# CONTRATTO INTEGRATIVO COAL SOC.COOP.ARL PER LA SEDE OPERATIVA SITA IN VIA DIRETTISSIMA DEL CONERO, 11 CAMERANO (AN)

Camerano, 26 OTTOBRE 2009

AZIENDA

PALMIERI CARLO
THIGUA FABIO
AJELLO GIANLUIGI

UOSS

FISASCAT CISL

PIERMATTEI DANIELA RSU/RSA
FIORENTI ROBERTO RSU/RSA
D'ANCARLO FRANCO RSU/RSA
PAPILI ANDREA RSU/RSA
PACI DANIELA RSU/RSA

FILCAMS CGIL

POLENTA PATRIZIA
BONGIOVANNI NICOLETTI
NOCHI RENATO

SERENA SOLEGGIATO ESTERNI DI PIETRO

Roberto Petrini
Nicoletta Buzzegoli
FILCAMS CGIL

## ART. 1 RELAZIONI SINDACALI

Nel rispetto dei principi enunciati nell'articolato del DLGS 6 FEBBRAIO 2007 N. 25 ed in particolare delle disposizioni ex art.1 commi 1 e 2 art. 4 e art. 7 viene riaffermato il carattere preventivo dell'informazione e la sua finalizzazione al raggiungimento di intese nelle materie specificatamente previste dai precedenti CIA dei quali si riconferma il contenuto.
Le parti vista la complessità e la vastità della normativa contrattuale di II livello, convengono sulla necessità di realizzare un testo unico nei prossimi 12 mesi.
Si conviene sulla opportunità di valorizzare il ruolo delle RSU/RSA, anche attraverso l'istituzione di un preciso momento di informazione e confronto, riservato alle sole strutture sindacali interne e su istanza delle stesse, da tenersi almeno ogni trimestre.

## ART. 2 DIRITTI SINDACALI

In linea con gli obiettivi di valorizzare il livello di confronto con le RSU RSA Il numero di RSU/RSA viene determinato in n. 8 unità ai quali verrà applicata la disciplina di legge e di contratto nonché quanto disposto dall'accordo transitorio per la costituzione della RSU.

## ART. 3 PART TIME

A fronte di incrementi di attività temporanei o in caso di necessità sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto, l'azienda si impegna a favorire l'accoglimento delle richieste scritte di temporaneo passaggio da part time a full time in caso di medesima qualifica, reparto, ufficio.
In presenza di contratti individuali con numero di ore settimanali pari o superiore a 30 ore settimanali, si conviene di configurare tale tipologia contrattuale come personale a tempo pieno, anche con preciso riferimento all'inquadramento pensionistico I.N.P.S. con la sola esclusione della parte retributiva diretta ed indiretta.
Pertanto, tale tipologia contrattuale (contratti a partire dalla soglia delle 30 ore settimanali) verrà equiparata dal punto di vista normativo e contributivo (permessi, ferie, minimale pensionistico,ecc..) con il tempo pieno (fatta eccezione per l'equiparazione retributiva diretta ed indiretta).
In deroga a quanto previsto dal vigente CCNL di categoria, anche per i part time, il periodo di comporto viene previsto in 180 gg di calendario in un anno solare (come da CCNL).

## ART. 4 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Si pattuiscono incontri annuali tra azienda e sindacato mirati alla verifica periodica della situazione aziendale in ordine all'utilizzo dei lavoratori a tempo determinato.

## Art. 5 APPRENDISTATO

L'apprendista viene equiparato a tutti gli altri lavoratori in ordine alla maturazione dei permessi retribuiti.
L'esito del percorso di apprendistato e conseguentemente l'interruzione o la trasformazione del rapporto, verrà comunicata ~~entro~~ 35 gg prima della scadenza dell'apprendistato stesso.

## ART.6 MATERNITA'

Al fine di valorizzare il diritto della lavoratrice alla conservazione del posto di lavoro al rientro dei congedi di maternità (sia essa obbligatoria che facoltativa) l'azienda si impegna a garantire la permanenza nella qualifica, mansione e reparto assegnato prima dell'assenza per maternità fino al compimento del 18° mese di età del nascituro.

## ART. 7 CONGEDI – ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

In riferimento a quanto previsto dall'art.5 del CIA 2005, le richieste scritte di assenza non retribuita verranno concesse dall'azienda se presentate con un congruo preavviso pari ad almeno 7 giorni nelle aspettative fino al mese e di 15 gg per quelle superiori ad un mese e fatte comunque salve quelle richieste motivate da gravi e comprovati ragioni familiari e personali, che l'azienda si impegna ad evadere nel più breve tempo possibile.

## ART. 8 FORMAZIONE – AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti CIA in materia di formazione e nell'obiettivo di migliorare il livello professionale degli occupati ed incrementare i livelli aziendali di competitività, le parti prevedono incontri periodici tra azienda e sindacati sul tema formazione ed aggiornamento professionale con cadenza annuale, nell'ambito dei quali verrà vagliata la possibilità di elaborare un piano di formazione con accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

## ART. 9 LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Coerentemente con gli impegni assunti nei precedenti CIA si conviene sull'istituzione del livello 4 super determinato dal valore mediale tra la retribuzione del 4 e del 3 livello contrattuale.
Tale livello di inquadramento verrà attribuito al raggiungimento di 34 anni d'anzianità aziendale.
Le parti valuteranno nel corso della vigenza contrattuale, se esiste la possibilità di ridurre l'anzianità richiesta per conseguire il 4 livello super.

## ART. 10 MISSIONI E TRASFERTE

Si conviene di stabilire in via definitiva l'erogazione di un premio extra pari ad € 50 lorde per ogni pernottamento fuori sede determinato da necessità lavorative autorizzate dall'azienda.
Tale erogazione non inciderà su nessun istituto retributivo indiretto nè sul TFR.

## ART. 11 TFR

In deroga ed a parziale modifica dell'art.13 del CIA 2005, di cui si riconfermano i contenuti, l'anticipazione del TFR verrà concessa nella misura del 75% su richiesta scritta (ad nutum) ogni 4 anni indipendentemente dalle motivazioni, dai limiti numerici e dall'anzianità aziendale.
Per i nuovi assunti l'anzianità minima prevista è, comunque, di 4 anni.

## ART. 12 STRAORDINARIO

Si estende a tutti i settori il monitoraggio semestrale con esame congiunto RSU RSA AZIENDA in ordine all'andamento del ricorso alle prestazioni straordinarie.

## ART. 13 EVENTI LUTTUOSI

Ad interpretazione delle norme contrattuali previgenti, si specifica che il diritto ai 3 giorni di riposo in concomitanza con il lutto familiare riguarda i parenti entro il 3' grado e gli affini entro il 2' grado.
I gradi di parentela verranno considerati in base alle norme civilistiche vigenti.

## ART. 14 MAGAZZINO DEPERIBILI

Nel riconfermare tutta la disciplina speciale dettata per il reparto deperibili dai precedenti CIA l'indennità giornaliera di reparto erogata per la sua specificità viene incrementata fino a raggiungere l'importo di € 1,40.

## ART. 15 AUTISTI

Pur confermando l'appartenenza al reparto trasporti di autisti e di personale contrattualmente definito con mansioni promiscue di magazziniere/autista (c.d. Jolly) si ritiene opportuno definire una tabella dell'indennità di trasferta "unica" inserita in calce al presente articolo e denominata "tabella. 1".
Si conviene inoltre di integrare l'indennità di trasferta per ogni 2' viaggio di € 0,50 come già inclusi nella tabella 1.

**TABELLA 1:**

| TIPOLOGIA | NUMERI VIAGGI | IMPORTO | SABATI E FESTIVI |
|---|---|---|---|
| Consegne con autocarro | 1 viaggio | 10 € | 40,29 € |
| | 2 viaggi | 20,50 € | 46.99 € |
| | 3 viaggi | 30,21 € | / |
| | 4 viaggi | 40,00 € | / |
| | 5 viaggi | 50,00 € | / |
| Consegne con bilico | 1 viaggio | 12,78 € | 40,29 € |
| | 2 viaggi | 26,06 € | 50,35 € |
| | 3 viaggi | 40,29 € | / |
| | 4 viaggi | 50,35 € | / |
| Consegne deperibili | 1 viaggio | 11,36 € | 40,29 € |
| | 2 viaggi | 23,23 € | 46,99 € |
| | 3 viaggi | 33,56 € | / |
| | 4 viaggi | 40,29 € | / |

## ART. 16 LAVORO NOTTURNO E DISTRIBUZIONE SETTIMANALE SU 6 GIORNI LAVORATIVI

Per l'accesso al trattamento cosiddetto "notturno" vengono previste due condizioni che dovranno verificarsi congiuntamente/contemporaneamente:

1' condizione: settimana programmata per n. 6 giorni nella settimana;
2' condizione: lavoro svolto con inizio dalle ore 20.00 in avanti per almeno 1 giorno dei 6 programmati.

Verificandosi la compresenza delle 2 condizioni appena elencate, l'azienda retribuirà 1 ora in più (pur se non effettivamente lavorata, da ora denominata "ora abbuonata") per il numero di giorni della settimana in cui si è verificata la 2' condizione).
Per il computo settimanale finale si sommano le ore effettivamente lavorate alle ore abbuonate (retribuite e non lavorate con il criterio appena esposto) e si confronta tale somma con le ore settimanali contrattuali del dipendente interessato. Laddove, da tale operazione aritmetica, dovessero emergere ore aggiuntive rispetto agli orari contrattuali, verranno retribuite come ore straordinarie.
Resta inteso che le ore abbuonate (in quanto retribuite in aggiunta), costituiscono l'indennità per il turno notturno ivi inclusa la maggiorazione per il lavoro domenicale e gli straordinari notturni e non saranno compensabili con ferie e permessi.
Si specifica inoltre che le ore di ferie e permessi saranno conteggiate come da programma orario ai fini del calcolo delle ore straordinarie.
In assenza di una delle 2 condizioni (la 1' e la 2' indicate al 1 comma del presente articolo), varranno le disposizioni in materia del CCNL.

## ART. 17 FERIE E PERMESSI RETRIBUITI

Al fine di omogeneizzare i trattamenti in essere si conviene di allineare il magazzino deperibili alle regole previste per le ferie degli altri settori della logistica (trasporti e magazzino secchi), che individuano 5 turni estivi bisettimanali (10 settimane).

Procuratore Palmieri
Nicoletta Bonfiglioni

**ART. 18 SALARIO VARIABILE**

Il salario variabile (erogabile nella mensilità di luglio) decorrerà dall'anno di competenza 2010 e sarà legato a 4 obiettivi collettivi incidenti il 25% cadauno.

1' obiettivo. Incidenza costi di gestione.
Il primo obiettivo consiste nel calcolo dell'incidenza dei costi di gestione complessivi dell'azienda sul totale del fatturato a cdv.
Laddove l'incidenza migliori rispetti al dato medio del trienno precedente l'obiettivo collettivo si intenderà raggiunto.

2' obiettivo. Progresso di fatturato.
Il secondo obiettivo consiste nella verifica del trend del fatturato totale a costo del venduto. Se si raggiungerà un incremento >= all'indice ISTAT rispetto ai dati ufficiali di bilancio (conto economico riclassificato) del triennio precedente l'obiettivo si intenderà conseguito.
Esempio: se si dovesse calcolare il premio riferito al 2003

{ (fatt. cdv 2000 + istat 2001) + istat 2002 + istat 2003 } = A

( (Fatt. cdv 2001 + istat 2002) + istat 2003 ) = B

(fatt. cdv 2002 + istat 2003) = C

(A + B + C) / 3 = obiettivo da raggiungere nel 2003 affinché venga erogata la quota parte di salario variabile pari al 25%.

3' obiettivo. Incidenza percentuale del costo del lavoro sul fatturato a costo del venduto.
Il 3' obiettivo consiste nel calcolo dell'incidenza del costo del lavoro sul fatturato a costo del venduto.
Se tale incidenza subisce un miglioramento rispetto alla media del triennio precedente l'obiettivo collettivo si intenderà raggiunto.

4' obiettivo. Obiettivo di produttività.
Il 4' obiettivo consiste nella verifica del rapporto tra fatturato e ore lavorate. Se tale rapporto migliora rispetto al triennio precedente (usando anche in tal caso il medesimo meccanismo di rivalutazione del fatturato previsto nel 2' obiettivo) l'obiettivo si intende raggiunto.

MONTEPREMI ANNUO. Il montepremi max di partenza individuale sarà di € 1.100 da rivalutare in base all'inflazione registrata negli anni successivi al 2010 LEGATO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SOPRA INDICATI.
Si stabilisce, tuttavia, una clausola di salvaguardia consistente nell'erogazione di un salario minimo conseguito, indipendentemente, dai risultati degli obiettivi variabili. Tale minimo salariale collettivo sarà calcolato nelle seguenti misure:

90% di € 1.100 nel 2010 (erogabile nel 2011)
80% nel 2011 (erogabile nel 2012)
70% dal 2012 (erogabile nel 2013).
Il montepremi realizzato o il minimo salariale previsto per l'anno di riferimento verrà decurtato del valore LORDO individuale delle c.d. carenze malattia (primi 3 gg di ogni malattia).
Non saranno, invece, computati i ricoveri ospedalieri ai fini della decurtazione.
ESEMPIO: 1 EVENTO DI 2 GIORNI DI CARENZA MALATTIA PARI A COMPLESSIVI € X Y NEL 2010 (IN CASO DI RAGGIUNGIMENTO DI TUTTI GLI OBIETTIVI COLLETTIVI) PAGHERA' € 1.100 MENO X Y.
Ad integrazione di quanto sopra verrà aggiunta un'ulteriore quota di salario variabile assorbibile da eventuali futuri miglioramenti del CCNL in materia di trattamento economico di malattia dal 4 al 20 gg.
Tale ulteriore quota sarà pari al 2% della quota malattia effettivamente a carico dell'azienda dal 4' al 20' giorno della malattia stessa.
Criteri di erogazione:
Il salario variabile verrà erogato a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, compresi apprendisti, in forza alla data del 1° gennaio ed assunti nel corso dell'anno precedente (con almeno 6 mesi di servizio prestato). Per detti lavoratori l'importo del salario variabile sarà calcolato in dodicesimi. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale l'importo suddetto verrà proporzionalmente ridotto in relazione all'orario svolto. Per i lavoratori che cessino il rapporto di lavoro in corso d'anno e purché abbiano lavorato per un periodo superiore a 6 mesi nel medesimo anno, verrà erogato il salario in quote mensili e in riferimento all'ammontare percepito l'anno precedente. Il salario variabile non comporterà l'acquisizione di alcun diritto economico consolidato, neanche sotto forma di una tantum, per gli anni successivi.
Resta inteso che la citata somma non sarà considerata utile agli effetti di alcun istituto economico contrattuale, compreso il trattamento di fine rapporto.

**ART. 19 REPORT BADGE**

Al fine di consentire ai lavoratori un più puntuale controllo dei cedolini paga, l'azienda si impegna ad allegare il report delle timbrature badge al prospetto paga mensile (L.U.L.).

**ART. 20 SFERA DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente contratto è applicabile agli addetti presso la sede operativa sita in Camerano (AN) ed entra in vigore dal 1 GENNAIO 2010 e scadrà il 31 dicembre 2012. Esso si intende tacitamente rinnovano di anno in anno se non disdettato a mezzo raccomandata a/r da una delle parti almeno tre mesi prima della naturale scadenza.

**ART. 21 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

Resta inteso che i precedenti contratti integrativi aziendali continueranno a produrre i propri effetti sino alla stesura del testo unico.

L'AZIENDA

LE OO.SS.