ACCORDO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI

Il giorno 5 dicembre 2019 presso la sede della Azienda CECCATO AUTOMOBILI S.P.A. si sono incontrate:

CECCATO AUTOMOBILI S.P.A. con sede legale a Thiene (VI) - Viale Dell'Economia, 2/6 C.F. e P.IVA 00588470245, rappresentata dal Legale Rappresentante da Giuseppe Ceccato assistita dai funzionari della Confcommercio Vicenza Mirka Pellizzaro e Alessandro Marchese

E

Le Organizzazioni Sindacali:

FILCAMS CGIL rappresentata dal funzionario nazionale Federico Antonelli e dalla segretaria regionale Margherita Grigolato.

FISASCAT CISL, rappresentata dal segretario nazionale Mirco Ceotto dal Segretario provinciale di Vicenza Giovanni Battista Comiati e dall'operatore Matteo Bocchese e da Enrico De Peron della Fisascat CISL Padova;

UILTUCS UIL Veneto, rappresentata da Luca Marino;

PREMESSO CHE

- le parti confermano la volontà di riconoscersi come interlocutori in un sistema di relazioni sindacali teso sia a favorire lo sviluppo aziendale, sia a valorizzare le persone attraverso il metodo del dialogo e dell'informazione, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo;
- l'azienda, pur in una congiuntura economica che permane sfidante, ritiene che lo scenario attuale permetta di premiare l'impegno posto in essere da parte di tutto il personale;
- Le organizzazioni sindacali in considerazione della complessità del mercato in continua trasformazione, dei significativi cambiamenti strategici, organizzativi e commerciali intercorsi in CECCATO AUTOMOBILI S.P.A. intendono salvaguardare attraverso la contrattazione di secondo livello, le tutele e diritti dei lavoratori ;
- Le parti attraverso il presente accordo intendono introdurre strumenti di welfare aziendale, promuovere il benessere in azienda e facilitare la vita dei dipendenti, migliorare la produttività dell'organizzazione e motivare positivamente i lavoratori ;
- Le parti attraverso il presente accordo intendono sviluppare i principi contenuti nell'accordo territoriale di Vicenza del 22 giugno 2016 ed in particolare, nel

riconoscere la centralità della persona, promuovere e garantire il rispetto della stessa attraverso il rafforzamento delle misure a tutela del lavoratore.

- L'azienda ribadisce l'impegno a proseguire la contribuzione all'Ente Bilaterale Territoriale del terziario di riferimento.

CONSIDERATO

- Che le parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci a sostegno dei lavoratori e dell'azienda;
- Che le parti riconoscono l'importanza delle relazioni sindacali come strumento di realizzazione piena degli obiettivi di governo del mercato del lavoro;
- Che le parti intendono rimarcare l'importanza delle iniziative di sostegno al reddito create a favore dei lavoratori

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO
SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica ai dipendenti di CECCATO AUTOMOBILI S.P.A.

- ovunque sia localizzata l'unità produttiva ove prestano servizio;
- Il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL Terziario distribuzione e servizi Confcommercio e dal protocollo aggiuntivo Operatori di Vendita;

Art. 2 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO

CECCATO AUTOMOBILI S.P.A. – fatti salvi gli obblighi procedurali e di informazione ivi previsti – può applicare i regimi orari contenuti nel Titolo V – Capo I del CCNL del Terziario della distribuzione e dei servizi.

Art. 3 WELFARE AZIENDALE.

L'azienda, allo scopo di favorire la diffusione del welfare aziendale, riconoscerà dal mese di dicembre 2019 e per ogni anno di vigenza del contratto integrativo aziendale, servizi di welfare con le caratteristiche di cui ai successivi punti : a) e b).

A) Caratteristiche del piano di welfare aziendale.

- Il piano è esteso a tutti i lavoratori in forza al primo dicembre di ogni anno di vigenza del C.I.A. e verrà erogato in relazione all'anzianità aziendale maturata

nell'anno di corresponsione (01 gennaio - 31 dicembre) ;

- Il plafond di strumenti di "welfare" messo a disposizione di ciascun lavoratore sarà del valore di
  1) 200,00 euro (duecento/00) per chi possa vantare un'anzianità aziendale di oltre nove mesi;
  2) 150,00 euro (centocinquanta/00) per chi possa vantare un'anzianità aziendale di oltre sei mesi ma inferiore a nove mesi;
  3) 100,00 euro (cento/00) per chi possa vantare un'anzianità aziendale di oltre tre mesi ma inferiore a sei mesi;
  4) 50,00 euro (cinquanta/00) per chi vanta un'anzianità aziendale inferiore ai tre mesi ;
- Il plafond di strumenti di "welfare" messo a disposizione di ciascun lavoratore non è da riproporzionarsi nel caso di part-time alla percentuale dell'orario .
- Il valore dei beni e servizi attribuiti al lavoratore dovrà venire puntualmente riportato nel Libro Unico del Lavoro.

Le parti convengono che il valore degli strumenti di Welfare, per sua stessa natura, non costituisce una forma di reddito imponibile sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, né il suo valore ha alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del lavoratore, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsti e disciplinati ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il Lavoratore, in nessun caso, può richiedere la liquidazione in forma monetaria del valore corrispondente al Credito di Welfare messo a disposizione dall'azienda. Non è inoltre prevista alcuna possibilità di conversione del Credito Welfare in bonus monetario al termine del periodo di riferimento indicato all'art. 3 A) del C.I.A laddove in capo al dipendente residui una porzione di Credito Welfare non utilizzata.

Tale residuo dovrà tuttavia essere utilizzato entro e non oltre il 30 novembre dell'anno successivo all'erogazione: l'eventuale saldo contabile positivo del Credito Welfare residuato in capo ai beneficiari alla scadenza verrà azzerato.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel periodo di vigenza del Piano Welfare, il dipendente decadrà dal beneficio connesso all'utilizzo del Credito Welfare residuo a tale data in quanto, per l'utilizzo del Credito, il beneficiario dovrà essere in costanza di rapporto fatto salvo quanto previsto per l'ipotesi di dimissioni

Si intende qui precisare che il lavoratore potrà destinare il Credito Welfare a Fon.Te o ad altre destinazioni ammesse dalla legge ma consapevole che ciò non potrà in nessun caso comportare un aumento del costo aziendale e quindi, eventuali costi come ad esempio il contributo di solidarietà, devono essere considerati inclusi nell'ammontare del Credito Welfare di ciascun lavoratore.

B) Strumenti di welfare aziendale.

L'azienda deciderà quali tra gli strumenti di welfare di seguito elencati mettere a disposizione dei dipendenti.

Opere e servizi per finalità sociali:

Educazione e istruzione: corsi extraprofessionali; corsi di formazione e istruzione; etc..

Ricreazione: Abbonamenti giornali o abbonamento ingressi cinema, teatri, pay-tv, attività sportive (palestre, piscine corsi, skipass), centri sportivi; viaggi; vacanze; attività culturali; attività ricreative, artistiche, educative etc…

Assistenza sociale: assistenza domiciliare , badanti, Case di riposo.

Assistenza sanitaria: check-up sanitari, cure mediche, cure odontoiatriche, visite mediche specialistiche

Culto: pellegrinaggi (pacchetti completi); ;

Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare: Asili nido; Servizi di babysitting; Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore;

Università e Master; Libri di testo scolastici e universitari

Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione: Doposcuola o Pre-scuola; Buono pasto mensa scolastica; Scuolabus, gite didattiche; Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)

Ludoteche e centri estivi e invernali.

Borse di studio

Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti

- Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)
- Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)

Beni e servizi in natura ai sensi dell'art. 51, comma 3 del TUIR.

Il trattamento welfare è da considerarsi aggiuntivo ad eventuali premi di risultato che

fossero stati concordati o erogati.

Art. 4 FERIE SOLIDALI

Al fine di sostenere e rafforzare lo spirito solidale all'interno di Ceccato Automobili S.p.a. , le Parti convengono di introdurre, per gravi e comprovati motivi documentabili, un meccanismo di solidarietà tra lavoratori, attraverso la cessione volontaria degli istituti contrattuali denominati "Ferie" e "Permessi/Rol", per poter aiutare un collega dell'azienda che, a causa delle suddette motivazioni, abbia terminato la propria dotazione contrattuale. Il presente istituto è disciplinato dal regolamento allegato.

Art. 5 FLESSIBILITA' ENTRATA/USCITA

Valutate le esigenze tecnico organizzative aziendali e preso atto dell'impossibilità di adottare forme generalizzate di flessibilità in entrata/uscita per tutti i lavoratori, al fine comunque di conciliare quanto più possibile i tempi di vita e di lavoro, sarà riconosciuta al solo personale degli uffici commerciali e amministrativi la possibilità di avvalersi di un orario di ingresso elastico in entrata fino ad un massimo di 30 minuti. Di conseguenza, l'uscita nella stessa giornata dovrà essere posticipata fino al raggiungimento del previsto orario di lavoro giornaliero.

Art. 6 RECEPIMENTO ACCORDO TERRITORIALE del 22 giugno 2016
PRINCIPI DI EGUAGLIANZA E RECIPROCA CORRETTEZZA

CECCATO AUTOMOBILI S.P.A. riconosce il principio che la dignità degli individui non può essere violata con atti o comportamenti che configurano molestie o violenza nel luogo di lavoro. Ceccato Automobili S.p.a. ritiene inaccettabili tali comportamenti che devono essere denunciati e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che li hanno posti in essere.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'accordo territoriale di Vicenza del 22 giugno 2016.

Art. 7 ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Le parti convengono sull'utilità di ampliare l'utilizzo dell'istituto dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto, così come disciplinato dall'art. 2120 del codice civile e dal CCNL del Terziario della distribuzione e dei servizi, ove demanda alla contrattazione collettiva l'individuazione di ulteriori condizioni di miglior favore per le quali concedere detta anticipazione al lavoratore subordinato.

Le parti stabiliscono che, oltre alle ipotesi di legge, il lavoratore dipendente con almeno quattro anni di servizio presso CECCATO AUTOMOBILI S.P.A., possa chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto in misura non superiore al 70% del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

i) spese sanitarie anche non straordinarie, riconosciute dalle strutture pubbliche;
ii) spese da sostenere in occasione di matrimonio;
iii) ristrutturazione della propria abitazione;
iv) altri eventi di carattere assolutamente straordinario legati alla vita familiare.
v) acquisto dell' autovettura per i lavoratori e i suoi familiari;

L'anticipazione potrà essere concessa non più di tre volte nel corso del rapporto di lavoro.

L'anticipazione potrà essere erogata nei limiti di capienza del TFR accantonato presso l'azienda ad esclusione quindi di quello destinato ai fondi di previdenza integrativa

Art. 8 CONTRATTAZIONE APPLICABILE

Il presente accordo aziendale sostituisce i contratti integrativi territoriali delle province ove le unità locali hanno sede.

Le parti riconoscono che ai lavoratori continuerà a venire erogato il terzo elemento provinciale, già congelato con il CCNL 21 novembre 1973 ex art. 214 CCNL mentre cesserà l'erogazione di ogni elemento economico introdotto da contrattazioni territoriali successive.

Art. 9 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha vigore dal primo dicembre 2019 e scadrà il 31 dicembre 2020 e perderà ogni effetto successivamente alla sua naturale scadenza.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 novembre 2020 per valutare l'eventualità di un nuovo accordo.

Interpretazione autentica

Con riferimento al premio variabile collettivo contenuto nell'art. 8 del Contratto Integrativo Provinciale settore Terziario di Vicenza, come modificato dall'accordo sperimentale per la promozione del welfare sottoscritto il 31 gennaio 2018, le parti riconoscono che nessun importo sarà dovuto a febbraio 2020 a tale titolo in virtù della stipula del presente contratto integrativo che costituisce un trattamento alternativo e complessivamente di miglior favore rispetto a quello previsto dal Contratto Integrativo provinciale Terziario di Vicenza .

Copia del presente verbale di accordo dovrà essere depositato in via telematica entro 30 giorni .

Le parti si impegnano a dare ampia diffusione del presente accordo.

CECCATO AUTOMOBILI S.P.A.

FILCAMS CGIL

CONFCOMMERCIO

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

ALLEGATO A) all'ACCORDO AZIENDALE DEL 5 DICEMBRE 2019

Regolamento attuativo dell'art. 4 del Contratto integrativo sulla cessione a titolo gratuito di "ferie solidali"

Premessa

- Il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 5 dicembre 2019 prevede all'articolo 4 di introdurre, per gravi e comprovati motivi documentabili, un meccanismo di solidarietà tra lavoratori, attraverso la cessione volontaria degli istituti contrattuali denominati "Ferie" e "Permessi/Rol", per poter aiutare un collega in difficoltà;
- Le parti concordano con il presente atto il necessario regolamento di attuazione;

tutto ciò premesso si stipula quanto segue

Art. 1 Finalità

La società attraverso l'adozione dell'istituto delle "ferie solidali" (giornate di ferie o ore equivalenti accantonate nella Banca delle ore), interviene a supporto dei lavoratori che si trovino nella necessità di fornire assistenza a figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

L'applicazione dell'Accordo non comporta oneri aggiuntivi per la società.

Art. 2 Donazione delle ferie

Il personale può volontariamente cedere le giornate di ferie maturate fino ad un massimo di due giorni complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque la misura di quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire, come previsto dal D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Il personale può volontariamente cedere anche le ore accantonate a titolo di R.O.L. (permessi riduzione orario di lavoro), fino ad un massimo di 16 ore per ciascun anno.

La cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.

La società e la R.s.a. si impegnano a promuovere presso il personale l'istituto delle "ferie solidali" invitando, su base volontaria, a sottoscrivere apposita modulistica di adesione con l'indicazione della quantità di giorni che intendono donare.

La società fornirà, a richiesta della R.s.a., il dato complessivo delle ferie solidali accantonate.

Art. 3 Utilizzo delle ferie solidali

Il personale che si trovi nelle condizioni di necessità di cui all'art. 1 può avanzare al datore di lavoro la richiesta, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di "ferie solidali" per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente art. 1 ed il programma di utilizzo delle ferie.

L'istanza sarà sottoposta all'esame congiunto delle R.s.a. e del Responsabile Risorse Umane che effettueranno la verifica di conformità a quanto previsto dal presente regolamento.

La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

Per il rispetto dell'anonimato, tale ferie aggiuntive non saranno contraddistinte da un codice che ne permetta l'identificazione come istituto solidale.

Art. 4 Sicurezza dei dati

La società assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate di "ferie solidali" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento GDPR 679/2016.