ITAL BROKERS

ITAL BROKERS SpA.

Contratto Integrativo Aziendale

In data 27 luglio 2011 presso la Sede Aziendale di Genova si sono incontrati:

- Per la ITAL BROKERS S.p.A.

  Cav. Franco PECORINI
  Dott. Mauro MANSANTI
  Sig. Roberto SPINELLI

- Per le OO.SS.

  FISASCAT-CISL
  Luca MAESTRIPIERI

  FILCAMS-CGIL
  Marco CARMASSI
  Maurizio FIORE

- Per le RSU – RSA

  Giorgio COLLA
  Jacopo GIACOBBE
  Vanda GIVO
  Fabio LATTARULO
  Bruna LA ROSA
  Valentina PURCARO
  Stefano TRAVERSO

Le parti, dopo ampia e approfondita discussione, hanno concordato quanto di seguito:

ITAL BROKERS

Articolo 1

Relazioni sindacali

Con il presente Contratto Integrativo Aziendale le parti confermano il loro reciproco impegno per un ulteriore miglioramento delle relazioni sindacali attraverso il rafforzamento della partecipazione dei dipendenti e del sindacato allo sviluppo dell' Impresa, il miglioramento ulteriore dell'informazione e del confronto e lo sviluppo continuo dell'azione di valorizzazione delle risorse umane e della loro crescita professionale. Tale reciproco impegno si svolgerà nell'ambito delle norme di Legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di quanto pattuito nel presente Contratto Integrativo Aziendale.

Articolo 2

Partecipazione

Le parti, nell'ambito delle politiche e degli obiettivi aziendali, si impegnano a migliorare ulteriormente contenuti, modalità e tempi della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori alla vita dell'Impresa, in un rapporto esplicito teso a sviluppare le competenze, elevare la qualità del servizio, migliorare la qualità del lavoro e la professionalità.

Articolo 3

Diritto all'informazione

Ad integrazione e precisazione di quanto stabilito dal vigente C.C.N.L. l'Azienda si impegna ad informare - con un incontro annuale congiunto - le R.S.A./R.S.U. sulle tematiche relative alla gestione ed allo sviluppo dell'Impresa nonché all'organizzazione del lavoro in essere ed alle proiezioni future.
La Società fornirà annualmente alle R.S.A. e alle R.S.U informazioni su:

1. tutte le assunzioni fatte con contratto di inserimento, apprendistato, interinale, atipico o comunque effettuate;
2. bilancio aziendale.

In caso di sostanziali modifiche all'organizzazione aziendale l'azienda si impegna a convocare le organizzazioni sindacali per illustrare i cambiamenti.

ITAL BROKERS

Articolo 4

Pari opportunità

L'Azienda conferma la propria attenzione alle Pari Opportunità, puntando a valorizzare il contributo del lavoro femminile in Azienda in conformità a quanto previsto dalla normativa C.E.E. e della legislazione nazionale vigente, legge n. 125 del 20/04/91

Articolo 5

Formazione

Il personale ha diritto ad accrescere le proprie conoscenze e capacità professionali, mediante la partecipazione ai corsi di formazione - come contemplato nell'ex articolo 22 prima parte del C.C.N.L.. I corsi di formazione, oltre ad accrescere la professionalità, costituiscono titolo preferenziale per il passaggio di livello. Al personale viene data la possibiltà di partecipare, a parità di condizioni, ad almeno un (1) modulo formativo, anche non Provinciale, mirato nei singoli settori (esigibilità della formazione) nell'ambito della durata in vigore del presente accordo integrativo, secondo le esigenze e l'organizzazione aziendale, senza alcun nocumento per chi non partecipa ai corsi.

Qualora l'Azienda abbia necessità di particolari figure professionali curerà di ricercare le stesse, in via privilegiata e prioritaria, tra il personale interno dandone secondo le modalità informazione alle R.S.A./R.S.U..
Qualora un lavoratore, dopo aver partecipato ad attività formative non finanziate (o per le parti non finanziate), non obbligatorie ed altamente qualificanti (quali ad esempio: iscrizione al RUI, iscrizione all'Albo Broker, Certificazioni, ecc..) dovesse lasciare l'azienda entro un anno dal termine di tale attività, sarà tenuto a rifondere il 50% dei costi diretti del corso/i sostenuti ed entro la fine del secondo anno il 25%. Si precisa che il lavoratore dovrà essere informato puntualmente e preventivamente sul possibile riaddebito, ancorché parziale, di tali corsi sottoscrivendo un apposito modulo.

ITAL BROKERS

Articolo 6

Diritto allo studio

Sono riconosciuti 10 giorni di permesso retribuito, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, per sostenere gli esami d'iscrizione all'Albo Brokers.

Articolo 7

Orario di lavoro

Orario giornaliero flessibile: L'orario di lavoro, di 8 ore giornaliere per 5 giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, prevede l'ingresso dalle ore 8.30 alle ore 9.00, mentre la pausa pranzo sarà prevista tra le ore 12.30 e le ore 14.30 (con pausa obbligatoria di almeno 1 ora – max 2 ore) sino al completamento dell'intera giornata lavorativa.
L' ingresso successivo alle ore 9,00 verrà recuperato per "quarti d' ora" (per l'ingresso dalle ore 9 e 01 fino alle ore 9 e 15 dovranno essere recuperati 15 min. dalle 9 e 16 min alle 9,30 il recupero sarà di 30 min) salvo presentazione di regolare permesso firmato dal responsabile dell'uffcio.

Utilizzo quota ROL : Nel periodo compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre, l'orario di lavoro del venerdì sarà di 6 ore anche consecutive con il godimento di 2 ore di ROL con la possibilità da parte della Azienda, sentite le OO.SS., di estendere tale periodo in caso di eccessivo accumulo di permessi arretrati da parte del personale.
L'Azienda può escludere da tale permesso il personale richiamato per motivi di servizio. Inoltre la Direzione si riserva di indicare un presidio minimo in alcuni reparti considerati sensibili come ad es. Direzione, Autisti, Ufficio Sinistri. Sono altresì esclusi i lavoratori che hanno già beneficiato dei predetti permessi o che sono a debito per loro richiesta.

Utilizzo ex festività: Qualora l'azienda dovesse ritenere necessaria la chiusura in coincidenza di ponti festivi, le parti decidono di utilizzare le ex festività o in alternativa le ore di R.O.L. residue.

ITAL BROKERS

Articolo 8

Buoni pasto (tickets)

Al fine di contribuire alla spesa del pasto di cui il lavoratore deve far fronte nell'intervallo, l'azienda fornirà ad ogni lavoratore un buono pasto del valore unitario di Euro 5,29 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata.
Le assenze, non danno diritto al buono pasto. Hanno diritto al buono pasto i lavoratori che svolgono un orario uguale o superiore alle cinque (5) ore giornaliere.

Articolo 9

Coperture assicurative RSMO, Vita ed Infortuni

L'azienda si impegna a rinnovare le coperture Vita, Infortuni ed RSMO alle migliori condizioni reperibili sul mercato e nell'ambito delle disposizioni di legge garantendo comunque le attuali coperture, ove possibile.
Due mesi prima della scadenza verrà fissato un incontro fra le parti per procedere di comune accordo al rinnovo delle coperture assicurative sopra indicate.

Articolo 10

Indennità di malattia

Rimane invariato quanto stabilito dai precedenti contratti integrativi per il personale in malattia o infortunio mantenendo la maggiorazione della percentuale esistente (100%) per i giorni che vanno dal 12° al 20° giorno.
Fermo restando l'integrale recepimento del CCNL TDS Confcommercio del 06/04/2011 e la completa applicazione dell'art. 176 le parti stabiliscono che:

- il singolo giorno non verrà computato come evento morboso come stabilito dal CCNL;
- nel caso in cui ci si limiti ad un singolo giorno di malattia, non sarà necessaria la presentazione del certificato medico;
- per i primi quattro eventi morbosi, verificatisi nel corso di ciascun anno solare, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del primo comma dell'art. 176 verrà corrisposta nella misura del 100%

Tali disposizioni saranno confermate di anno in anno dall'azienda di concerto con le Organizzazioni Sindacali.

Articolo 11

Premio aziendale

Le parti firmatarie del presente accordo stabiliscono di modificare il premio aziendale di cui al precedente C.I.A. con un'altra metodologia di calcolo.
Il premio aziendale verrà erogato solo in presenza di utile di esercizio e a condizione che il suo importo complessivo risulti essere inferiore o uguale al 50% dell'utile stesso e comunque non potrà essere superiore all'equivalente di 3,30 Euro lordi per giornata lavorata nell'anno per lavoratore.
Il periodo di riferimento è quello di bilancio dell'anno precedente ed il premio verrà erogato entro il 31/10 dell'anno successivo.

Le parti si danno atto che gli importi erogabili a titolo di premio aziendale sono definiti nel loro ammontare complessivo e omnicomprensivo di ogni eventuale incidenza sugli istituti retributivi previsti contrattualmente (non incidono sul TFR e usufruiscono del regime di defiscalizzazione prevista per gli importi aventi natura premiale).

- Il valore del premio aziendale è uguale per tutti, senza distinzione di livello;
- Il premio verrà erogato ogni anno, in relazione ai risultati dell'anno precedente, a tutti i dipendenti in forza alla data del pagamento e che erano alle dipendenze nell'anno di riferimento;
- Le persone assunte nell'anno riceveranno un valore "pro rata" in 52/52 in relazione alla durata del contratto di lavoro nell'anno di riferimento;
- Ai lavoratori con contratto a termine, o usciti per pensionamento verrà erogato con l'ultima busta paga per il premio maturato facendo riferimento a quanto descritto nei precedenti capoversi;
- Il valore del premio aziendale è subordinato alla conferma della vigente normativa in materia di defiscalizzazione dello stesso. Nel caso di modifiche normative le parti si impegnano a rivedere il contenuto dell'accordo.

Articolo 12

Nuovi livelli contrattuali

Viene introdotta una nuova suddivisione dei livelli contrattuali attualmente non prevista dal CCNL del commercio e terziario. Le considerazioni alla base di quanto sopra attengono prima di tutto l'elevato numero dei dipendenti inquadrati come Funzionari o

Quadri e come primo livello, con un livellamento contrattuale cui non sempre corrisponde parità di responsabilità tra gli stessi.

Si ritiene pertanto opportuno proporre una diversa ed ulteriore suddivisione, proprio per distribuire in maniera migliore il personale in forza tra i vari livelli contrattuali, aggiungendone di nuovi per consentire una distribuzione maggiormente in linea con le varie competenze e responsabilità. Questo consentirà all'azienda di valutare promozioni e passaggi migliorando la strutturazione aziendale dei ruoli.

Le parti concordano di introdurre tale struttura contrattuale a partire dal 01 luglio 2012 previa valutazione delle modalità di attribuzione dei nuovi livelli rispetto agli attuali valutandone al contempo l'impatto economico.

Si passerebbe pertanto dalla situazione A) alla situazione B) dello specchietto sotto riportato:

Modello attuale A)	modello B)
	Funzionari 1°
	Funzionari 2°
Quadri	Funzionari 3°
	1° livello S
1° livello	1° livello
2° livello	2° livello
3° livello	3° livello
4° livello	4° livello
5° livello	5° livello

Articolo 13

Genitori e figli

Viene istituito il congedo di paternità pari a 3 giorni lavorativi che il padre potrà usufruire entro e non oltre 15 giorni dalla nascita del figlio.

ITAL BROKERS

Viene inoltre incrementata la retribuzione durante il periodo di maternità facoltativa passando dall'attuale 30% (totalmente a carico dell'Inps) al 40% (con il 10% aggiuntivo a carico dell'azienda) qualora il periodo di assenza si riduca da 6 mesi a 4 mesi.

Il presente accordo decorre dal 01/08/2011 per la parte normativa, dal prossimo 01/01/2012 per la parte economica e avrà validità fino al 31/12/2014.
Tre mesi prima della scadenza le parti possono rescindere dal presente contratto, attraverso comunicazione scritta alle RSA/RSU anche via e-mail.

Il presente contratto mantiene la sua efficacia sino al rinnovo.

Genova, 27/07/2011

Firme: