ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

L'anno 2002, il giorno 5 Giugno, in Firenze

tra

Obiettivo Lavoro scrl (di seguito anche Azienda) rappresentata da Massimo Franceschi, Paolo Trabattoni e Marco Angeletti

e

Filcams-CGIL, Fisascat-CISL ed Uiltucs-Uil (di seguito anche Organizzazioni Sindacali) rappresentate rispettivamente da Massimo Nozzi, Pietro Giordano e Marco Marroni

unitamente alle R.S.A.

si conviene e si stipula il seguente Contratto Integrativo per i dipendenti di Obiettivo Lavoro

Premessa

Obiettivo Lavoro opera dal 1998, sulla base della Legge 196/97, nel mercato del lavoro temporaneo che avrà, nei prossimi anni, un'evoluzione certamente non del tutto prevedibile sia per le modifiche nella legislazione del lavoro sia per l'inevitabile evolversi del quadro competitivo, oggi caratterizzato da un ampio numero di agenzie di lavoro temporaneo autorizzate, con un'elevata frammentazione organizzativa sul territorio ed un numero limitato di collaboratori per ogni unità produttiva.
Obiettivo Lavoro vuole affrontare, nel migliore dei modi possibili, tale evoluzione e quella, più generale, del mercato del lavoro, rispondendo anche alle attese della sua compagine societaria, costituita da vari soggetti dell'economia sociale.
Negli anni passati, lo sviluppo organizzativo di Obiettivo ha già visto il consolidarsi di un'articolazione territoriale articolata su cinque aree, su varie regioni e su oltre 160 filiali fra loro gerarchizzate.
Per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e di efficienza aziendali, Obiettivo Lavoro ritiene necessario il concorso solidale di tutti i propri lavoratori e perciò considera di rilevante importanza la stipulazione, per la prima volta, di un Contratto Integrativo Aziendale basato su un sistema di relazioni sindacali, in armonia con le fonti contrattuali già in vigore.
Nel corso degli anni passati, e soprattutto dal 2000, una volta conclusa la prima fase di ingresso nel mercato e lancio della società, all'interno di Obiettivo Lavoro si è evoluto un quadro di relazioni sindacali, soprattutto e non esclusivamente a livello nazionale, improntato a spirito costruttivo ed alla collaborazione tra le parti sulla base delle reciproche esigenze e nel rispetto dei rispettivi ruoli, collaborazione da cui è derivato un fattivo contributo alla stabilizzazione dell'organizzazione societaria.
Il presente accordo, pertanto, ne costituisce una formalizzazione ed al tempo stesso, una razionalizzazione.

Le Organizzazioni Sindacali Filcams – CGIL, Fisascat – CISL e Uiltucs – UIL riconoscono tale sensibilità dimostrata dall'azienda e, anche alla luce di tale fatto, confermano il proprio impegno ad agire attivamente in modo che questo accordo non

permanga isolato nel panorama delle aziende fornitrici di lavoro temporaneo, anche come momento di eliminazione di disuguaglianze nelle regole competitive.
Del resto, già nel corso degli ultimi mesi del 2001 e soprattutto, nel 2002, Filcams, Fisascat e Uiltucs hanno avviato percorsi analoghi a quello sperimentato in Obiettivo Lavoro nelle altre aziende del comparto, a mano a mano che le condizioni oggettive lo hanno consentito e che l'effettiva presenza del Sindacato ha fornito a tale esigenza l'indispensabile impulso iniziale.
Filcams – CGIL, Fisascat – CISL e Uiltucs – UIL confermano, infine, l'impegno ad operare, affinché, in occasione del rinnovo del CCNL del terziario che trova applicazione per i dipendenti diretti delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, in scadenza al 31 dicembre del corrente anno, possa essere definito un reticolo di norme generali e comuni da applicarsi in tutte le imprese di tale comparto al fine di armonizzare le condizioni basilari di operatività e competitività, in un quadro che terrà conto anche dei contenuti della presente intesa.

Obiettivo Lavoro, nel prendere atto positivamente di quanto manifestato dalle Organizzazioni Sindacali e dei primi atti concreti da esse conseguentemente messi in atto, dichiara la sua piena disponibilità ad operare all'interno del panorama associativo del settore in cui svolge la propria attività affinchè tale percorso, con particolare riferimento alla definizione di norme omogenee e di un sistema evoluto di relazioni sindacali, possa realizzarsi già in occasione della prossima tornata di rinnovo del CCNL con l'auspicabile concorso di tutti i soggetti direttamente interessati.

Quanto sopra esposto costituisce anche un criterio generale di interpretazione del presente Contratto Integrativo Aziendale.

Art 1
SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo al CCNL del Terziario si applica a tutti i dipendenti della Obiettivo Lavoro scrl e – fatti salvi le necessarie verifiche ed eventuali adattamenti – a tutte le società controllate dalla stessa che dovessero essere in futuro acquisite o costituite.

Art 2
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 normato dal titolo VIII parte prima, del CCNL del Terziario, conferma alle organizzazioni sindacali Filcams, Fisascat ed Uiltucs il diritto a procedere alla nomina di Rappresentanze Sindacali aventi a riferimento le seguenti aree territoriali:

?? Piemonte e Val d'Aosta
?? Liguria
?? Lombardia
?? Veneto e Trentino Alto Adige
?? Friuli

?? Emilia Romagna
?? Marche
?? Toscana
?? Umbria
?? Abruzzo e Molise
?? Lazio
?? Puglia e Basilicata
?? Campania
?? Calabria
?? Sicilia
?? Sardegna

Si stabilisce che la sede nazionale in Milano costituisce un'area produttiva a sé stante.
I permessi per ciascuna di tali aree saranno complessivamente pari ad un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente in organico ad inizio anno per ciascuna delle aree sopraindicate.
L'utilizzo di tali permessi sarà comunicato per iscritto al diretto responsabile del componente della R.S.A. richiedente, con almeno 24 ore di anticipo.
Al fine di favorire un adeguato funzionamento del sistema di relazioni sindacali, l'Azienda concede un ulteriore monte ore annuo a livello nazionale di permessi retribuiti pari a 150 ore per ciascuna Organizzazione Sindacale da utilizzarsi o a favore delle R.S.A. che avessero esaurito il monte ore annuo di permessi o per riunioni di carattere nazionale la cui data di effettuazione verrà comunicata almeno 10 giorni prima della data prevista di effettuazione.
Relativamente alle modalità di svolgimento delle assemblee sindacali, si ribadisce che le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto prevista all'art. 115, seconda parte del CCNL.
Ai soli fini retributivi, le presenze dei lavoratori all'assemblea tenutasi fuori dell'orario di lavoro saranno rilevate dalle R.S.A. presenti o, in mancanza, dalle Organizzazioni Sindacali e tempestivamente comunicate all'azienda.
Ove le Organizzazioni Sindacali Filcams, Fisascat, e Uiltucs decidano unitariamente di procedere alla elezione delle RSU, a seguito di preventiva intesa sottoscritta da tutte e tre le OO.SS. che verrà comunicata all'azienda , le RSA, precedentemente nominate, decadranno automaticamente, al momento dell'insediamento della RSU.

Art 3
RELAZIONI SINDACALI

Le parti riconoscono nell'esercizio dei diritti di informazione a livello aziendale lo strumento essenziale a supporto delle relazioni sindacali che si intendono realizzare con il presente contratto integrativo;
riconoscono altresì come fondamentale l'esigenza di riservatezza dei dati e delle informazioni che le RSA e le OOSS si impegnano a rispettare ad ogni livello.
E' istituita la bacheca elettronica per le comunicazioni sindacali nelle forme che saranno definite entro il mese di Luglio.

I diritti di informazione già definiti dal vigente CCNL saranno integrati dalle seguenti materie:

A) Livello nazionale
- strategie aziendali
- andamento economico dell'azienda
- effetti della legge 125/91
- piano formativo aziendale
- informazione relativa alla struttura dell'occupazione (a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato) suddivisa per livelli

Tali informazioni saranno rese note alle RSA ed alle OOSS entro il mese di giugno di ciascun anno.

B) Livello regionale
- calendario annuo ferie da concordarsi entro Marzo di ciascun anno;
- orari di lavoro ed eventuale introduzione di strumenti di elasticità e di flessibilità;
- tutela della salute, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art 4
CLASSIFICAZIONE

Date le caratteristiche innovative dell'organizzazione del lavoro delle aziende offerenti lavoro temporaneo, per certi aspetti ancora in fase di consolidamento, le parti concordano di avviare un esame congiunto delle tematiche relative alla classificazione del personale anche al fine di cogliere quelle peculiarità nuove ed emergenti che vengano ad assumere significato e valenza generale, nell'ambito del rinnovo del CCNL. A tale scopo, entro il mese di Luglio 2002, verrà costituito un gruppo congiunto di lavoro.

Nello spirito della premessa del presente accordo, le parti concordano che verranno valutate eventuali iniziative assunte nell'ambito delle associazioni di rappresentanza delle agenzie di lavoro temporaneo.

Art 5
PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le organizzazioni sindacali e l'azienda, con riferimento all'accordo interconfederale per la previdenza complementare della Cooperazione siglato il 12 febbraio 1998, perfezionato successivamente con l'intesa del 6 maggio 1998 tra le Centrali ed Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali di categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL, indicano "COOPERLAVORO" quale riferimento per la previdenza complementare destinata ai propri dipendenti.

Le parti concordano inoltre sull'opportunità di svolgere un'azione congiunta di sensibilizzazione dei dipendenti sull'importanza della previdenza complementare.

Si stabilisce che la quota di contribuzione a carico dell'azienda sia pari all'1 % dall'esercizio 2003 e all'1,5 % dall'esercizio 2004.

Art. 6
PERMESSI SPECIALI

Il personale maschile potrà fruire di permessi retribuiti nella misura di 1 giorno in caso di nascita di figli.
I dipendenti potranno, inoltre, fruire di 15 ore annue di permessi per visite o cure mediche o specialistiche in casi di particolare rilevanza, su richiesta del medico curante e preventivamente comunicate all'azienda, il cui non godimento, nell'arco dell'anno solare, comporterà il loro decadere e non darà luogo ad alcuna forma di retribuzione.

Art. 7
INDENNITA' DI TRASFERTA

Si conviene che, per il personale inviato in missione o trasferta temporanea fuori dalla propria sede di lavoro, verrà corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese sostenute, con trattamento uniforme per tutto il personale, come da Regolamento in vigore dal 1 Marzo 2002.

Art 8
PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Per prestazione straordinaria, laddove autorizzata e ad esclusione del personale inquadrato nel I^ livello e per i Quadri (per i quali ricorre quanto previsto dall'art. 39 del CCNL), si intende quella che inizia a decorrere dal superamento dell'ottava ora di lavoro giornaliero.

Art 9
PART TIME

Si concorda sulla possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo successivo al parto e fino al 18° mese di età del bambino, tenendo presente le esigenze organizzative della unità produttiva di appartenenza.
Al termine dell'utilizzo di tale istituto la lavoratrice riprenderà l'attività a tempo pieno alle precedenti condizioni.

Art 10
SALARIO VARIABILE

Le parti concordano di avviare, con il presente contratto integrativo, un sistema retributivo fondato sul collegamento variabile tra risultati della gestione aziendale e incrementi retributivi in misura definita.
Tale sistema viene esplicitato nell'allegato 1.
In considerazione della situazione particolare conosciuta dal mercato del lavoro temporaneo nell'ultimo trimestre del 2001 che si è associato ad un notevole sviluppo e potenziamento della rete territoriale aziendale, si concorda che – in via eccezionale – l'erogazione della parte di salario variabile relativo all'esercizio 2001 correlata al I parametro (differenza fra ricavi e costi del Conto Economico con riferimento alla media del biennio 1999-2000) avverrà erogando una quota intermedia fra i valori previsti per la Prima e la Seconda Fascia pari a 155 Euro, al netto dell'anticipazione già erogata nel mese di Novembre 2001.

Art 11
DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto avrà scadenza al 30 giugno 2005, continuando a valere fino alla sua sostituzione.

Il sistema di salario variabile andrà riferito agli anni interi 2001 – 2002 – 2003 e 2004. Qualora non venga disdetto da una della parti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della naturale scadenza, si intenderà rinnovato fino a quando non verrà sostituito da altro accordo.

Si conviene che il presente Contratto Integrativo supera ogni precedente accordo o regolamentazione unilateralmente emanata dall'azienda.

Sottoscritto dalle parti

ALLEGATO 1

Premessa

Nello spirito del Protocollo del 27/7/1993 e dell' articolo 12 del CCNL, le parti convengono sull'istituzione di un Premio di Risultato quale strumento di coinvolgimento nello sviluppo dell'impresa e di riconoscimento dell'apporto individuale del singolo lavoratore.
Il premio sarà commisurato in ciascun anno:
1) all'andamento economico dell'azienda, intesa nella sua totalità;
2) agli incrementi di redditività e produttività di ciascuna struttura dell'azienda operante su determinate parti del territorio nazionale come più oltre individuate.
Il premio avrà, pertanto, le seguenti caratteristiche:
a) sarà variabile vale a dire non determinabile a priori ma solo dopo la consuntivazione dei risultati;
b) sarà calcolato solo con riferimento al raggiungimento degli obiettivi riferiti ai parametri di seguito specificati.
Le parti, tenuto conto del contesto in cui opera l'azienda caratterizzato dalla recente introduzione dell'istituto del lavoro interinale in Italia e dal possibile mutamento del quadro legislativo di riferimento, concordano sul carattere sperimentale del presente accordo e pertanto sulla necessità di una sua verifica complessiva dopo la sua applicazione per l'esercizio 2003.
Tenuto perciò conto della specificità dell'azienda e della sua articolazione territoriale, le parti concordano nel valutare che il premio sia misurato sulla base:
a) di un parametro nazionale che sia indicatore dell'andamento economico aziendale, costituito dal Risultato Operativo Lordo pari alla differenza fra Ricavi e Costi della Produzione del Conto Economico;
b) della media aritmetica di due parametri, calcolati su base territoriale e ponderati fra loro, costituiti da un Indice di Produttività e da un Indice di Redditività.

I parametro : ECONOMICITA' COMPLESSIVA DELL'AZIENDA

Questo parametro è l'indicatore del risultato economico della gestione industriale dell'azienda. Esso è costituito dal Risultato Operativo annuale dato dalla differenza tra ricavi e costi di bilancio ed è essenziale per correlare parte del Premio al miglioramento ordinario del risultato di Conto Economico.
Più in particolare, il Risultato Operativo sarà dato dalla differenza fra la somma dei valori da 1 a 5 della Parte A e la somma dei valori da 6 a 14 della Parte B del Conto Economico.
Si precisa che i costi del Personale di cui al punto 9 si intendono al lordo del premio prima cioè del calcolo e della imputazione dello stesso a Conto Economico.
Il valore base è dato, in ciascun anno, dalla media dei consuntivi dei due anni precedenti.
I valori dei singoli anni saranno rettificati per tener conto dell'effetto inflazione e pertanto saranno espressi in termini reali con riferimento alla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo fra

il valore dell'ultimo mese disponibile dell'anno per il quale si sta calcolando il premio e il valore del corrispondente mese di ciascuno dei due anni precedenti.
A titolo di esempio, in occasione del calcolo del premio relativo all'esercizio 2002, il consuntivo 2000 per l'inflazione fra il 2000 ed il 2002 ed il consuntivo 2001 per l'inflazione fra il 2001 ed il 2002.
Le fasce di risultato, determinate dal rapporto percentuale fra Risultato Operativo dell'anno e valore base dei due anni precedenti, si intenderanno conseguiti con una tolleranza del 1 %.
Sono previste le seguenti fasce di risultato e le seguenti quote di premio uguali per tutti i dipendenti:

Fascia Risultato Quote di Premio
I Valore base + 5 % 103 Euro
II Valore base + 10 % 206 Euro
III Valore base + 20 % 515 Euro
IV Valore base + 25 % ed oltre 721 Euro

II e III parametro : REDDITIVITA' e PRODUTTIVITA' TERRITORIALE
Al fine di premiare gli effettivi incrementi di redditività/produttività delle singole articolazioni territoriali dell'Azienda e conseguentemente dell'apporto della forza lavoro che vi opera, vengono, per ogni anno, calcolati, fino alla prima cifra decimale, gli indici di
a) Produttività costituito dal rapporto fra tutte le ore lavorate dai lavoratori temporanei e tutte le ore lavorate dei dipendenti diretti di ogni singola regione;
b) Redditività costituito dal rapporto fra margine operativo lordo della singola regione e tutte le ore lavorate dai lavoratori temporanei di ogni singola regione.

Si precisa che il Margine Operativo Aziendale è costituito dal fatturato di competenza del periodo al netto di tutti i costi relativi al personale interinale ed ai costi commerciali sostenuti.

Le regioni individuate sono le seguenti:
1) Piemonte e Val d'Aosta
2) Liguria
3) Lombardia
4) Veneto e Trentino Alto Adige
5) Friuli
6) Emilia Romagna
7) Marche
8) Toscana
9) Umbria
10) Abruzzo e Molise
11) Lazio
12) Puglia e Basilicata
13) Campania
14) Calabria
15) Sicilia
16) Sardegna

I valori percentuali determinati dal confronto fra i due indici, riferiti all'anno di riferimento e a quello dell'anno precedente, saranno sommati algebricamente fra loro, tenuto conto della cifra decimale, e divisi per due con arrotondamento alla unità superiore nel caso la cifra decimale fosse eguale a 5 o maggiore ed alla unità inferiore se la cifra decimale fosse inferiore a 5.

Sono previste le seguenti fasce di risultato e le seguenti quote di premio, in funzione del risultato cosi ottenuto:

Fascia Risultato Quote di Premio
I 100 % 10 %
II 101% 20 %
III 102 % 30 %
IV 103 % 40 %
V 104 % 50 %
VI 105 % 75 %
VII 106 % o superiori 100 %

Importo del Premio di Risultato
L'importo base del Premio di Risultato (corrispondente alla erogazione complessiva al 100 %) è pari alla retribuzione base mensile costituita dal minimo contrattuale, dalla contingenza e dalla quota EDR e, per i soli quadri, la indennità contrattuale e pertanto così determinato:

Livello Premio = 100 %
Q 1.756 Euro
I 1.472 Euro
II 1.343 Euro
III 1.214 Euro
IV 1.137 Euro
V 1.085 Euro
VI 1.008 Euro

Erogazione ed aventi diritto
Il calcolo e la erogazione della parte relativa alla economicità complessiva aziendale (Risultato Operativo) avverrà il mese successivo alla approvazione definitiva del bilancio aziendale da parte dell'assemblea dei soci e comunque entro e non oltre il mese di Luglio di ogni anno.
Il calcolo e la erogazione della parte relativa alla redditività e produttività territoriale avverrà appena calcolati i dati aziendali e comunque entro e non oltre il mese di Maggio di ogni anno.
Avrà diritto al premio maturato il personale ancora in forza al momento della erogazione del premio, in proporzione all'effettivo servizio lavorativo prestato nell'anno di riferimento.
Il premio sarà pertanto corrisposto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi effettivamente lavorati.
Il mese di assunzione ovvero di recesso verrà considerato mese intero per frazioni di mese superiore ai 15 giorni di calendario.
Non vengono considerati utili ai fini della maturazione del premio i periodi di assenza ingiustificata, di permesso non retribuito superiore ai 15 giorni e di malattia di breve durata (inferiori ai 2 giorni) al raggiungimento dei 20 giorni lavorativi annui.
Per il personale part – time il premio sarà ridotto in proporzione al minore orario di lavoro.
L'Azienda fornirà annualmente alle OO.SS. copia del bilancio di esercizio completo in ogni sua parte in quanto strumento indispensabile all'asseverazione dei dati relativi all'indicatore di redditività generale previsto dal presente accordo.

ACCONTO SUL PREMIO
Sulla base dell'andamento semestrale dell'azienda nell'anno di riferimento del premio, ne verrà anticipata una parte in funzione dell'andamento del secondo e terzo parametro legato alla REDDITIVITA' e PRODUTTIVITA' AZIENDALE.

Calcolati gli indici, con le modalità in precedenza definite, relative ai primi sei mesi dell'anno in corso, essi saranno confrontati con quelli definitivi relativi all'anno precedente con la erogazione di un anticipo nella seguente misura:

Risultato Quote di Premio
100 % 20 %
101 % 25 %
102% 30 %
103% 35 %
104% 40 %
105 % 50 %

L'erogazione avverrà con le modalità definite per la erogazione del premio annuo e sarà effettuata con lo stipendio relativo al mese di ottobre.