VERBALE DI ACCORDO

Il giorno –27 GIUGNO---------- presso ASSOINTERIM----------

Tra

ADECCO SFLT SPA, rappresentata da Carlo Scatturin

HORECCA SFLT SPA, rappresentata da Carlo Scatturin

ADECCO HOLDING SPA, rappresentata da Carlo Scatturin

ADECCO FORMAZIONE SRL, rappresentata da Carlo Scatturin

AJILON SRL, rappresentata da Federico Vione

E

FILCAMS-CGIL NAZIONALE, rappresentata da Massimo Nozzi

FISASCAT-CISL NAZIONALE, rappresentata da Pietro Giordano

UILTUCS-UIL NAZIONALE , rappresentata da Marco Marroni

alla presenza dei Rappresentanti Sindacali Aziendali

Vista la piattaforma in data ----------

SI E' STIPULATO IL PRESENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE in armonia con quanto stabilito dal CCNL terziario, distribuzione e servizi

Art. 1

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo disciplina il rapporto di lavoro tra le società firmatarie ed il relativo personale dipendente in servizio sul territorio italiano.

Le parti nell'ambito dell'incontro annuale nazionale di cui al successivo Art.2 potranno valutare le modalità e i tempi con cui , se concordemente se ne ravvedesse la possibilità , integrare ulteriori società del Gruppo Adecco in Italia che avessero raggiunto una consistenza numerica tale da renderlo necessario per entrambe.

Le parti convengono che in considerazione delle peculiarità delle singole aziende firmatarie, alcune delle materie disciplinate dal presente contratto verranno trattate in modo specifico rispettando le esigenze diverse delle singole aziende.

Art .2

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le parti, nel rispetto dei distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le Società stipulanti e le Organizzazioni Sindacali, tenuto conto della peculiarità aziendale , delle politiche e strategie decise in ambito internazionale dal gruppo Adecco, considerato che la forte dinamicità del settore può incidere profondamente sia sull'organizzazione del lavoro con necessità di soluzioni razionali, sia sui livelli occupazionali, nello spirito del vigente ccnl, convengono di articolare il reciproco scambio di informazioni nei tempi e con i contenuti seguenti.

A livello nazionale nel mese di luglio di ogni anno, le parti si incontreranno per discutere delle informazioni di carattere generale riguardanti:

- **Andamento economico delle aziende firmatarie**
- **Pari opportunità**
- **Dinamiche di sviluppo dell'occupazione, con particolare riferimento al numero dei contratti a termine, dei contratti di formazione lavoro e di tirocinio formativo.**

A livello di singole direzioni operative sul territorio l'azienda fornirà , con cadenza annuale informazioni riguardanti

- **Organizzazione del Lavoro**

Le parti convengono sulla possibilità di costituire una commissione paritetica nazionale per lo studio e la gestione del premio variabile e la gestione del CIA.

Le parti convengono, altresì, che qualora venissero trattati argomenti e questioni che possono avere interesse per la concorrenza, le stesse saranno soggette a riservatezza.

Art. 3

RELAZIONI SINDACALI

Allo scopo di garantire concreta esigibilità alla materia dei diritti sindacali e dei diritti riconosciuti dalla legge 300/70, l'azienda , nell'ambito di quanto stabilito dal ccnl terziario, conferma a FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTUCS-UIL NAZIONALE , il diritto alla nomina di RSA - cosi come previsto dalla legge 300/70 - nelle Direzioni Operative come di seguito elencate e nella misura indicata :

DOP 1 Nord Ovest (1 RSA per oo.ss)

DOP 2 Lombardia Ovest (1 RSA per oo.ss)

DOP 3 Lombardia Est (1 RSA per oo.ss)

DOP 4 triveneto (3 RSA per oo.ss)

DOP 5 Emilia Romagna (1 RSA per oo.ss)

DOP 6 Centro Italia (1 RSA per oo.ss)

DOP 7 Centro Sud (4 RSA per oo.ss)

Sede (1 RSA per oo.ss.)

Per i sopra citati RSA il monte ore permessi si calcola così come previsto dallo Statuto dei Lavoratori per i Comuni con più di 15 dipendenti.

In aggiunta a quanto sopra previsto si concedono complessivamente ulteriori 15 minuti alle suddette RSA calcolati sul numero di dipendenti della singola DOP (esclusi i dipendenti dei Comuni con più di 15 unità).

Per il calcolo di cui sopra si consideri il personale in forza al 31 Maggio 2003.

L'utilizzo dei permessi di cui sopra verrà comunicato per iscritto alla sede centrale - all'ufficio del personale - e al direttore operativo della zona con almeno 2 giorni lavorativi di anticipo.

Relativamente alle modalità di svolgimento delle assemblee sindacali, l'azienda concorda sulla possibilità che le stesse siano tenute fuori dall'orario di lavoro , entro il limite massimo di n. 12 ore, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui al ccnl applicato. Ai fini retributivi, le presenze dei lavoratori all'assemblea fuori orario di lavoro saranno rilevate dalle RSA presenti o, in mancanza di queste, dalle OO.SS. e comunicate alla direzione del personale dell'azienda a mezzo fax entro e non oltre 24 ore lavorative.

La convocazione delle suddette assemblee dovrà essere comunicata alla sede centrale – all'ufficio del personale – e alla d.op. interessata entro e non oltre 3 giorni lavorativi dalla effettuazione della stesse.

L'azienda dichiara la disponibilità – compatibilmente con le esigenze aziendali - alla messa a disposizione di locali aziendali per lo svolgimento delle assemblee fuori dall'orario di lavoro.

Le parti concordano che – nell'ipotesi di variazione futura delle aree di DOP o dei comuni ad oggi con numero di dipendenti superiore a 15 , i diritti di cui sopra verranno riadattati alle eventuali variazioni territoriali, ambito di tali verifiche sarà l'incontro annuale nazionale così come previsto dal precedente art.2 .

Per quanto riguarda i permessi non retribuiti resta salvo quanto previsto dal ccnl terziario.

Resta inteso che la suddetta disciplina integra ove applicabile le disposizioni previste dagli artt. 19, 20 e 23 Legge 300/70, superando cosi l'obbligo e le facoltà previste dalla legge 300/70 con riferimento agli istituti contrattuali previsti dal presente articolo.

Art. 4

BACHECA SINDACALE ELETTRONICA

Le parti convengono sulla creazione di una bacheca elettronica per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni tra OO.SS, RSA e le filiali. A tal fine le Società firmatarie del presente contratto si impegnano alla creazione di una pagina apposita all'interno della intranet di ciascuna azienda.

L'inserimento o la modifica delle comunicazioni e del contenuto all'interno della suddetta bacheca è di esclusiva competenza dei componenti delle RSA individuate ai sensi dell'articolo 3 del presente contratto .

A seguito della creazione della bacheca elettronica non è consentito in alcun modo l'utilizzo della posta elettronica aziendale eccezione compiuta per comunicazione di rilevante ed esclusivo interesse sindacale ad opera di RSA indirizzate alla Direzione Risorse Umane.

Al di fuori di questo ambito indicato non sarà possibile utilizzare il fax o altre attrezzature aziendali per comunicazioni di carattere sindacale.

L'uso della posta elettronica aziendale, ovvero di ogni altro strumento di proprietà delle Società firmatarie in violazione delle disposizioni del presente articolo costituisce illecito disciplinare sanzionato ai sensi della disciplina contenuta nel vigente CCNL del settore terziario.

Le parti concordano che la bacheca sindacale informatizzata costituisce esercizio del diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e che pertanto le Società firmatarie sono esonerate dagli obblighi derivanti da detto articolo.

Art. 5

SICUREZZA

Le parti concordano che l'elezione del "Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori" avverrà nell'ambito delle RSA, cosi come definite all'articolo 3 del presente contratto e la cui possibilità è indicata nell'Accordo Interconfederale Confcommercio- FISASCAT CISL- UILTUCS UIL – FILCAMS CGIL del 18 Novembre 1996.

Resta inteso che il numero di ore di permesso per l'attività di RLS, cosi come previsto dalla normativa in vigore, è da calcolarsi separatamente rispetto al numero di ore per la formazione di RLS stessi.

Art. 6

CLASSIFICAZIONE del PERSONALE

Alla luce delle particolarità innovative del settore, dell'organizzazione del lavoro delle società di lavoro temporaneo , per certi aspetti ancora in fase di consolidamento e sviluppo, le parti si danno atto dell'importanza di un esame in materia di classificazione del personale interno nell'ambito del ccnl del terziario.

Ciò premesso, le parti concordano che l'esame di cui sopra deve essere effettuato e valutato in un contesto generale e nazionale e quindi sviluppato dalle ASSOCIAZIONI di categoria delle SFLT.

Le Società firmatarie del presente accordo dichiarano, altresì, la propria disponibilità ad esaminare le suddette tematiche, qualora al termine del primo semestre dell'anno 2004 , le associazioni di categoria non abbiano definito una linea precisa ed unica in materia di classificazione del personale interno.

Art. 7

PRESTAZIONE DI LAVORO FUORI SEDE

Al personale, debitamente autorizzato, che svolga la propria prestazione fuori dalla propria sede di lavoro verrà corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per vitto ed alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Le spese di vitto relative alla cena saranno rimborsate fino ad un massimo di € 18.

Nel caso in cui si renda necessario, per esigenze connesse alla missione, il pernottamento fuori dalla sede di lavoro, ai dipendenti in missione sarà rimborsato il costo del solo pernottamento in alberghi fino alla categoria tre stelle, con obbligo di preferenza di alberghi che abbiano convenzioni con le Società firmatarie.

Le spese di viaggio rimborsate saranno : benzina, treno di seconda classe, aereo di classe economy ed eventuali pedaggi autostradali.

Il rimborso verrà effettuato soltanto dietro presentazione di apposita documentazione e avverrà nel mese successivo a quello di invio della stessa.

L'azienda si impegna in occasione di incontri e riunioni a prevedere un orario di inizio e di fine lavori tale da non comportare particolare disagio per i partecipanti in termini di trasferimento dal luogo di lavoro.

Art. 8

UTILIZZO ATTREZZATURA AZIENDALE

Le parti concordano che l'utilizzo degli strumenti aziendali, quali :

- **auto aziendale di filiale a disposizione di tutto il personale della filiale stessa.**
- **cellulare aziendale per il personale delle zone e per i Capi dipartimento della Holding.**
- **carta credito benzina abbinata alle macchine in dotazione alle filiali**
- **computer, posta elettronica e Internet a disposizione di tutto il personale la cui mansione ne giustifica l'utilizzo**

Potrà avvenire solo ed esclusivamente per esigenze connesse allo svolgimento della prestazione di lavoro così come ulteriormente specificato nei relativi regolamenti di servizio.

Art. 9

CALENDARIO FERIE

Nel rispetto della disciplina contenuta nel vigente CCNL, le parti concordano sulla utilità di stabilire una pianificazione delle ferie per tutti i dipendenti.

La pianificazione delle ferie avverrà ogni 4 mesi.
Il dipendente dovrà comunicare formalmente ed in forma scritta al proprio responsabile funzionale e gerarchico il calendario ferie:

"invernale" (da Febbraio a Maggio) – da comunicarsi entro il 15 di dicembre

"estivo" (da Giugno a Settembre) – da comunicarsi entro il 15 di aprile

"autunnale" (da Ottobre a Gennaio) - da comunicarsi entro il 15 di agosto

La fruizione dei periodi di ferie è subordinata alla autorizzazione scritta da parte del responsabile di cui al comma che precede entro 1 mese dai termini sopra indicati.

La calendarizzazione del periodo di ferie ai sensi dei commi che precedono, una volta autorizzata, non potrà essere modificata dalle Società firmatarie se non in caso di imprescindibili necessità.

Le parti concordano sulla necessità della presenza di norma di almeno 2 lavoratori contemporaneamente nell'ambito della medesima filiale (fatte salve le filiali composte da meno di 3 dipendenti).

Nel mese di Agosto al fine di agevolare la concreta usufruibilità del monte ore ferie e permessi sarà possibile eccepire alla necessità di presenza di almeno due persone nelle filiali delle società di Lavoro temporaneo. In questo caso , presenza di una sola persona in filiale, l'orario di lavoro sarà: 09.00-13.00/ 14.00-18.00. L'azienda si riserva di comunicare quadrimestralmente le chiusure parziali o totali delle filiali e della sede in occasione di ponti e festività e i periodi durante i quali non sarà possibile godere delle ferie o nei quali sarà obbligatorio godere delle ferie.

Art. 10

PERMESSI

Le Società firmatarie, al fine di soddisfare le esigenze dei lavoratori, convengono, in accordo con le OO.SS , di ridurre a n. 2 ore il minimo di godimento giornaliero di permessi individuali retribuiti.

I dipendenti avranno diritto ad ulteriori 8 ore di permessi per visite mediche , il cui godimento sarà subordinato alla presentazione di impegnativa del medico di base e documentazione attestante l'orario della visita e relativa durata; la richiesta di permesso deve essere inoltrata 3 giorni lavorativi prima all'azienda. Il

mancato godimento di tali permessi nell'arco dell'anno solare comporterà la loro decadenza e non darà luogo ad alcuna forma di retribuzione.

I dipendenti avranno diritto ad un congedo retribuito di 3 giorni, non computabile nelle ferie annue, in caso di decesso di un parente facente parte del nucleo familiare e comunque fino al grado primo . Il congedo sarà pari a 5 giorni se l'evento avviene fuori dalla regione di appartenenza.

I dipendenti di sesso maschile possono godere - in occasione della nascita di un figlio e comunque entro 10 giorni dalla nascita stessa - di un congedo retribuito di n. 1 giorno, non computabile nelle ferie annuali.

Art. 11

PART TIME POST MATERNITA'

Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina contenuta nel CCNL e da quanto previsto dalle norme vigenti L.8 Marzo 200 n.53 e dlgs 26 Marzo 2001 n.51 e successive modifiche , al fine di consentire l'assistenza al bambino, ed in considerazione dell'alto numero di personale femminile impiegato, le Società firmatarie si dichiarano disponibili nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo pieno indeterminato e fino al compimento del 18° mese d'età del bambino, alla trasformazione a tempo parziale dei rispettivi rapporti di lavoro valutando le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che fossero ostative.

L'azienda dichiara la propria disponibilità a concedere un'ulteriore proroga di massimo 6 mesi salvo nuova verifica delle esigenze aziendali di cui sopra.

Le parti convengono che le Società firmatarie hanno, in caso di trasformazione in rapporto a tempo parziale di cui al presente articolo, la facoltà di modificare il luogo della prestazione di lavoro della lavoratrice entro 50 chilometri dalla sede originaria di lavoro, con l'impegno a tenere in considerazione anche il luogo di residenza e/o domicilio del/della richiedente.

In ogni caso, l'azienda si rende disponibile , tenendo conto di quanto sopra dichiarato, a concedere, quando possibile, alla lavoratrice madre, dietro presentazione di richiesta scritta , entro il compimento del primo anno di vita del bambino e una volta esaurita la aspettativa obbligatoria e l'aspettativa facoltativa, l'aspettativa non retribuita in un'unica soluzione temporale.

Su richiesta della lavoratrice, in ipotesi di mancata concessione del part time, le parti si incontreranno al fine di valutare la specifica situazione.

Art. 12

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le parti concordano, altresì, sulla estensione della percentuale di utilizzo del contratto a termine rispetto ai limiti stabiliti dal CCNL dal 10% al 20% ferma restando la possibilità di stipulare non più di 1 CTD per filiale eccezione fatta per i CTD con causale sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Nel rispetto della vigente disciplina di legge e di quanto stabilito dal CCNL, le parti al fine di fare fronte alla minore prestazione che si determina nei casi previsti dall'articolo 11 del presente contratto, concordano la possibilità di fare ricorso a contratti a termine di durata pari al periodo di riduzione della prestazione lavorativa, anche superando le percentuali e la durata previste dalla disciplina del presente contratto.

In caso di sostituzione di lavoratrice madre, la durata del periodo di affiancamento è elevata fino a 3 mesi rispettivamente prima della assenza della lavoratrice per maternità e successivamente al suo rientro.

Art. 13

PREMI VARIABILI

Le parti si danno atto della sperimentalità dell'attuale premio variabile in uso per l'intero anno 2003.

Confermano altresì la volontà di proseguire la trattativa al fine di raggiungere una formulazione condivisa del premio variabile per l'anno 2004.

A tal fine, l'azienda si rende disponibile ad aprire un confronto tecnico sui principali elementi retributivi che costituiscono parte integrante della retribuzione variabile.

DURATA E DECORRENZA

Il presente contratto integrativo entra in vigore il --------- e rimane in vigore fino al 31 dicembre 2006.

Esso continuerà ad avere effetto fino alla stipula del nuovo contratto integrativo aziendale.

Può essere data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera racc. a.r. almeno 3 mesi prima della scadenza.