commerciale nei settori di specializzazione, quali la sanità, l'edilizia, l'I.T., la grande distribuzione organizzata, mantenendo grande attenzione verso la pubblica amministrazione. La Società, inoltre, intende posizionarsi sempre più efficacemente come operatore in grado di gestire interi progetti per conto delle imprese clienti non solo nell'ambito della classica somministrazione di personale, ma anche attraverso l'offerta dei nuovi servizi derivanti dall'attuale assetto normativo.
Il gruppo Obiettivo Lavoro intende continuare ad operare garantendo professionalità, rispetto della normativa, sensibilità sociale, attenzione all'innovazione, tutela dei diritti sia dei propri lavoratori diretti che di quelli impiegati presso i propri clienti.
In questi anni ha iniziato a realizzarsi il progressivo quadro di accordi tra le OOSS e le altre Agenzie per il Lavoro dopo che OL ha aperto, con l'accordo del 5/6/02, ormai scaduto in data 30 giugno 2005, la strada del dialogo sociale.
In questi anni si è sviluppato un confronto sindacale intenso e proficuo; nel mese di maggio 2005, attraverso l'Accordo siglato con le OOSS per il quadriennio 2005/2008, è stato adeguato il sistema premiante (Premio di risultato); vi è ora necessità di rinnovare la parte normativa dell'Accordo Integrativo Aziendale, ormai scaduta, per adeguarlo alla nuova realtà aziendale.
In tal senso il presente Accordo intende, nel rispetto del CCNL e attraverso la previsione di condizioni migliorative, proseguire nel confronto con le OOSS e le rappresentanze sindacali aziendali, favorendo il conseguimento degli obiettivi aziendali attraverso il concorso di tutti i dipendenti.

Tutto ciò premesso

le parti, a seguito di ampio e cordiale confronto, stipulano il seguente Accordo Integrativo Aziendale – parte normativa.

Art. 1) Sfera di applicazione

Il presente Accordo Integrativo al C.C.N.L. del Terziario si applica al personale dipendente delle Società firmatarie.
Le parti convengono che, in considerazione delle peculiarità delle singole aziende firmatarie, alcune modalità applicative potrebbero essere trattate in modo specifico nel rispetto delle esigenze delle singole aziende.

Art. 2) Relazioni sindacali

Permessi sindacali
Allo scopo di garantire concreta esigibilità alla materia dei diritti sindacali ed il corretto svolgimento delle relazioni sindacali, la Società conferma alle OOSS firmatarie il diritto alla nomina di Rappresentanti Sindacali Aziendali – così come previsto dalla L. 300/70 – in un numero massimo complessivo pari a 18 che saranno ripartiti, con riferimento all'attuale assetto aziendale, nelle seguenti zone OL:

- ZONA 1: 1 R.S.A. per O.S.
- ZONA 2: 1 R.S.A. per O.S.
- ZONA 3: 1 R.S.A. per O.S.
- ZONA 4: 1 R.S.A. per O.S.
- ZONE 5 e 6: 1 R.S.A. per O.S.
- SEDE NAZ.LE MILANO: 1 R.S.A. per O.S.

Viene prevista, inoltre, la possibilità per ciascuna O.S. firmataria di procedere alla nomina di una ulteriore R.S.A. nell'ambito dei comuni di Milano, Torino, Padova, Bologna e Roma.

Qualora un comune, ad esclusione dei comuni sopra citati, raggiunga un numero di dipendenti superiore ai 15, scatterà il diritto per ciascuna O.S. alla nomina di una ulteriore R.S.A. nell'ambito della Zona in cui è ubicato tale comune.
Le parti firmatarie si danno atto che tale meccanismo di calcolo è da considerarsi esclusivamente quale criterio di calcolo del numero di R.S.A. nominabili e non come criterio di definizione della rappresentatività territoriale.

Ciascuna R.S.A. ha diritto, per l'espletamento del proprio mandato, a permessi retribuiti nella misura di un'ora all'anno per ciascun dipendente in forza presso ciascuna zona al 1° gennaio di ciascun anno.

L'utilizzo di tali permessi sarà comunicato per iscritto al Servizio Personale di Sede e al diretto responsabile del Rappresentante Sindacale richiedente di regola con almeno 24 ore di anticipo.

Per Obiettivo Lavoro Formazione viene prevista la possibilità per ciascuna O.S. firmataria di nominare a livello nazionale un R.S.A.

Assemblea Sindacale
Le assemblee sindacali potranno essere tenute anche fuori dell'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte del CCNL.
La convocazione dell'assemblea dovrà essere comunicata per iscritto al Servizio Personale di Sede ed al Coordinatore di Zona territorialmente competente almeno 3 giorni prima dell'effettuazione della stessa.
Ai soli fini retributivi, le presenze dei lavoratori all'assemblea saranno rilevate dalle R.S.A. presenti o, in mancanza di queste, dalle OOSS e comunicate a mezzo fax al Servizio Personale di Sede entro e non oltre due giorni lavorativi.

Art. 3) Bacheca elettronica

Le Parti convengono sulla creazione di una bacheca elettronica che costituirà mezzo per le comunicazioni interne di carattere sindacale rivolte al personale.
A tal fine la Società si impegna, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo, alla creazione di una apposita pagina, visibile e consultabile da tutti i dipendenti della Società e dalla Direzione Aziendale, all'interno dell'intranet aziendale.
L'inserimento, l'aggiornamento e la modifica di tali comunicazioni all'interno della bacheca sono di esclusiva competenza delle R.S.A. individuate ai sensi del precedente articolo del presente accordo.
A seguito della creazione della bacheca, non è consentito l'utilizzo di altri strumenti aziendali (telefono, cellulare, fax, posta elettronica, etc.) a scopo di comunicazione a carattere sindacale al personale.
L'istituzione della bacheca elettronica costituisce espressamente adempimento da parte della Società di quanto disposto dall'art. 25 L. 300/70 con conseguente esonero dagli obblighi derivanti da detto articolo.
Si concorda che verranno mantenuti gli attuali account di posta elettronica per ciascuna R.S.A. per le comunicazioni, di esclusivo interesse sindacale, tra R.S.A., tra R.S.A. e lavoratori e tra R.S.A. e Direzione del Personale.

Art. 4) Diritti di informazione

Le parti, nel rispetto dei distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità, convengono di articolare il reciproco scambio di informazione secondo due distinti livelli di confronto:

- livello nazionale: andamento economico dell'azienda, dinamica e sviluppo dell'occupazione, mercato del lavoro, utilizzo strumenti di flessibilità, utilizzo del part-time, pari opportunità, politiche formative del personale;

- livello territoriale: questioni locali attinenti in particolare l'organizzazione del lavoro e la programmazione del calendario ferie.

Viene previsto entro il mese di marzo un incontro nazionale annuale di analisi dell'andamento aziendale, anche ai fini della valutazione della consuntivazione del C.I.A. - parte economica; la Società si farà carico delle spese di viaggio, adeguatamente giustificate e documentate, delle R.S.A in occasione di tale incontro annuale.
La Società si farà, inoltre, carico delle spese di viaggio delle R.S.A. per gli incontri convocati su specifica ed esclusiva richiesta dell'azienda.

Art. 5) Classificazione del Personale

Le parti si danno atto dell'importanza di un esame in materia di classificazione del personale diretto nell'ambito del CCNL Terziario.
Le parti concordano che tale esame deve essere preferibilmente effettuato in un contesto generale e nazionale e, pertanto, sviluppato dalle Associazioni di categoria.
In ogni caso la Società dichiara la propria disponibilità ad esaminare le suddette tematiche qualora le Associazioni di categoria non abbiano definito una linea precisa ed unica in materia di classificazione del personale interno. A tal fine le parti convengono sulla costituzione di un gruppo di lavoro congiunto entro il 31/12/2006 avente lo scopo di predisporre una ipotesi condivisa di classificazione che successivamente dovrà essere ratificata dalle parti con uno specifico accordo.

Art. 6) Formazione e Sviluppo del Personale

La Società ritiene la formazione strumento importante e privilegiato per la crescita professionale del personale e per lo sviluppo e consolidamento delle competenze dei lavoratori.
La Società fornirà, nell'ambito dell'incontro annuale di cui all'art. 4 del presente Accordo, adeguata informazione alle OOSS firmatarie sui contenuti del piano di formazione del personale diretto annualmente definito dalla Società.
Le parti individuano come strumento importante di promozione dell'attività di formazione il Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua per le Imprese del Terziario (For.Te) cui risulta iscritta la Società.
Nota a verbale: le OOSS firmatarie chiedono che venga valutata la possibilità di attribuire tali compiti ad una commissione paritetica costituita complessivamente da sei persone.

Art. 7) Missioni e trasferte

Si conferma che le spese sostenute per motivi di servizio in occasione di trasferte e servizi esterni sono rimborsate a piè di lista a seguito di presentazione di nota spese, con trattamento uniforme per tutto il personale dipendente, secondo quanto stabilito dalla Norma Operativa aziendale.
La Società definirà per le trasferte ed i servizi esterni le caratteristiche qualitative dei trasporti, alberghi e vitto.
Viene prevista la possibilità, su esplicita richiesta del dipendente interessato, di riconoscere un anticipo per le spese di viaggio, vitto e trasporto nel caso di trasferte che prevedano il pernottamento fuori sede.

Art. 8) Reperibilità

Si procederà a disciplinare, mediante specifico accordo scritto individuale, i casi in cui, per esigenze manifestate dal cliente, venga richiesta al dipendente la reperibilità anche al di fuori dell'orario di lavoro.
Per tali casi si prevede, a livello sperimentale:

- il riconoscimento dell'importo lordo pari a 0,75 euro su base oraria per le ore in cui venga richiesta la reperibilità al dipendente;

- il riconoscimento della normale retribuzione oraria e delle eventuali maggiorazioni contrattualmente previste a titolo di prestazione aggiuntiva per ciascuna ora effettivamente prestata a seguito della chiamata; il riconoscimento economico della prestazione aggiuntiva in questo caso verrà accordato anche al personale inquadrato al 1° livello CCNL applicato.

Sono fatti salvi eventuali trattamenti migliorativi già convenuti.

Art. 9) Ferie – permessi – chiusure aziendali

Nel rispetto della normativa di legge e contratto, le parti concordano sulla utilità di definire una pianificazione periodica delle ferie per tutti i dipendenti.
Ciascun dipendente fornirà in forma scritta, utilizzando l'apposita modulistica aziendale, al proprio Responsabile diretto il piano ferie:

- per il periodo da maggio a ottobre: entro il mese di aprile;
- per il periodo da novembre a aprile: entro il mese ottobre.

La conferma del piano ferie e, quindi, l'effettiva fruizione delle giornate di ferie, sono subordinate all'autorizzazione scritta del responsabile.
Si prevede che, in via del tutto eccezionale, eventuali residui orari individuali di ferie al 31/12/2006 (da intendersi quali quote orarie residuali rispetto alle giornate di ferie) verranno trasformati in permessi retribuiti con decorrenza 1/1/2007.

Si prevede la possibilità, anche ai sensi di quanto disposto dall'art. 71 del vigente CCNL applicato, di procedere alla chiusura degli uffici di sede e territoriali nei periodi dell'anno sotto indicati con attribuzione di giornate di ferie:

- periodo delle festività pasquali;
- settimana di agosto in cui cade la festa dell'Assunzione (15 agosto);
- periodo delle festività natalizie/1° giorno dell'anno.

La Società comunicherà ai dipendenti entro il mese di febbraio le giornate interessate dalle chiusure degli uffici per l'anno in corso. Eccezionalmente è prevista la possibilità che alcuni uffici, di sede o territoriali, possano rimanere aperti in tali giornate per motivi di carattere organizzativo e produttivo; in tal caso verrà fornita tempestiva comunicazione ai dipendenti interessati.

Le parti, in deroga parziale a quanto disposto dall'art. 68 del vigente C.C.N.L., convengono di ridurre a nr. 2 ore il minimo di godimento giornaliero dei permessi individuali retribuiti.

Art. 10) Buoni Pasto

Il valore economico del buono pasto giornaliero verrà portato a 5,29 euro con decorrenza 1/1/2007.
Per le assunzioni a tempo parziale effettuate successivamente al 31/12/2006 con orario giornaliero pari o inferiore a 4 ore non è prevista l'attribuzione del buono pasto giornaliero, fatto salvo il caso di eventuali prestazioni di lavoro supplementare; resta inteso che la trasformazione temporanea a tempo parziale post maternità (vedi successivo art. 11) non comporterà la perdita del riconoscimento dei buoni pasto.

Art. 11) Part Time post maternità

Le parti, concordando sull'importanza di consentire l'assistenza al bambino, convengono sulla possibilità, per le lavoratrici assunte a tempo pieno ed indeterminato, della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al compimento del terzo anno di età del bambino, compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo e/o produttivo della filiale/sportello o ufficio di appartenenza.
La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata per iscritto a cura della lavoratrice con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene richiesta la riduzione della prestazione lavorativa.
In caso di impossibilità ad accogliere la richiesta di trasformazione del rapporto per motivi di carattere organizzativo e/o produttivo, la Società ne darà comunicazione scritta alla lavoratrice entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta; in tale comunicazione la Società specificherà i motivi alla base del diniego.
Al termine dell'utilizzo di tale istituto la lavoratrice riprenderà l'attività a tempo pieno alle precedenti condizioni, salvo diversi accordi che intervengano tra lavoratrice e azienda.

Art. 12) Permessi medici

I dipendenti potranno fruire di 15 ore annue di permessi per visite o cure mediche su richiesta del medico curante e preventivamente comunicate alla Società secondo le procedure aziendali. Il mancato godimento totale o parziale, nell'arco dell'anno solare, di tali ore comporterà il loro decadere e non darà luogo ad alcuna forma di retribuzione.
Viene prevista la possibilità di fruire di ulteriori 15 ore annue, secondo le medesime modalità sopra indicate, in caso di specifiche patologie oncologiche adeguatamente certificate dal medico o da istituti sanitari.

Art. 13) Assistenza Sanitaria Integrativa

Il rinnovo CCNL del 2/7/2004 ha introdotto un sistema di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario.
Le parti valuteranno l'efficacia, in termini di assistenze garantite ai lavoratori, di tale istituto una volta definita la precisa regolamentazione del sistema che ne consenta la piena operatività.

Art. 14) Stage

Viene prevista, a decorrere dal 1/1/2007, l'attribuzione dei buoni pasto giornalieri per gli stagisti per le giornate di effettiva presenza e qualora lo svolgimento dell'attività prevista sia nella singola giornata pari o superiore a quattro ore.
Il valore economico dei buoni pasto sarà equivalente a quello previsto per i dipendenti.

Art. 15) Prestazioni straordinarie

Le parti confermano quanto concordato in tema di prestazioni straordinarie nel precedente C.I.A. del 5/6/2002; pertanto per prestazione straordinaria, laddove autorizzata e ad esclusione del personale inquadrato nel 1° livello e per i Quadri (per il quale ricorre quanto previsto dall'art. 39 – seconda parte - del CCNL), si intende quella prestata oltre il nomale orario di lavoro.

Art. 16) Previdenza complementare

Le parti stabiliscono che, a decorrere dal 1/1/2008, la quota di contribuzione al Fondo di previdenza complementare a carico dell'azienda per ogni lavoratore iscritto sarà pari al 2 (due) % della retribuzione utile al calcolo del T.F.R.

Art. 17) Decorrenza e durata

Il presente Accordo Integrativo Aziendale decorre dalla data della sua sottoscrizione con scadenza al 31/12/2008.
L'Accordo si intende tacitamente prorogato sino al suo rinnovo. Potrà essere data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata a.r. almeno tre mesi prima della scadenza.
Le parti si danno reciprocamente atto della decadenza del precedente Accordo Integrativo Aziendale del 5/6/2002.

L.C.S.

OBIETTIVO LAVORO

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

Le RSA