

20121 Milano
C.so Venezia, 49
Telefono: 02/7750.1
Telefax 7750.488



del Commercio
del Turismo
e dei Servizi
della Provincia
di Milano

VERBALE DI ACCORDO

Addì 15 maggio 2001, presso l'Unione del Commercio, del Turismo e dei Servizi della Provincia di Milano, si sono incontrati

per la Sogemi S.p.A.

Giuseppe Bonizzi e Sonia Bazzan

per l'Unione del Commercio

Daniela Ceruti ed Emanuela Cambrini

per la Filcams-Cgil

Roberto Cappelletti *micoLA*

per la Fisascat-cisl

Giuseppe Tognacca

per la Uiltucs-Uil

Ivano Morandi

per la R.S.U. Tierno, Borrelli, Guidi e Bardella

per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale

Premessa

Ferme restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità e prerogative, le parti confermano la comune volontà di consolidare l'assetto complessivo delle relazioni sindacali, coerentemente con quanto stabilito dal protocollo del 23 luglio 1993 e dal C.C.N.L. di categoria.

Le parti convengono quindi che il sistema di relazioni sindacali sia strutturato come segue.

ART. 1 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

L'azienda fornirà annualmente, durante appositi incontri con le RSU, le seguenti informazioni:

- PROSPETTIVE DI SVILUPPO DELL'AZIENDA;
- PIANI DI INVESTIMENTO
- RISTRUTTURAZIONI-RIORGANIZZAZIONI-TERZIARIZZAZIONI-
ESTERNALIZZAZIONI
- INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E TUTTO QUANTO COMPORTI MODIFICHE
INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- ORGANICI E LORO COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA
- MERCATO DEL LAVORO, TIPOLOGIA CONTRATTI E LORO UTILIZZO

L'Azienda darà comunicazione alle R.S.U. dei contratti di appalto stipulati indicando la ragione sociale e la sede legale delle aziende interessate.

Tali incontri, viste le caratteristiche dell'azienda e le sue possibili dinamiche evolutive, a richiesta di una delle parti, potranno avere cadenza diversa da quella sopra indicata.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "W", "H", "G", "B", "Q", "u", "K", "SB", and "m"]

ART. 2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti si danno reciprocamente atto che la base essenziale per razionalizzare ed incrementare la produttività ed i servizi è costituita da un'organizzazione del lavoro in grado di soddisfare e valorizzare la professionalità dei lavoratori, per meglio rispondere anche alle esigenze organizzative dell'azienda.

Le parti concordano sulla necessità di promuovere la riqualificazione professionale di tutti i lavoratori in base alle caratteristiche ed alle esigenze dell'organizzazione aziendale.

Al fine di favorire lo sviluppo delle capacità professionali di tutti i lavoratori, verranno programmati corsi di aggiornamento con particolare riguardo alle materie inerenti l'informatica.

Nel caso in cui debbano essere ricoperte posizioni vacanti, l'Azienda continuerà a valorizzare la crescita e la progressione professionale dei dipendenti, sempre che ne sussistano le condizioni dando la precedenza al personale interno.

ART. 3 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali.

Salvo diversa articolazione per alcuni reparti legati all'operatività dei mercati, l'orario di lavoro è così articolato:

- DAL LUNEDI' AL GIOVEDI' : 08.15 - 12.45 / 13.45 - 17.45
- VENERDI' : 08.30 - 12.30

Si stabilisce tra le parti un orario elastico con 45 minuti di flessibilità così articolati:

- L'ENTRATA POTRA' ESSERE ANTICIPATA DI 15 MINUTI O POSTICIPATA DI 30 MINUTI.
- L'INTERVALLO AVRA' UNA DURATA MINIMA DI 30 MINUTI E MASSIMA DI UN'ORA.
- L'USCITA AVVERRA' A PARTIRE DALLE ORE 17.00 FINO AL COMPLETAMENTO DELL'ORARIO GIORNALIERO

Per chi non può usufruire dell'orario flessibile sono tollerati ritardi nel prendere servizio sino ad un numero massimo di 3 al mese, con durata massima di 15 minuti l'uno e fino a 45 minuti complessivi.

Tali ritardi dovranno essere recuperati alla fine del turno e comunque entro la settimana nella quale sono stati effettuati.

Gli eventuali ritardi causati da forza maggiore (guasti o incidenti di automezzi, scioperi trasporto pubblico, etc.) dovranno essere comunicati con tempestività alla direzione del personale per l'eventuale concessione in conto dei permessi retribuiti individuali (da 1 a 3 ore) di cui al successivo art. 6.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ART. 4 - STRAORDINARI

Le parti ribadiscono che l'uso del lavoro straordinario non deve superare il limite individuale previsto dal CCNL.

L'azienda fornirà alla RSU la quantificazione semestrale del ricorso al lavoro straordinario, suddiviso per centri di costo.

ART. 5 LAVORO NOTTURNO

La maggiorazione del lavoro notturno è elevata al 50%.

ART. 6 - FERIE

Il personale in forza al 31/12/2000 conserva il diritto ad un periodo di ferie come di seguito definito.

Per le ferie maturate nell'anno 2001 verrà mantenuto l'attuale meccanismo di calcolo (26 giorni o 30 giorni).

Per le ferie che matureranno nell'anno 2002 il personale avrà diritto ad un periodo feriale così definito:

- lavoratori che prestano la loro attività lavorativa su sei giorni dal lunedì al sabato
 - 26 GIORNI LAVORATIVI DAL 1° AL 10° ANNO DI ANZIANITA'
 - 30 GIORNI LAVORATIVI DALL'11° ANNO DI ANZIANITA'
- lavoratori che prestano la loro attività lavorativa su cinque giorni dal lunedì al venerdì
 - 22 GIORNI LAVORATIVI DAL 1° AL 10° ANNO DI ANZIANITA'
 - 26 GIORNI LAVORATIVI DALL'11° ANNO DI ANZIANITA'

Le ferie dovranno essere usufruite nel periodo previsto dal CCNL (maggio - ottobre) e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per i lavoratori assunti successivamente al 31/12/2000 la materia delle ferie sarà regolamentata così come previsto dal vigente CCNL terziario.

La maturazione delle ferie annuali avviene dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.

Le ferie non usufruite nel corso dell'anno solare dovranno essere esaurite entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Esaurite le ferie dell'anno in corso, prima di utilizzare quelle dell'anno successivo è obbligatorio utilizzare i R.O.L. del medesimo anno di competenza.

Una volta all'anno è consentito assentarsi per una settimana, utilizzando 4 giorni di ferie ed 1 giorno di R.O.L.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ART. 7 - PERMESSI

- PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI

Nel corso dell'anno saranno concesse n. 20 ore di permessi personali retribuiti usufruibili in gruppi da 1 - 2 - 3 ore intere, tali ore non saranno cumulabili a nessun altro permesso o R.O.L.

Per l'anno 2001 i permessi saranno calcolati in dodicesimi a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

- PERMESSI PER LUTTO FAMILIARE

Vengono concesse n. 3 giornate di permesso retribuito per lutti familiari di parenti fino al 3° grado ed affini sino al 1° grado con successiva presentazione del relativo certificato di morte.

Si concorda l'uscita anticipata di 2 ore nella giornata del 2 novembre - commemorazione dei defunti - e di 4 ore il 24 dicembre - vigilia di Natale - e il 31 dicembre - S. Silvestro.

Ai dipendenti che per le esigenze di servizio non potranno usufruire di quanto sopra previsto, le ore di uscita anticipata non godute verranno corrisposte in aggiunta alla normale retribuzione, senza maggiorazione alcuna a titolo di straordinario.

ART. 8 - MALATTIA E INFORTUNIO

Le assenze per malattia saranno assoggettate a retribuzione ridotta dal 4° al 10° giorno. In caso di ricovero ospedaliero la società integrerà la quota sino al 100% dalla data del ricovero.

L'azienda darà informazione preventiva (almeno 15 giorni prima della scadenza) al lavoratore sul raggiungimento dei 180 giorni di malattia previsti dal CCNL.

A richiesta dell'interessato l'azienda provvederà ad inviare copia dell'informazione anche alla RSU.

Nel caso di malattia grave, comprovata da dichiarazione medica, si concorda la conservazione del posto di lavoro per la durata della malattia stessa.

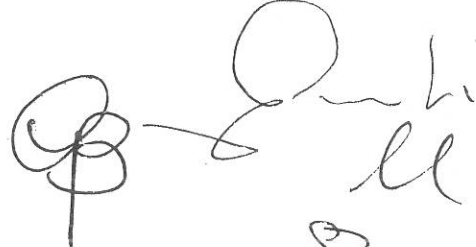
L'assenza dovrà essere considerata permesso non retribuito e non dovrà avere influenza sull'anzianità di servizio e sulla rivalutazione del T.F.R.

L'inizio della malattia dovrà essere tempestivamente comunicato alla direzione del personale.

Entro i termini dall'inizio della malattia, stabiliti dal CCNL, dovrà essere trasmesso alla Direzione del Personale il relativo certificato medico a mezzo raccomandata A.R. o con consegna diretta tramite persona incaricata, anche se trattasi di assenza nei primi 3 giorni di carenza.

Nel caso in cui la malattia intervenga durante il periodo di ferie, il lavoratore dovrà provvedere a trasmettere a mezzo raccomandata A.R. alla Direzione del Personale il prescritto certificato medico A.S.L. della località in cui si trova.

E' obbligatorio il rientro in servizio al termine della malattia, salvo l'eccezionalità di accordi diversi con la direzione del personale.

W  \$1  ll  on

Permessi retribuiti saranno concessi previa documentazione per visite mediche specialistiche prescritte dall'A.S.L. o da strutture mediche riconosciute. Saranno escluse cure terapeutiche cicliche (ad esempio fisioterapia – ultrasuoni ecc.) e odontoiatriche tranne nei casi in cui tali cure vengano effettuate presso ASL o strutture ospedaliere pubbliche.

ART. 9 - VESTIARIO

Fermo restando quanto previsto dal CCNL si concorda che il vestiario dei dipendenti addetti alle porte di accesso dei mercati – portieri – commessi – venga fornito ad anni alterni per la stagione estiva (giugno) e per la stagione invernale (ottobre).

Alla consegna del nuovo vestiario dovrà essere riconsegnato quello in uso.

Art. 10 - DIRITTI SINDACALI

Si concorda di elevare a due ore all'anno per ciascun dipendente i permessi sindacali di cui all'art. 27 prima parte, CCNL vigente.

Le ore utilizzate per il confronto tra azienda e RSU, qualora richieste dalla direzione aziendale o inerenti il diritto di informazione, non verranno conteggiate nel monte ore dei permessi sindacali.

ART. 11 - AMBIENTE DI LAVORO

L'azienda conferma il pieno rispetto della legge 626/94.

L'azienda provvederà a consegnare copia della relazione dei rischi al rappresentante dei lavoratori delegato per la sicurezza, il quale dovrà seguire gli opportuni corsi di formazione previsti dalla legge 626.

ART. 12 - SALARIO

Per il personale in forza alla data del 31/12/2000 tutte le voci di carattere economico concordate con i precedenti contratti integrativi (Integrativo aziendale – premio integrativo aziendale – assegno ad personam – superminimo di livello (dal 3° al 6° livello)) verranno accorpate in busta paga sotto la voce "integrativi congelati".

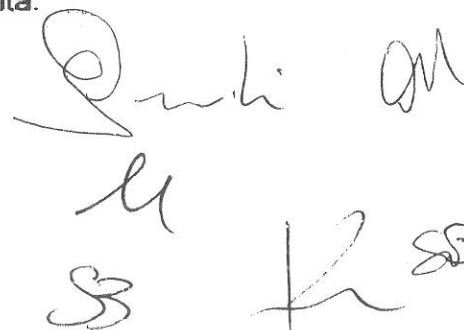
In sostituzione dei suddetti trattamenti, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai nuovi assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato verrà corrisposto un "salario aziendale" pari a lire 150.000 (base IV livello) lorde riparametrate da corrispondersi con le seguenti modalità:

50% dopo 12 mesi

50% dopo 24 mesi

Le parti concordano di chiudere gli anni 2000 e 2001 con la corresponsione di una tantum lorda, che sarà imputata al bilancio 2000, così ripartita:

quadri	lire 2.000.000
1°-2° livello	lire 1.400.000
3°-4°-5°-6° livello	lire 950.000



L'una tantum di cui sopra sarà corrisposta con la retribuzione del mese di giugno 2001.

I suddetti importi verranno erogati in misura proporzionale per i lavoratori part-time e per quelli che hanno iniziato il rapporto di lavoro nel corso dei suddetti anni.

ART. 13 BUONI PASTO

In sostituzione dell'attuale convenzione mensa, con decorrenza 1.1.2002 per ogni giornata lavorativa di effettiva presenza al lavoro, l'Azienda corrisponderà un buono pasto dell'importo di lire 10.000. Per i lavoratori part-time il buono pasto sarà corrisposto solo quando l'orario giornaliero sia superiore alle quattro ore. Il buono pasto non sarà corrisposto ai lavoratori che effettuano il turno di lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6,20) salva diversa indicazione dell'INPS e delle Imposte dirette.

ART. 14 - SCATTI ANZIANITA'

Il personale in forza al 31/12/2000 conserverà la precedente regolamentazione in tema di scatti che prevede la corresponsione di n. 10 scatti di anzianità biennali, al 4%, calcolati sulla retribuzione base e sull'indennità di contingenza.

Al personale assunto successivamente a tale data verrà applicata la normativa in tema di scatti di anzianità prevista dal CCNL vigente.

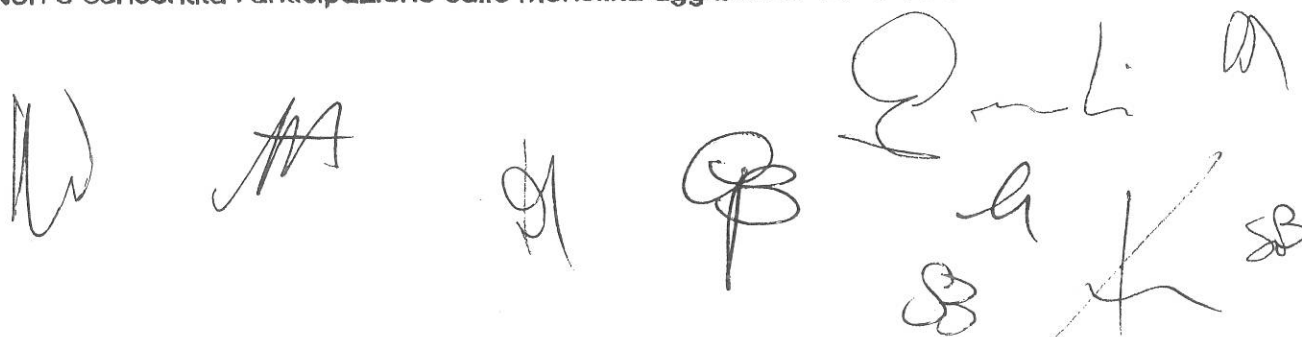
ART. 15 - CONCESSIONE PRESTITI

Al fine di meglio disciplinare le richieste di prestiti e anticipi, si concordano alcune modalità per tali concessioni:

1. LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI PRESTITO DOVRA' AVVENIRE ENTRO IL GIORNO 10 DI OGNI MESE.
2. LA RICHIESTA DI PRESTITO NON POTRA' ECCEDERE IL 50 % DEL CORRISPONDENTE IMPORTO DI ANZIANITA' MATURATO AL MOMENTO DELLA DOMANDA.
3. L'ESTINZIONE DEL PRESTITO DOVRA' AVVENIRE ENTRO UN ANNO DALLA DATA DI CONCESSIONE, IN TAL CASO NESSUN INTERESSE VERRA' APPLICATO SULLA SOMMA RICEVUTA IN PRESTITO.
4. L'EVENTUALE RICHIESTA DI PROTRAZIONE DELLA RATEAZIONE SARA' SOGGETTA AGLI INTERESSI PARI AL " PRIME RATE " ABI.
5. OGNI DOMANDA DI PRESTITO DOVRA' ESSERE DEBITAMENTE CORREDATA O CONGRUAMENTE MOTIVATA DELLE RAGIONI CHE GIUSTIFICANO LA RICHIESTA : LA MANCANZA DI DOCUMENTAZIONE COMPORTERA' IL NON ACCOGLIMENTO DELLA RICHIESTA STESSA.
6. NESSUN NUOVO PRESTITO VERRA' CONCESSO IN PRESENZA DI ALTRO PRESTITO IN CORSO DI ESTINZIONE.

Gli anticipi sullo stipendio del mese in corso potranno essere concessi per un importo non superiore ai 2/3 delle competenze spettanti.

Non è consentita l'anticipazione sulle mensilità aggiuntive: 13^a e 14^a.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized 'W', a signature that looks like 'MA', a signature that looks like 'GI', a signature that looks like 'PB', a signature that looks like 'ZmLi', a signature that looks like 'h', a signature that looks like 'SB', and a signature that looks like 'SB'.

ART. 16- ANTICIPO TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

L'anticipo del TFR sarà regolamentato così come previsto dal CCNL-

Qualora a causa di imprevisti la concessione dell'anticipo non dovesse risultare regolarmente giustificata dal richiedente, la Società richiederà la restituzione dell'anticipo in un'unica soluzione oppure ed eventualmente mediante trattenute mensili sulla busta paga.

Per quanto riguarda l'anticipo relativo all'acquisto della prima casa, l'azienda rilascerà una dichiarazione con la quale garantirà l'erogazione di detto anticipo che potrà essere utilizzata dal dipendente all'atto del compromesso d'acquisto (vedi lettere tipo allegata - intaz23).

ART.17- CLAUSOLE E DISPOSIZIONI FINALI

Con la stipula del presente accordo le Parti si danno reciprocamente atto che tutti i contratti aziendali precedenti vengono sostituiti dal presente Contratto Integrativo Aziendale.

Le Parti si danno altresì reciprocamente atto che il presente accordo costituisce un complesso migliorativo dei precedenti accordi aziendali.

Le Parti convengono di incontrarsi entro il secondo semestre del 2003 al fine di individuare meccanismi di salario variabile.

ART. 18 - DECORRENZA E DURATA

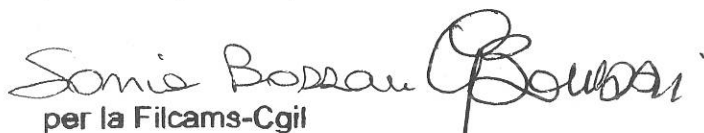
Il presente accordo decorre dall'1.6.2001 e scadrà il 31.12.2004 e ove non sia stato disdetto da una delle parti entro tre mesi dalla scadenza, con lettera raccomandata, si intenderà tacitamente rinnovato per un anno e così di anno in anno.

Il presente accordo si applica a tutto il Personale dipendente di SO.GE.M.I. S.P.A. con esclusione dei Dirigenti.

Per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia al contratto nazionale di lavoro per dipendenti da aziende commerciali.

Letto, confermato e sottoscritto.

per la Sogemi S.p.a.


per la Filcams-Cgil

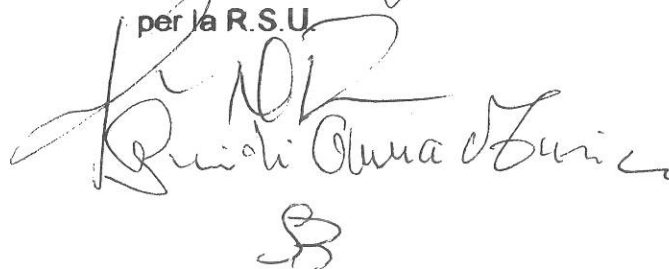
per l'Unione del Commercio

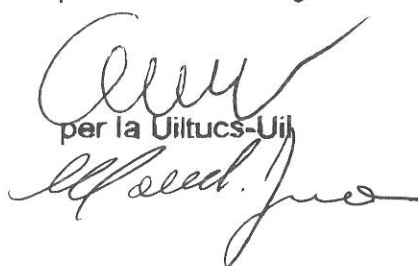


per la Fisascat-Cisl



per la R.S.U.


SB


per la Uiltucs-Uil