Accordo Integrativo Aziendale del Gruppo Manpower del 09/05/05

Il giorno 9 maggio 2005 in Roma presso la sede di AILT – Associazione Nazionale delle Imprese di Lavoro Temporaneo

Tra

MANPOWER S.p.A., MANPOWER FORMAZIONE S.p.A., MANPOWER ITALIA S.r.l., tutte rappresentate dal dr. Gennaro delli Santi,

(di seguito anche Azienda)

e

FILCAMS CGIL rappresentata da Massimo Nozzi, FISASCAT CISL rappresentata da Pietro Giordano e Daniela Rondinelli e UILTUCS UIL rappresentata da Marco Marroni, tutte unitamente alle R.S.A.,

(di seguito anche OO.SS.)

PREMESSA

Il Gruppo Manpower è presente in Italia dal 1994 offrendo servizi di ricerca, selezione e reclutamento di personale permanente, nel 23 dicembre 1997 ha ottenuto dal Ministero del Lavoro l'autorizzazione n.° 1 ad operare in qualità di Società di Fornitura di Lavoro Temporaneo, mentre il 26 novembre 2004 ha ottenuto l'autorizzazione Prot. N.° 1116 – SG - per l'esercizio di tutte le attività di cui al D. Lgs. 276/03 ed è iscritta all'Albo informatico delle Agenzie per il Lavoro, Sezione I, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il Gruppo Manpower opera in Italia attraverso le società collegate Manpower Italia S.r.l., Manpower S.p.A., Manpower Formazione S.p.A., garantendo professionalità e rispetto della normativa vigente e si pone nei confronti delle innovazioni normative del mercato del lavoro con il duplice obiettivo di continuare a coniugare lo sviluppo dei servizi attinenti alla gestione delle risorse umane a favore delle imprese con la tutela ed il riconoscimento dei diritti fondamentali sia dei lavoratori facenti direttamente parte della propria struttura che di quelli impiegati presso i propri clienti.

In tal senso il presente accordo integrativo, nel confermare prassi e regole già applicate all'interno del modello organizzativo aziendale per il perseguimento degli obiettivi della Società attraverso il concorso dei propri dipendenti, vuole rappresentare l'avvio di un confronto con la rappresentanza sindacale a livello nazionale e con le Organizzazioni Sindacali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL che, tenuto conto della struttura organizzativa aziendale articolata e frammentata sul territorio, possa raccogliere e valutare altresì le istanze locali e territoriali.

Tanto premesso, le Parti stipulano il seguente accordo aziendale integrativo al CCNL del settore Terziario, Distribuzione e Servizi.

ARTICOLO 1

Sfera di Applicazione

Il presente accordo integrativo si applica alle società del Gruppo Manpower di cui sopra, le quali presentano i requisiti numerici per il riconoscimento dei diritti di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro del settore Terziario, Distribuzione e Servizi. In ogni caso Manpower conferma che il trattamento normativo e retributivo previsto dal CCNL e le norme del presente Contratto Integrativo Aziendale riservato ai propri dipendenti è il medesimo con riferimento a tutte le società del Gruppo Manpower.

ARTICOLO 2

Diritti di Informazione

Le Parti si danno reciprocamente atto che nel mese di gennaio di ciascun anno, ferme restando le politiche e le strategie aziendali definite a livello internazionale per l'intero Gruppo, potranno confrontarsi a livello nazionale sulle seguenti materie:

- Andamento economico aziendale
- Sviluppo dell'occupazione e utilizzo degli strumenti di flessibilità
- Organizzazione del lavoro
- Utilizzo del Part – Time
- Pari opportunità
- Politiche formative e sviluppo professionale

Le Parti potranno inoltre valutare l'eventualità di confrontarsi a livello territoriale per particolari questioni di carattere locale.

ARTICOLO 3

Diritti sindacali

Ai fini del corretto svolgimento delle relazioni sindacali, nonché per consentire l'esercizio della rappresentanza sindacale, l'Azienda si impegna a fornire, entro il 31 gennaio di ogni anno, il numero dei propri dipendenti suddiviso per area geografica Manpower.

In una prima fase di avvio delle relazioni sindacali, ai fini dell'esercizio dei diritti di cui alla L. 300/70, potranno essere designati un numero di massimo 21 rappresentanti sindacali aziendali che

saranno ripartiti, con riferimento all'attuale assetto aziendale, secondo le seguenti Regioni Manpower:

Nord Ovest: 1 per O.S.

Sede Legale e Amministrativa e Lombardia: 2 per O.S.

Nord Est: 1 per O.S.

Centro Nord: 1 per O.S.

Centro: 1 per O.S.

Sud: 1 per O.S.

In occasione del primo incontro annuale a seguito dell'entrata in vigore del presente accordo integrativo aziendale, le Parti potranno valutare una diversa articolazione delle rappresentanze sindacali aziendali, ai fini della corretta applicazione dell'art. 19 L. 300/70.

ARTICOLO 4

Assemblea e permessi sindacali

Relativamente alle modalità di svolgimento delle assemblee sindacali, l'Azienda concorda sulla possibilità che le stesse vengano effettuate al di fuori dell'orario di lavoro, entro il limite massimo di 12 ore annue. Per tali ore verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui al CCNL di categoria applicabile.

Ai soli fini retributivi le presenze dei lavoratori all'assemblea saranno rilevate dalle RSA presenti o, in mancanza di queste, dalle OO.SS. e comunicate alla Direzione Risorse Umane dell'Azienda a mezzo fax entro e non oltre le 48 ore lavorative.

La convocazione dell'assemblea dovrà essere comunicata per iscritto alla Direzione Risorse Umane ed all'Ufficio Regionale Manpower interessato almeno 3 giorni lavorativi prima dell'effettuazione della stessa.

Al fine di favorire un adeguato funzionamento del sistema di relazioni sindacali, l'Azienda concede un ulteriore monte ore annuo di permessi retribuiti a livello nazionale pari a 150 ore per ciascuna Organizzazione Sindacale. Tali ore potranno essere utilizzate dalle R.S.A. che avessero esaurito il monte ore annuo di permessi oppure in alternativa per riunioni di carattere nazionale.

La convocazione della riunione dovrà essere comunicata per iscritto alla Direzione Risorse Umane almeno 10 giorni lavorativi prima della sua effettuazione.

ARTICOLO 5

Bacheca elettronica

Le Parti concordano di definire le modalità di utilizzo e gestione della bacheca elettronica che costituirà per i lavoratori mezzo per le comunicazioni interne di carattere sindacale. L'utilizzo per tali scopi di altri strumenti aziendali (telefono, cellulare, fax, posta elettronica, etc.) non è consentito ai dipendenti e può avere comunque rilevanza disciplinare ai sensi dell'art. 7 della L.300/70 e dell'art. 151 del CCNL di riferimento.

L'accesso alla bacheca elettronica da parte delle R.S.A. dovrà avvenire nel rispetto della normativa internazionale Sarbanes Oxley cui è sottoposta l'azienda che prevede precise disposizione sui livelli di accesso e di segregazione dei dati, senza che ciò possa determinare alcuna verifica preventiva sui contenuti delle comunicazioni sindacali e, comunque, alcuna limitazione delle prerogative sindacali previste dalla legge.

L'istituzione della bacheca elettronica costituisce espressamente l'adempimento da parte dell'Azienda di quanto disposto dall'art. 25 L. 300/70.

ARTICOLO 6

Classificazione del personale

In considerazione delle peculiarità delle attività svolte dalle Agenzie per il Lavoro, nonché delle esigenze da parte dell'Azienda di trasformare e quindi consolidare il proprio assetto organizzativo alla luce della recente riforma del mercato del lavoro, le Parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità di una valutazione della materia della classificazione del personale da parte delle OO.SS. con le Associazioni di rappresentanza delle Agenzie per il Lavoro.

ARTICOLO 7

Formazione e Sviluppo del personale

Con riferimento alle ipotesi di interventi formativi sul personale in forza, l'Azienda si impegna a confermare l'utilizzo e l'implementazione degli attuali strumenti di formazione, tenendo comunque conto della evoluzione delle realtà economiche e normative di riferimento.

L'Azienda si impegna altresì a confermare, in via privilegiata, l'utilizzo degli attuali strumenti di sviluppo professionale.

ARTICOLO 8

Sicurezza sul lavoro e uso attrezzature aziendali

Le Parti si impegnano a dare applicazione alle disposizioni della normativa vigente in materia di igiene, prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'utilizzo delle attrezzature messe a disposizione del personale per lo svolgimento dell'attività lavorativa viene disciplinato dalle disposizioni e dalle procedure aziendali nel rispetto della normativa di legge e di contrattazione collettiva vigente.

In applicazione del disposto dell'art. 2, ultimo comma, del presente accordo integrativo aziendale, le Parti valuteranno l'opportunità di porre in essere particolari iniziative in materia di sicurezza in funzione di specifiche esigenze, anche di carattere locale.

ARTICOLO 9

Missioni e trasferte

L'Azienda, in caso di missioni e trasferte, conferma l'attuale trattamento riservato al personale che prevede il rimborso a piè di lista delle spese sostenute e documentate, così come stabilito dalle disposizioni aziendali e dal CCNL di riferimento.

ARTICOLO 10

Ferie e Permessi

Nel rispetto della normativa di legge e di contrattazione collettiva vigente, le Parti concordano sull'opportunità di stabilire un piano ferie aziendale per tutti i dipendenti entro la fine del mese di aprile per le ferie estive ed entro la fine del mese di ottobre per le ferie invernali.

In ogni caso le ferie dovranno essere autorizzate, compatibilmente con le esigenze aziendali, dai rispettivi responsabili funzionali di ogni dipendente.

Le ore di permesso per le visite mediche vengono riconosciute dietro presentazione di un giustificativo della struttura sanitaria che le ha eseguite, limitatamente alle prestazioni specialistiche, con esclusione di quelle odontoiatriche.

ARTICOLO 11

Orario di lavoro e prestazioni straordinarie

L'orario di lavoro e le eventuali prestazioni straordinarie sono disciplinate, nel rispetto della normativa di legge e di contrattazione collettiva.

In ogni caso le prestazioni di lavoro straordinarie vengono autorizzate dai rispettivi responsabili funzionali di ogni dipendente.

ARTICOLO 12

Part Time

Le Parti confermano la disponibilità a favorire, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'Azienda, anche a livello territoriale, la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo pieno ed indeterminato in contratti di lavoro a orario ridotto, con particolare riferimento alle esigenze del personale femminile impiegato.

Ciò avverrà, comunque, nel rispetto della normativa di legge (D. Lgs. 151/2001) e di contrattazione collettiva vigente in materia, ed in particolare delle limitazioni in misura percentuale dei contratti a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno e indeterminato.

ARTICOLO 13

Contratto a termine e flessibilità contrattuali

Le Parti concordano sull'utilità di fissare al 20% la quota di utilizzo del contratto a termine da calcolarsi rispetto al personale in forza presso le singole società del Gruppo Manpower assunto a tempo indeterminato.

Le assunzioni di lavoratori a termine, stipulate per motivi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto ex D. Lgs. 151/2001, non rientrano nella limitazione in misura percentuale di cui al comma precedente e possono avvenire anche con un periodo di affiancamento elevato fino a due mesi rispettivamente prima dell'assenza per congedo del dipendente sostituito e successivamente al suo rientro.

Il presente Accordo Integrativo Aziendale ha durata quadriennale, con decorrenza dalla data della sua sottoscrizione e si intende tacitamente prorogato sino al suo rinnovo.

CGIL Filcams

CISL Fisascat

UIL Tu.C.S.

Manpower Italia S.r.l.

Manpower S.p.A.

Manpower Formazione S.p.A.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti concordano sull'opportunità di proseguire il confronto per l'approfondimento della materia della retribuzione variabile.