Il giorno 5 Dicembre 2000 in Roma, presso la Confcommercio

Tra

la società AMERICAN EXPRESS SERVICES EUROPE LIMITED, rappresentata dai Signori Massimo Adriano Quarra Presidente Europeo e Amministratore Delegato, Maria Laura Tresoldi Direttore Risorse Umane, Luciana Di Prima Direttore Finanziario e Paolo Pagliarini Responsabile Relazioni con il Personale, assistita dai Signori: Giuseppe Zabbatino e Arnaldo Fiorenzoni rispettivamente della Confcommercio e Confcommercio Roma;

E

la FILCAMS CGIL rappresentata dal Signor Claudio Treves, la FISASCAT CISL rappresentata dalla Signora Luciana Cirillo e la UILTUCS UIL rappresentata dal Signor Paolo Poma, unitamente al CdA della società AMERICAN EXPRESS SERVICES EUROPE LIMITED composto dai Signori Stefano Lombardo, Joseph Maria Ubaldini, Dario Gruntar, Giuseppe Viesti, Mauro D'Ascenzo, Massimo Eugeni

Vista la piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale

SI E' STIPULATO

Il presente contratto integrativo aziendale di secondo livello in armonia con i criteri previsti dall'accordo Governo/Imprenditori/ Sindacati del 23 Luglio 1993 ed a quanto stabilito in materia di contrattazione integrativa aziendale, dal vigente CCNL del Terziario

Art. 1
Sfera di applicazione del Contratto Aziendale

Il presente contratto integrativo collettivo disciplina il rapporto di lavoro tra l'American Express Services Europe Limited e le società di cui la stessa detenga la maggioranza assoluta del capitale sociale, e il relativo personale dipendente in servizio sul territorio dello Stato italiano.

Art. 2
Applicazione del contratto collettivo nazionale per i dipendenti da aziende del terziario

I rapporti di lavoro di cui all'art. 1 sono regolati: dal CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario: distribuzione e servizi (attualmente dal CCNL 20/9/99); dal presente contratto aziendale con decorrenza dal 1/1/2000.

Il presente Contratto annulla e sostituisce il Contratto Integrativo Aziendale del 13/6/96.

Art. 3
Diritti di informazione

Le Parti, confermati i distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le Organizzazioni Sindacali e la Direzione Aziendale; tenuto conto della specificità aziendale, delle politiche e strategie decise in ambiti sovranazionali e quindi particolarmente sensibili alla congiuntura internazionale; considerato che l'elevata dinamicità del settore può incidere profondamente sia sull'organizzazione del lavoro con necessità di soluzioni razionali, sia sui livelli occupazionali; nello spirito del vigente C.C.N.L., nonché dell'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, convengono di articolare il reciproco scambio di informazioni nei tempi e con i contenuti seguenti:

1 . semestralmente l'Azienda si incontrerà con le OO.SS. ed il Consiglio d'Azienda/RSU per fornire:
- informazioni di carattere generale riguardanti l'Azienda nel suo complesso con relativi supporti cartacei. In particolare l'informazione riguarderà l'andamento economico, i programmi di investimento e sviluppo, le innovazioni tecnologiche previste, eventuali processi di ristrutturazione collegati, organico aziendale e sua composizione;
- informazioni relative all'andamento degli indicatori del Premio di Produttività e quindi alle prospettive di raggiungimento o meno dell'intero premio, e le relative strategie correttive concordate e da applicare;
- informazioni relative alla eventuale applicazione delle forme di lavoro previste dal CCNL;
- informazioni di massima su nuove forme di lavoro, attività terziarizzate (mensa, pulizie, manutenzione, sorveglianza, ecc.) e sulla filosofia che guida le politiche di incentivazione al personale;

2. su richiesta, saranno fornite al Consiglio d'Azienda/RSU informazioni relative ai livelli occupazionali (composizione dell'organico, part-time, full-time, contratti di formazione).

Le Parti convengono che qualora vennissero trattate questioni che possano avere interesse per la concorrenza, le stesse saranno soggette ai criteri di riservatezza.

Art. 4
Costituzione di una Commissione Paritetica

Le Parti confermano la costituzione di una Commissione Paritetica composta da 3 membri di nomina sindacale e da 3 membri di nomina aziendale.

La Commissione, che si riunirà di norma fuori dell'orario di lavoro, esaminerà problematiche aziendali in materia di classificazione del personale, flessibilità di orario, orari di lavoro, flussi occupazionali e loro composizione/disaggregazione
- procedendo ad un monitoraggio della situazione esistente
- verificando se le più recenti modifiche organizzative abbiano prodotto mutamenti significativi sul piano della professionalità e quindi dell'inquadramento
- studiando e regolamentando nuove forme di lavoro da avviare in azienda quali ad esempio il tele-lavoro

Linee guida per il regolamento operativo della Commissione Paritetica

Le Parti definiranno preventivamente i componenti che faranno parte dell'organismo, in funzione delle tematiche che si dovranno affrontare, nonché il suo regolamento operativo.

A tale scopo le parti si impegnano ad effettuare tale incontro entro Gennaio 2001.

Le riunioni dei componenti della Commissione saranno svolte attingendo dal monte ore previsto per le attività sindacali, qualora si svolgano durante l'orario di lavoro.

Tutti i membri della Commissione sono tenuti al rigoroso rispetto del segreto aziendale in ordine a tutti i fatti e dati di cui possono venire a conoscenza nell'espletamento del loro incarico.

Previa verifica e accordo tra le Parti, le decisioni prese all'unanimità dalla Commissione redatte in apposito verbale hanno piena operatività.

In caso di accordo, il testo del relativo verbale sarà inviato alle Parti firmatarie del presente Contratto Integrativo. In caso di mancato accordo, i componenti l'organismo si impegnano a promuovere un incontro, entro 30 giorni, tra le Parti firmatarie del Contratto Integrativo Aziendale.
A queste ultime, in particolare, saranno sottoposte le contestazioni circa l'applicazione del presente Accordo. Nel periodo che intercorre tra il mancato accordo in Commissione e l'incontro tra le Parti firmatarie del C.I.A. – 30 giorni - le Parti si asterranno dall'assunzione di comportamenti unilaterali.

Art. 5
Contratto a termine

In relazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, legge 28.2.87 n. 56 ed al rinvio operato dall'art. 19/a, prima parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, è consentita l'apposizione del termine anche nelle seguenti ipotesi:

a) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, inerenti all'attività dell'Azienda per soddisfare particolari situazioni di incremento del carico di lavoro (ivi compreso: eliminazione di arretrati specificamente individuati; punte di attività o di lavoro, anche settoriale, determinate da particolari evenienze, specificatamente indicate);
b) sostituzione, anche a scorrimento, di uno o più lavoratori in ferie (nominativamente indicati) o di lavoratori in aspettativa (con indicazione del nome del lavoratore sostituito);
c) assunzione per un tempo non inferiore a 15 giorni e non superiore ad un mese.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine nei termini sopra indicati non può eccedere il 7% dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato nei mesi compresi tra Novembre ed Aprile ed il 20% dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato nel mesi compresi tra Maggio ed Ottobre.

Art. 6
Diritti sindacali

I dirigenti del consiglio dei delegati, costituito (unitariamente per l'intero complesso aziendale) in sostituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, hanno diritto complessivamente, a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato pari (in luogo

di quanto spettante in base agli artt. 27 comma 2 e 26 ultimo comma, parte prima, del vigente C.C.N.L. Terziario) a due ore per ciascun dipendente della Società, calcolate sull'organico permanente esistente al 1° Gennaio di ogni anno.

Il limite massimo per le riunioni con corresponsione della retribuzione di fatto, di cui all'art. 29, prima parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, è pari a quindici ore annue.

L'elezione di cui sopra deve essere comunicata all'Azienda dalle Organizzazioni sindacali a mezzo lettera raccomandata.
I componenti del consiglio dei delegati che partecipano alle riunioni con l'Azienda per rinnovi dell'Accordo Integrativo Aziendale e/o per materie ad esso connesse hanno diritto:

a) qualora le riunioni si svolgano in una città diversa dalla sede di lavoro, al rimborso a piè di lista delle spese di viaggio e ad un rimborso spese forfetario di Lire 100.000 (centomila), al giorno per un massimo di dieci giorni in un anno solare;
b) qualora le riunioni si svolgano nella città sede di lavoro, ad un rimborso spese forfetario di Lire 20.000 (ventimila) al giorno per un massimo di dieci giorni in un anno solare.

L'Azienda acconsente alla creazione di una bacheca elettronica via intranet.
Entro 60 giorni dalla ratifica del presente contratto - saranno definiti e concordati preventivamente strumenti e metodi per il monitoraggio dell'utilizzo del sistema sia da parte dei rappresentanti dei lavoratori che dei lavoratori stessi.

Art. 7
Classificazione del personale

Alla luce delle modificazioni avvenute in questi anni nelle professionalità all'interno dell'azienda nonché dei mutati scenari, verrà effettuato uno studio approfondito sulla classificazione attuale ed i relativi adeguamenti che si ritenessero necessari: viene demandata tale attività alla Commissione Paritetica di cui all'art. 4. In tale ambito si procederà inoltre alla verifica del corretto inquadramento delle seguenti figure professionali: Direttore Tecnico Ufficio Viaggi e Fiduciario postale.

Si conferma che, in aggiunta ai livelli previsti dal vigente C.C.N.L. Terziario (con le corrispondenti declaratorie) in attesa dei risultati della Commissione di cui al precedente comma, rimane in vigore la declaratoria sottoelencata. In particolare, appartengono al livello terzo super solo i lavoratori di concetto, svolgenti le mansioni espressamente previste nelle esemplificazioni, che si distinguano dai lavoratori svolgenti le stesse o analoghe mansioni per la lunga e solida esperienza proficuamente acquisita, tanto da poter agire con maggiore autonomia, che fungano da addestratori di altri lavoratori e che siano capaci di coordinare attività diversificate. Ferme restando, per quanto compatibili, le declaratorie e le esemplificazioni previste dall'art. 3, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario sono aggiunte le seguenti figure professionali:

Primo livello

Capo Ufficio o Supervisor
Responsabile Inplant;
Vice Capo Reparto.

Secondo livello

Capo di settore o Sezione o Supervisor 1;
Capo Zona Vendite;
Assistente Amministrativo;
Analista CED;
Specialista Recupero Crediti;
Segretaria di Direzione Centrale con mansioni di concetto.

Terzo livello super

Corrispondente senior;
Cassiere senior;
Analista crediti senior;
Autorizzatore senior;
Addetto al banco senior;
Addetto al Card Member Service Desk senior;
Addetto contabilità senior;
Analista frodi senior.

Terzo livello

Segretario di Direzione;
Programmatore CED;
Addetto al controllo iniziale e fìnale dati per meccanografico;
Addetto al rimborso Travelers Cheques;
Addetto all'Ispettorato;
Addetto alle costruzioni tariffe aeree, ferroviarie, marittime, nazionali ed internazionali e alla relativa emissione di biglietteria;
Addetto al banco con adeguata conoscenza dei relativi servizi turistici;
Programmatore Viaggi/Congressi;
Corrispondente;
Cassiere addetto anche ad operazioni di vendita e negoziazione di titoli di credito;
Analista nuovi conti, credito o frodi;
Addetto ai conti commerciali;
Autorizzatore;
Addetto alle rimesse e relativa contabilizzazione/controllo.

Quarto livello

Operatore CED;
Addetto al controllo iniziale o finale dati per meccanografico, Addetto alle prenotazioni e/o emissione biglietteria;
Operatore viaggi/congressi;
Cassiere addetto all'incasso;
Addetto alla Posta Clienti e/o Posta d'Ufficio in partenza; Addetto alle informazioni;
Interprete e/o accompagnatore
Addetto ai nuovi conti;

Addetto alla stampa carte c/o relativo controllo;
Addetto alla statistica c/o codifica dati;
Addetto a mansioni varie di segreteria, contabilità amministrazione e CED; Addetto alla cattura dati;
Relayer;
Operatore sala controllo.

Quinto livello

Telescriventista;
Addetto posta d'ufficio in arrivo;
Archivista c/o addetto ai microfilms; Commesso addetto a servizi vari.

Sesto livello

Addetto alla consegna c/o ritiro pacchi e corrispondenza; Personale di fatica c/o servizio

Art. 8
Quadri

Alla luce delle modificazioni avvenute in questi anni nelle professionalità all'interno dell'azienda nonché dei mutati scenari, verrà effettuato uno studio approfondito sulla classificazione attuale ed i relativi adeguamenti che si ritenessero necessari: viene demandata tale attività alla Commissione Paritetica di cui all'art. 4.

Si conferma che, in attesa dei risultati della Commissione di cui al precedente comma, rimane in vigore la declaratoria sottoelencata.

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13.5.1985 n. 190 e dell'art. 4 seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, appartengono alla categoria dei Quadri di livello Super i lavoratori che svolgono le seguenti funzioni:

1. Direttore di Servizio societario a carattere nazionale;
2. Direttore Servizio Personale;
3. Direttore di Filiale;
4. Direttore Servizio Commerciale c/o Marketing;
5. Direttore Servizio Congressi/Italia;
6. Direttore Servizio Contabilità;
7. Direttore Servizio Operativo;
8. Direttore Servizio Vendite/Italia;
9. Ispettore Capo.

Appartengono altresì alla categoria dei Quadri i lavoratori che svolgono le seguenti funzioni:
1. Vice Direttore di Servizio;
2. Capo Reparto di Servizio nazionale;
3. Capo Distretto;

4. Ispettore.

L'indennità di funzione globale per i Quadri Super dal 1° Gennaio 2000 è pari a Lire 506.250 (cinquecentoseimila250) lorde per 14 mensilità.
L'indennità di funzione globale per i Quadri dal 1° Gennaio 2000 è pari a Lire 465.950 (quattrocentosessantacinquemila950) lorde per 14 mensilità.
Gli importi di cui sopra vengono concessi in luogo dell'indennità di funzione di cui all'art. 11,Titolo II, parte seconda, del vigente C.C.N.L. Terziario, ivi compreso quanto a tale titolo previsto dall'accordo di rinnovo del 20/9/1999 e vanno considerati quali anticipazioni su futuri importi allo stesso titolo concessi dalla contrattazione collettiva nazionale e pertanto potranno essere assorbiti fino a concorrenza.

Avuto riguardo alla cessazione di attività della Cassa di Previdenza ed Assistenza costituita tra i Quadri dell'Azienda, verificatasi il 1° Giugno 1998, ed al D. L.vo 21 aprile 1993, n. 124 che di tale cessazione è stato il presupposto normativo, le parti concordano che alla data di sottoscrizione del presente accordo e comunque con riferimento alle contribuzioni a decorrere dal mese di Giugno 1998 è venuto meno per l'Azienda l'obbligo di versare alla Cassa quanto previsto dall'art. 8, commi 6 e 7 dell'accordo integrativo aziendale del 13.6.1996.

Di converso l'Azienda si assume l'obbligo di riconoscere, in favore del Fondo Pensionistico indicato dal Consiglio Direttivo della ormai disciolta Cassa Quadri o di altro diverso Fondo che dovesse venire in seguito ritualmente indicato – anche in considerazione della costituzione e messa a regime del Fondo di Previdenza complementare del settore Terziario -, una contribuzione pari al 2,40% su una retribuzione annua convenzionale, non soggetta a variazione, di Lire 50.000.000, per un importo pari a Lire 1.200.000 annue per ogni Quadro in forza.
Il versamento avverrà su base mensile e sempre che sussistano le condizioni di cui agli artt. 3-13 del D. L.vo 21 aprile 1993, n. 124, o della diversa normativa che dovesse venire in seguito promulgata.
Allo stato la quota di contribuzione a carico di ogni Quadro è così individuabile:
- 1.80% di una retribuzione annua convenzionale, non soggetta a variazione, di Lire 50.000.000, per un importo pari a Lire 900.000 annue da prelevare e versare mediante trattenuta dalla retribuzione su base mensile;
- 2,40% di una retribuzione annua convenzionale, non soggetta a variazione, di Lire 50.000.000, per un importo pari a Lire 1.200.000 annue da prelevare e versare in unica soluzione, in via posticipata, delle somme maturare ed accantonate a titolo di TFR in favore del Quadro al mese di Dicembre.

L'Azienda conferma altresì di assumersi l'impegno di versare in favore del Fondo di assistenza legalmente riconosciuto indicato dal Consiglio Direttivo della ormai disciolta Cassa Quadri o altro diverso Fondo che dovesse venire in seguito ritualmente indicato, l'importo necessario per stipulare una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali nei termini indicati all'art. 8, comma 6, CIA 13.6.1996.

Quanto precede ha decorrenza dalla data di ratifica del presente accordo e, comunque, con riferimento alle contribuzioni a decorrere dal mese di Giugno 1998. Lo stesso annulla e sostituisce il comma 7, art. 8 CIA 13.6.1996 e modifica il comma 6, art. 8 CIA 13.6.1996 come indicato.

Quanto sopra sin qui riportato, relativo alla cessazione di attività della Cassa di Previdenza ed Assistenza costituita tra Quadri dell'Azienda ha validità esclusivamente per i lavoratori in forza alla data del 23/7/98.

I Quadri, comunque classificati e quali che siano le loro funzioni, non sono soggetti alle disposizioni contrattuali collettive sulla durata del lavoro effettivo e sul lavoro straordinario. L'indennità di funzione remunera, anche, le prestazioni eccedenti la durata normale del lavoro effettivo. Stante la non soggezione alle disposizioni contrattuali collettive sulla durata normale del lavoro effettivo, la rilevazione delle presenze sarà effettuata, salvo diversa disposizione di legge, attraverso la mera firma del libro presenze o, a richiesta dell'Azienda, in altre forme congrue, come la timbratura unica nell'arco della giornata lavorativa.

Art. 9
Orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 39 ore settimanali.
A tale durata si è giunti attraverso l'assorbimento di gruppi di permessi retribuiti, tra quelli previsti dal 2° comma dell'art. 68, II parte, del vigente CCNL Terziario, per complessive 24 ore nonché la messa a disposizione, da parte dell'Azienda, di ulteriori 24 ore.
Un intervallo mensa è fissato in 48 minuti con eccezione per il personale che opera su turni avvicendati e/o per il personale che opera con orari sfalsati, per il quale è fissato in 60 minuti.

Nelle unità/uffici ove l'orario settimanale è distribuito su cinque giorni ed è disponibile un servizio di mensa interno, la prestazione lavorativa sarà di otto ore e dodici minuti dal lunedi al giovedi e di sei ore e dodici minuti il venerdì. Agli effetti del calcolo dei Giorni lavorativi di ferie, tutti i giorni lavorativi verranno computati per una unità, quale sia la durata della prestazione lavorativa giornaliera (otto ore e dodici minuti ovvero sei ore e dodici minuti) nei giorni compresi nel periodo di ferie.

Nelle unità/uffici ove non è possibile un servizio di mensa interno, l'intervallo per mensa è fissato in 60 minuti. L'effettuazione di 39 ore di lavoro settimanale verrà realizzata a titolo individuale, sulla base di un programma settimanale o bisettimanale oppure quadrisettimanale predisposto dal capo reparto, conciliando le istanze individuali con le esigenze organizzative.
Tra Direzione Aziendale e Consiglio d'Azienda potranno essere concordate ulteriori modalità di applicazione della norma a livello locale.

Ogni variazione all'orario di lavoro aziendale nonché alla sua applicazione nelle singole unità produttive dovrà essere preventivamente discussa e concordata con il CdA/RSU.

A seguito di approfondita, congiunta analisi delle attività lavorative svolte in Azienda, le Parti concordano che le attività dei lavoratori addetti alle mansioni sottoelencate comportano un utilizzo di attrezzature munite di videoterminale tale da essere soggette alle previsioni ex artt. 54 e 55 del D.Lgs 626/94 e successive modifiche così come definito nell'accordo del 23/7/98.
Pertanto, i lavoratori addetti alle mansioni sottoriportate eserciteranno, nel corso dell'attività lavorativa, delle pause di 15 minuti ciascuna che consentano il cambiamento di attività lavorativa ai termini di legge:
· Addetto al centralino

· Corrispondente Telefonico, Corrispondente Telefonico Sr
· Autorizzatore, Autorizzatore Sr
· Supervisore servizio Autorizzazioni, Viaggi d'Affari e Membership Travel Services
· Addetto cattura dati
· Operatore Viaggi d'Affari, Operatore Viaggi d'Affari Sr
· Addetto Grandi Clienti Viaggi d'Affari
· Consulente Viaggi d'Affari, Consulente Viaggi d'Affari Sr
· Addetto Membership Travel Services

Inoltre, in considerazione delle caratteristiche organizzative ed operative delle mansioni di cui sopra ed acquisito il parere positivo del medico competente al riguardo, si concorda che ai lavoratori addetti a tali mansioni eserciteranno tali pause a seguito di un periodo di applicazione continuativa al videoterminale compreso tra un minimo di centocinque ed un massimo di centotrentacinque minuti. A tal fine, ove organizzativamente necessario a discrezione dell'Azienda, l'articolazione delle singole pause verrà disciplinata da appositi ordini di servizio sempre nel rispetto delle presenti disposizioni.
Si esclude comunque l'applicazione di tali pause durante lo svolgimento del turno notturno – dalle 23,00 alle 7,00 del mattino – in quanto in tale fascia oraria l'utilizzo di attrezzatura munita di videoterminale non presenta le caratteristiche indicate dalla legge in esame.

Le Parti infine si impegnano ad operare congiuntamente, nel rispetto delle diverse competenze, nella informazione e sensibilizzazione del personale interessato, facendo sì che lo stesso venga reso edotto di quanto concordato, nonché delle specifiche responsabilità individuali in termini di rispetto delle disposizioni ed istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti o dai preposti ai fini della protezione collettiva ed individuale.

Con l'eccezione degli uffici/reparti aperti al pubblico, del personale che lavora su turni o part-time, è consentita la flessibilità nell'inizio lavoro di 60 minuti, rispetto al normale orario di inizio lavoro stabilito per il singolo reparto, con recupero nella stessa giornata, salvaguardando la buona funzionalità del servizio definito aziendalmente per il reparto/ufficio.

All'interno della Commissione Paritetica di cui al precedente art. 4:

· verrà effettuato uno studio di fattibilità per verificare che i lavoratori operanti su orari sfalsati possano o meno usufruire della pausa pranzo di 48 minuti ;
· verrà concordato ed uniformemente definito il concetto di reparto aperto al pubblico.

Art. 10
Part-time

Ricorrendo specifiche esigenze organizzative è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare anche da parte dei lavoratori con contratto part-time.

Le prestazioni di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto così come previsto dal vigente CCNL Terziario.
I compensi per lavoro supplementare non fanno parte della retribuzione di fatto di cui all'art. 108, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario.

Ferma restando la volontarietà delle parti ed il pieno rispetto della vigente normativa contrattuale e di legge, le concessioni di part-time dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità e copertura del servizio e potranno essere accordate fino a un massimo del 15% della forza a tempo indeterminato impiegata a tempo pieno.

L'Azienda si incontrerà semestralmente con il Consiglio dei delegati/RSU per analizzare la situazione delle domande di part-time in corso e le relative risposte dell'Azienda.

A fronte di incrementi di occupazione verrà concessa ai lavoratori part-time la priorità di accesso al full-time.
Nel caso si effettui lavoro supplementare, per un totale di oltre sei ore di lavoro complessivamente svolto, è obbligatorio effettuare l'intervallo mensa, che per tutti i part-time è fissato in 60 minuti.

Le Parti concordano altresì:
· l'armonizzazione delle norme rispetto al nuovo CCNL del terziario;
· in particolare, rispetto all'art. 57 bis (part-time post maternità), che nelle unità produttive che occupano da uno a 49 dipendenti, tale richiesta spetta ad un lavoratore nel corso dell'anno;
· in particolare, rispetto all'articolo succitato, la percentuale degli aventi diritto viene innalzata al 3% per unità produttiva e qualora la realtà produttiva lo permetta, tale percentuale potrà essere superata;
· che verrà valutata , su richiesta del lavoratore, la possibilità di usufruire della flessibilità nell'inizio dell'orario di lavoro.

Art. 11
Lavoro straordinario

Le maggiorazioni previste dall'art. 57, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario sono pari a:

* 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 39° ora settimanale;
* 75% (settantacinque per cento) per le ore straordinarie di lavoro prestato dalle 22 alle 6 del mattino;
* 100% (cento per cento) per le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Il limite di ore di lavoro straordinario previsto dall'art. 56, parte seconda, del vigente C.C.N.L. Terziario è pari a 150 ore, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 12
Indennità di reperibilità

Recependo l'accordo del 23/07/98, l'indennità prevista per i lavoratori che prestano servizio su turni avvicendati e che devono rendersi reperibili, previa comunicazione del diretto superiore, ed essere disponibili a ritornare al lavoro fuori turno qualora si verifichi

l'assenza del collega di turno, è pari a Lire 20.000 (ventimila) lorde per ogni gruppo di 8 ore di reperibilità.

L'indennità prevista per i lavoratori dell'area Tecnologie Informative addetti ad impianti richiedenti un funzionamento 24 ore su 24, che dovranno rendersi reperibili, previa comunicazione del diretto superiore, ed essere disponibili anche a ritornare al lavoro qualora si verifichi una esigenza tecnica che richieda un loro intervento, è pari ad una indennità di reperibilità forfetaria mensile di Lire 330.000 (trecentotrentamila) lorde per quattordici mensilità.

Art. 13
Lavoro con modalità disagiate

Recependo l'accordo del 23/07/98, ai lavoratori che prestano servizio sui tre turni avvicendati richiedenti continuità di presenza (incluse domeniche e giorni festivi) in sostituzione di quanto previsto all'art. 62, del vigente C.C.N.L. Terziario, Distribuzione e Servizi, tenuto conto della non coincidenza del riposo settimanale con la domenica e del lavoro notturno, è riconosciuta una indennità per lavoro con modalità disagiate pari a Lire 120.000 (centoventimila) lorde per quattordici mensilità, più Lire 30.000 (trentamila) lorde per ogni turno notturno (dalle 23 alle 7 del mattino) nelle giornate feriali, Lire 50.000 (cinquantamila) lorde per ogni turno notturno nelle giornate festive e/o domenicali ed inoltre Lire 70.000 (settantamila) lorde per ogni turno notturno in ognuna delle seguenti giornate: 25 dicembre, 1° gennaio, Pasqua, 15 agosto, 1° maggio.

Ai lavoratori che prestano servizio su due turni avvicendati e/o su orari sfalsati è riconosciuta una indennità per lavoro con modalità disagiate pari a Lire 50.000 (cinquantamila) lorde per quattordici mensilità.
Si intendono operanti su orari sfalsati i lavoratori a tempo pieno che operano su orari compresi tra le 7,00 del mattino e le 23,00, dal lunedì alla domenica, con intervallo mensa di 60 minuti e senza flessibilità di 60 minuti rispetto all'orario di inizio di lavoro in quanto operanti in uffici/reparti aperti al pubblico, fatta eccezione per il personale operante in orario fisso – in via permanente - dal lunedì al venerdì con entrata compresa tra le 8,00 e le 9,00.

Ai lavoratori che prestano servizio su turni avvicendati e/o orari sfalsati in giornata domenicale e/o festiva verranno riconosciute Lire 20.000 (ventimila) lorde per ogni giornata domenicale e/o festiva lavorata – con esclusione del turno notturno -. A tal fine si intendono giornate festive tutte le festività ex art. 64 C.C.N.L., ex art. 14 CIA 13.6.1996 e la giornata di Pasqua.

Ai lavoratori part-time che, in virtù di specifica previsione del contratto di lavoro individuale, operano su turni e/o orari sfalsati – tra le 7,00 e le 23,00 dal lunedì alla domenica -, tutti gli importi di cui al presente articolo vengono applicati in proporzione all'effettiva prestazione oraria individuale.

Art. 14
Festività

Per il periodo di vigenza contrattuale viene confermato il carattere di festività del 16 Agosto.

Art. 15
Ferie

Il personale usufruirà di un periodo di ferie retribuite di 22 giorni lavorativi. Fermo restando che la settimana lavorativa, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 (sei) giorni lavorativi dal lunedì al sabato, ai soli fini del computo delle ferie vanno escluse 'le giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali, i riposi o congedi settimanali.

Nei confronti dei lavoratori in forza alla data del 16 giugno 1980 vengono mantenute le condizioni di miglior favore come segue: dall'undicesimo al quindicesimo anno di servizio, 25 giorni lavorativi; dal sedicesimo anno di servizio, 30 giorni lavorativi.

Art. 16
Congedi

Sarà concesso un congedo retribuito di tre giorni, non computabile nelle ferie annuali, in caso di decesso di ascendente o discendente al primo grado o del coniuge. Tale congedo retribuito sarà pari a cinque giorni, non computabile nelle ferie annuali, nel caso in cui l'evento luttuoso avvenga fuori dalla regione di appartenenza.
Sarà concesso, se richiesto entro dieci giorni dall'evento, un congedo retribuito di un giorno, non computabile nelle ferie annuali, in occasione della nascita dei figli.

Art. 17
Missioni e trasferimenti

In luogo delle diarie di cui al punto 4) del secondo comma dell'art. 80, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, verrà corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e di alloggio sostenute in conformità a criteri di correttezza, congruità ed ordinarietà e secondo le specificazioni eventualmente predeterminate dall'Azienda, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Verrà inoltre corrisposto, ad esclusivo titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili, un importo pari, per ogni giornata lavorativa interamente trascorsa in missione:

• a Lire 20.000 (ventimila) per le missioni nel territorio nazionale;
• a Lire 33.000 (trentatremila) per le missioni fuori del territorio nazionale.

I viaggi Educational ed i corsi di addestramento non sono considerati missione.

In missione non competerà la retribuzione per prestazioni di lavoro straordinario ad eccezione di:

· Prestazioni lavorative effettuate il sabato (oltre il normale orario di lavoro) per le quali viene istituita una somma forfettaria di Lire 50.000 lorde;
· Prestazioni lavorative effettuate la domenica e/o festivi (oltre il normale orario di lavoro) per le quali viene istituita una somma forfettaria di Lire 50.000 lorde, fermo restando il giorno di recupero.

Inoltre vengono istituiti riposi compensativi nella misura di quattro ore mensili da effettuarsi entro lo stesso mese o, ove non possibile, entro il mese successivo, nel caso in cui i lavoratori effettuino per cause di servizio partenze/arrivi nei giorni di domenica e/o festivi.

Ai lavoratori impegnati in attività di accompagnamento di gruppi di viaggi organizzati, ai quali sia stato richiesto di prestare la propria opera anche la domenica o durante la festività, verrà riconosciuto il diritto, al rientro dal viaggio, a tante giornate di riposo compensativo quante saranno state le domeniche e festività lavorate.

Art. 18
Uso di autovettura propria

Al personale che, per lo svolgimento del lavoro, venga autorizzato l'uso dell'autovettura propria, spetta il rimborso chilometrico, basato sulle tariffe ACI aggiornate su base annuale per una autovettura di fabbricazione nazionale di 1400 cc. ed una percorrenza media annua di km. 15.000.

Art. 19

Integrazione dell'indennità di malattia e dell'indennità per inabilità temporanea assoluta

Le integrazioni delle indennità a carico dell'INPS e dell'INAIL, previste dall'art. 88, comma 1, lettera b e dall'art. 90, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, saranno tali da raggiungere, per tutto il periodo per il quale vi sarà diritto alla conservazione del posto, ai sensi dell'art. 87, comma 1 e dell'art. 89, comma 3 del vigente C.C.N.L. Terziario, ìl 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 20
Scatti di anzianità (disposizioni transitorie)

In conformità al contratto collettivo aziendale del 23.7.1986, resta confermato che l’importo degli scatti maturati sino al 31.12.1989 rimane congelato in cifra, per il personale in servizio a quella data.

Successivamente il personale in servizio ha diritto agli scatti che matureranno in applicazione del vigente C.C.N.L. Terziario, sino al raggiungimento del numero massimo

di scatti previsto dal contratto stesso.

Per i livelli Quadro Super e Terzo Super, gli importi degli scatti verranno definiti utilizzando la metodologia prevista all'art. 25 del presente contratto integrativo.

Art. 21
Prestazioni sostitutive della mensa

A far data dal 1° Novembre 2000 il valore del buono pasto, che verrà erogato per ogni giorno intero di effettiva presenza al lavoro e con esclusione dei giorni trascorsi in missione, sarà di Lire 10.000 (diecimila).

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale, il buono pasto verrà erogato qualora siano superate 6 ore di lavoro effettivo e sia effettuata la pausa prevista per il pranzo.

Le parti concordano sin d'ora che, qualora l'importo massimo per la defiscalizzazione dovesse subire degli incrementi, si incontreranno per valutare le opportune determinazioni.

Per la risoluzione del problema relativo alla consumazione del pasto, per i lavoratori operanti presso le sedi che non hanno disponibilità di mensa interna, l'azienda verificherà la possibilità di attivare apposite convenzioni con bar/ristoranti, tenuto conto del numero dei dipendenti e della localizzazione della sede di lavoro.

Art. 22
Premio di Produttività

Per l'anno 2000 resta confermato il Premio di Produttività concordato nel precedente contratto integrativo (inclusi "indicatori" ed "obiettivi" già modificati su base annuale) con il seguente importo:

· Lire 850.000 lorde medie pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo

L'importo di cui sopra sarà riparametrato per i diversi livelli contrattuali secondo il metodo di calcolo riportato nella Tabella A.

Per gli anni 2001, 2002 e 2003 viene istituito un nuovo Premio di Produttività, riferito ai criteri ispiratori dell'Accordo Governo/Imprenditori/Sindacati del 23.7.1993 ed a quanto stabilito in materia di contrattazione integrativa aziendale dal CCNL del Terziario.

Gli importi fissati per il Premio di Produttività sono i seguenti:

· 2001: Lire. 1.100.000.= lorde medie pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo
· 2002: Lire. 1.300.000.= lorde medie pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo
· 2003: Lire. 1.500.000.= lorde medie pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo

I suddetti importi saranno riparametrati per ciascun anno di riferimento per i diversi livelli contrattuali secondo il metodo di calcolo riportato nella Tabella A.

L'Azienda comunicherà al Consiglio d'Azienda in un apposito incontro da tenersi, di norma entro il 15 Marzo di ciascun anno, i risultati consuntivi dell'anno precedente nonché gli obiettivi relativi al Premio di Produttività per l'anno di riferimento.

Le parti convengono che il Premio di cui trattasi, rientra nella fattispecie prevista dall'art. 5 del Decreto legge n. 295 del 27.5.96, ai sensi del quale le erogazioni derivanti dai Contratti Collettivi Aziendali di secondo livello godono di particolari benefici contributivi.

Si conviene altresì che gli importi tutti di cui sopra non saranno utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 Cod. Civ., così come modificato dalla legge 297/82.
Inoltre i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente nella determinazione degli stessi una siffatta incidenza.

Il Premio, come da Allegato 1, è composto da:

1. una base comune a tutta la popolazione aziendale (peso pari al 30%)
2. una specifica di settore/unità (peso pari al 70%).

Sono esclusi da quanto previsto al precedente punto 2 tutti quei lavoratori già inseriti in altri piani di incentivazione aziendale (Annual Incentive Awards –AIA- , Technologies Incentive Award –TIA-, Vendite, Save a Cardmember, Office Managers Incentive Plans – OMIP-).

Qualora l'Azienda decidesse, nel corso del periodo di vigenza contrattuale, di non rinnovare i piani di incentivazione aziendale, i lavoratori delle aree interessate avranno automaticamente accesso anche al premio di Settore/Unità (peso 70%) e qualora gli indicatori/pesi relativi non siano già stati definiti, le Parti si incontreranno per la opportuna definizione degli stessi.

Le Parti, qualora insorgano variazioni a quanto sopra indicato, si impegnano sin da ora ad un incontro.

Modalità e criteri di erogazione

Il Premio, calcolato con riferimento al livello di appartenenza al 31 Dicembre dell'anno di riferimento, verrà liquidato nel mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, ai dipendenti in forza al 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto di formazione lavoro, non oltre il 1° ottobre dell'anno di riferimento.

Per i casi di anzianità inferiore ad un anno, gli importi di cui sopra verranno erogati pro-quota.

Fino a 59 giorni lavorativi di assenza dal lavoro (escluse ferie, permessi ex art. 68, permessi sindacali e astensione obbligatoria per maternità) il Premio di Produttività non subirà riduzioni.

Per giorni lavorativi di assenza dal lavoro (escluse ferie, permessi ex art. 68, permessi sindacali e astensione obbligatoria per maternità) compresi fra 60 e 120, il Premio di Produttività verrà erogato pro-quota (giorni lavorativi nell'anno detratti dei giorni di assenza).

Per oltre 120 giorni lavorativi di assenza dal lavoro (escluse ferie, permessi ex art. 68, permessi sindacali e astensione obbligatoria per maternità) il Premio di Produttività non verrà erogato.

Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.
Il premio non verrà erogato ai dipendenti assunti con contratto a termine.

Art. 23
Tredicesima e quattordicesima mensilità

Le modalità ed i tempi di liquidazione delle mensilità supplementari di cui agli art. 121 e 122, parte seconda, del vigente C.C.N.L. Terziario saranno:

il 15 dicembre verrà corrisposto un acconto pari al 70 % del lordo dovuto che sarà recuperato con il cedolino paga dello stesso mese di dicembre; la quattordicesima mensilità verrà liquidata con il cedolino paga di giugno.

Art. 24
Metodologia di calcolo relativamente ai livelli Quadro Super e Terzo Super

Agli effetti del calcolo delle differenze, relativamente ai livelli aziendali Quadro Super e Terzo Super, l'elemento di raffronto sarà dato:

per il livello Quadro Super dal valore del minimo tabellare previsto dal C.C.N.L. Terziario per il Quadro moltiplicato per il rapporto fra il valore del minimo tabellare del livello Quadro e quello del livello Primo; per il livello Terzo Super, dalla media dei minimi tabellari previsti per il Secondo e Terzo livello.

Art. 25
Tutela della salute

Le Parti confermano l’avvenuta attuazione alle disposizioni previste dalla legge 626/94 e successive modifiche alla luce dell'intesa tra le OO.SS. Nazionali e la Confcommercio.

Inoltre concordano l’istituzione di:

· un percorso formativo di aggiornamento, a carico aziendale, regolare e con frequenza minima annuale per tutti i delegati Legge 626/94 e successive modifiche.

Art. 26
Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali

Recependo l'accordo del 23/07/98, l'Azienda verserà ad un Fondo di assistenza legalmente riconosciuto l'importo necessario per stipulare una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali – secondo le modalità nella stessa indicate – che assicuri a tutto il personale, escluso i Quadri:
1. in caso di invalidità permanente causata da infortunio, una somma che, fermo restando il massimale assicurato pari a quattro volte la retribuzione annua di fatto, verrà liquidata in misura proporzionale al grado di invalidità effettivamente conseguito e determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
2. in caso di morte causata da infortunio, in aggiunta alle competenze di legge, una somma, a favore degli aventi diritto, pari a quattro volte la retribuzione annua di fatto.
Tale polizza ha decorrenza dal 1° ottobre 1998; le Parti si danno atto inoltre che tali condizioni potranno essere riesaminate dall'Azienda alla luce di eventuali previsioni in materia derivanti dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Art. 27
Polizza Sanitaria

Verrà stipulata, con decorrenza 1° Gennaio 2001, a completo carico aziendale una polizza sanitaria di copertura per ricovero, grandi interventi chirurgici, prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta definizione con differenziazioni di premi e massimali per Quadri ed Impiegati, esclusi i familiari.

Riepilogo condizioni di polizza categoria impiegati:

Massimale assicurato per Rimborso Spese Mediche per ricovero con o senza intervento chirurgico: Lit. 50.000.000= per anno per persona con una franchigia fissa di Lit. 4.000.000.= a carico dell'assicurato. Ferma la franchigia, il limite viene elevato a Lit. 100.000.000 in caso di Grande Intervento Chirurgico.
Rimborso delle spese sostenute prima e dopo il ricovero ed a esso attinenti: 100 giorni
Parto naturale: Lit. 4.000.000.=
Parto cesareo: considerato come normale intervento chirurgico
Aborto spontaneo, terapeutico o post traumatico: considerato come normale intervento chirurgico
Diaria sostitutiva in caso di ricovero in struttura pubblica: Lit. 200.000 per 100 giorni per anno
Prestazioni diagnostiche di alta specializzazione (TAC, radioterapia, ecocardiogramma, ecodoppler, endoscopia, prestazioni di medicina nucleare e risonanza magnetica): Lit. 4.000.000 con scoperto del 20% per ogni prestazione a carico dell'assicurato
Prestazioni domiciliari o Ambulatoriali: Lit. 1.000.000 con scoperto del 20% con il

minimo di Lit. 100.000 per ogni prestazione a carico dell'assicurato
Questionario Anamnestico: non richiesto dalla compagnia
Termini di aspettativa: abrogazione dei termini con eccezione del parto la cui garanzia decorre dal 270° giorno dal momento in cui ha effetto l'assicurazione.

Riepilogo condizioni di polizza categoria Quadri:

Massimale assicurato per Rimborso Spese Mediche per ricovero con o senza intervento chirurgico: Lit. 70.000.000= per anno per persona, il limite viene elevato a Lit. 140.000.000 in caso di Grande Intervento Chirurgico.
Rimborso delle spese sostenute prima e dopo il ricovero ed a esso attinenti: 100 giorni
Parto naturale: Lit. 4.000.000.=
Parto cesareo: considerato come normale intervento chirurgico
Aborto spontaneo, terapeutico o post traumatico: considerato come normale intervento chirurgico
Diaria sostitutiva in caso di ricovero in struttura pubblica: Lit. 200.000 per 100 giorni per anno
Prestazioni diagnostiche di alta specializzazione (TAC, radioterapia, ecocardiogramma, ecodoppler, endoscopia, prestazioni di medicina nucleare e risonanza magnetica): Lit. 4.000.000
Prestazioni domiciliari o Ambulatoriali: Lit. 1.000.000
Questionario Anamnestico: non richiesto dalla compagnia
Termini di aspettativa: abrogazione dei termini con eccezione del parto la cui garanzia decorre dal 270° giorno dal momento in cui ha effetto l'assicurazione.

Art. 28
Fondo Pensione "FON.TE."

Si concorda la possibilità di destinare, in percentuale definita su base individuale, parte del Premio di Produzione al Fondo FON.TE..

Art. 29
Normativa TFR

Nel rispetto della Legge 29 maggio 1982 n° 297 vengono apportate le seguenti condizioni di miglior favore:
- estensione della possibilità di richiedere l'anticipo del trattamento di fine rapporto in casi di ristrutturazione prima casa e/o estinzione mutui precedentemente accesi per acquisto prima casa;
- il prestatore di lavoro, con almeno cinque anni di servizio presso la Società, potrà chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 50 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Restano valide ed immutate tutte le altre condizioni dettate dalla suddetta Legge.

Art. 30
Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo collettivo aziendale entra in vigore dal 1° Gennaio 2000 e scadrà il 31 Dicembre 2003, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Può essere data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Tabella A
METODO DI CALCOLO DEGLI IMPORTI
DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA

(A) (B) (C)
N. dip. Min. tabell. Conting. Ind. funz. Totale Param
(A+B+C) (Liv. 5=100)
QS 24 2,160,929 1,139,053 506,250 3,806,232 188.09
Q 42 1,946,564 1,046,310 465,950 3,458,824 170.92
Liv. 1 52 1,753,464 1,040,777 2,794,241 138.08
Liv. 2 108 1,516,763 1,031,139 2,547,902 125.91
Liv. 3s 142 1,406,587 1,026,651 2,433,238 120.24
Liv. 3 245 1,254,786 1,022,162 2,318,573 114.58
Liv. 4 14 1,085,221 1,015,027 2,136,248 105.57
Liv. 5 1 980,467 1,010,619 2,023,611 100
628
Parametro medio 126.11

per = Lire 850.000 lorde medie
Qs 1,267,754
Q 1,152,026
Liv. 1 930,680
Liv. 2 848,652
Liv. 3s 810,435
Liv. 3 772,286
Liv. 4 711,557
Liv. 5 674,015

Tale metodo di calcolo sarà applicato per l'erogazione del premio di produttività per gli anni 2000 - 2001-2002-2003, riferito al numero dei dipendenti a tempo indeterminato, con contratto di formazione lavoro, apprendisti e con contratto full time presenti in azienda al 1° Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi di cui sopra verranno erogati con criteri di proporzionalità,