

**Contratto aziendale integrativo del
“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario:
commercio, distribuzione e servizi”**

- Testo Ufficiale -

Costituzione delle Parti

L'anno 2014. – il giorno 30/01/2014 – in Crema, tra:

- l'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, con sede in Crema (CR) alla Via Olivetti 17 - C.F.91032910191 , in persona del suo rappresentante legale Dott. Alberto Bertolotti, con l'assistenza di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA - ASVICOM CREMONA (Associazione sviluppo commercio, turismo, servizi e PMI della provincia di Cremona) con sede in Via Olivetti 17 a Crema (CR) - CF: 98111520171 rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza

e

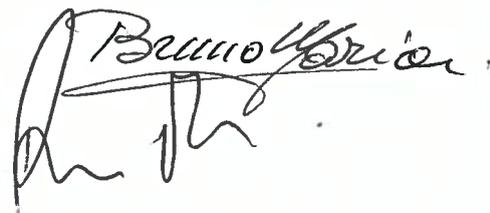
- la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL - rappresentata dal Segretario Generale, Sig. Bruno Mariani e alla presenza del Dott. Matteo Pariscenti, dipendente dell'EBITEN e iscritto all'organizzazione sindacale dei lavoratori FESICA CONFISAL;

- la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri - CONFISAL FISALS - rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri;

- la Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL - rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi.

ORIGINALE

E. BIL. T. N.
Ente Bilaterale Nazionale del Terziario
Via Olivetti, 17 - 26013 Crema (CR)
C.F. 91032910191



premessi che:

- la Contrattazione di secondo livello detta anche contrattazione decentrata o integrativa, è la contrattazione che integra il contratto collettivo nazionale di lavoro con ulteriori acquisizioni e si distingue in contrattazione aziendale e contrattazione territoriale.

In base all'art. 8, co.3, L.148/2011 i contratti collettivi aziendali assumono per la prima volta efficacia erga omnes, diventando efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce, a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza di tutti i lavoratori dell'azienda (iscritti ai sindacati firmatari dell'accordo, ad altre o a nessuna associazione sindacale).

Per la prima volta in Italia viene introdotta l'esigibilità dei contratti aziendali davanti alla magistratura del lavoro.

- in base all'art. 8, comma 1, D.L. 138/2011, convertito in L. 14 settembre 2011, n.148 possono essere concluse attraverso la contrattazione decentrata di II livello intese finalizzate:

- alla maggiore occupazione;
- alla qualità dei contratti di lavoro;
- all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- all'emersione del lavoro irregolare;
- agli incrementi di competitività e di salario;
- alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Le materie sono individuate nel comma 2 del citato articolo 8 e riguardano:

- gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro;
- le modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro.

Tali intese, invece, non possono disciplinare gli aspetti inerenti:

- al licenziamento discriminatorio;
- al licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio;




ORA

- all'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro e fino a 1 anno di età del bambino;
 - al licenziamento causato dalla domanda di fruizione del congedo parentale, per malattia del bambino e in caso di adozione o affidamento;
- in data 15/09/2011 le Parti Sociali sottoscrittrici il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi” hanno siglato un “PROTOCOLLO DI INTESA PER LA SIGLA DI UN ACCORDO SINDACALE E PER L’UTILIZZO DELLA FORMULA DEL BENEFIT” ove le Parti stesse convengono di “siglare un accordo di secondo livello entro luglio 2013 che integri l’attuale CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi sia nella parte normativa che nella parte retributiva, accogliendo quanto sperimentato nel Progetto “IN ARMONIA LAVORO E FAMIGLIA” presentato a valere sul “Bando Regionale ai sensi della DGR 28.07.2011, N.2055 per la promozione di progetti per sostenere, incentivare e sviluppare politiche regionali volte a favorire la famiglia e la conciliazione;
- che le parti concordano circa l’opportunità di sottoporre il presente accordo aziendale, stante la sua portata fortemente innovativa, anche alla consultazione di tutti i dipendenti dell’azienda, condizionandone l’efficacia all’approvazione da parte della maggioranza assoluta dei votanti

e considerato che:

- le articolazioni regionali lombarde delle Parti Sociali considerano la contrattazione collettiva decentrata come la forma normativa più importante a livello territoriale nell’ambito del diritto del lavoro, perché attraverso di essa sono disciplinati tutti i principali aspetti del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno fin da subito manifestato la piena condivisione degli intenti e degli obiettivi del progetto;



NALE

- il Progetto "IN ARMONIA LAVORO E FAMIGLIA" intende perseguire diversi obiettivi che si riconducono alla volontà di diffondere una pratica sociale da generalizzare e un comportamento imprenditoriale da promuovere.

Gli scopi del progetto sono:

- definire un percorso di Welfare aziendale innovativo: definire e introdurre un cambio culturale all'interno dell'azienda che favorisca e valorizzi le risorse umane impiegate attivando azioni innovative che mirino a conciliare l'attività lavorativa con le esigenze della famiglia.
- favorire lo sviluppo sociale attraverso il Welfare aziendale: azioni concrete di Welfare aziendale consentono di elevare il livello culturale ed educativo dei dipendenti e collaboratori.
- promuovere un accordo contrattuale di secondo livello: coinvolgere le articolazioni regionali e/o provinciali delle confederazioni che hanno sottoscritto il CCNL applicato in azienda per stimolarli a siglare un accordo di secondo livello per l'attivazione di programmi aziendali e interaziendali volti a promuovere il benessere sociale e familiare.
- armonizzare le azioni previste nel progetto con le azioni sviluppate da altri soggetti: integrare le azioni del progetto con azioni previste nel Piano territoriale di conciliazione della provincia di Cremona e con il Piano territoriale degli orari del Comune di Crema.

tutto ciò premesso e considerato

le Parti sottoscrittrici convengono di integrare il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi" applicato in azienda siglato in data 1 luglio 2013 in Roma, tra la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL, la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri - CONFISAL FISALS e con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL, con le seguenti disposizioni:



SEZIONE I

“SFERA D’APPLICAZIONE, RATIFICA DEL CONTRATTO AZIENDALE, DECORRENZA E DURATA”

Art. 1 (Sfera d’applicazione)

Le norme del presente contratto collettivo aziendale di lavoro (di seguito anche “accordo”) che recepiscono in quanto compatibili le disposizioni normative e retributive contenute nel progetto denominato “IN ARMONIA LAVORO E FAMIGLIA” sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti di tutti i lavoratori operanti presso l’azienda che abbiano approvato per iscritto il presente contratto aziendale secondo le regole di cui all’articolo 2.

Art. 2 (Procedura di ratifica del contratto aziendale)

Il presente accordo verrà sottoposto a referendum tra tutti i dipendenti dell’impresa e sarà valido con una partecipazione pari almeno al 75% dei lavoratori (quorum costitutivo). Lo stesso sarà quindi ratificato a titolo definitivo solo a seguito dell’approvazione espressa dai lavoratori, mediante voto segreto, a maggioranza assoluta dei votanti (quorum deliberativo). Il verbale di riunione dei lavoratori deve essere tenuto agli atti presso la sede legale dell’EBITEN.

Art. 3 (decorrenza e durata)

Il presente accordo decorre dal 1 febbraio 2014 e scadrà contestualmente alla scadenza del C.C.N.L. applicato in azienda richiamato alle premesse del presente accordo.



RIGINALE


SEZIONE II

“ATTIVAZIONE DEL “FONDO WELFARE” ED EROGAZIONE DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE”

Art. 4 (“Fondo Welfare”)

Le Parti concordano di attivare un apposito Fondo denominato “Fondo Welfare”, di seguito anche Fondo, istituito all’interno dell’azienda, il cui gettito sarà finalizzato a coprire i costi a sostegno delle attività previste dai successivi articoli del presente accordo.

Il contributo da destinare in favore del Fondo è stabilito nella misura mensile del 3% calcolato su paga base e contingenza di cui 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico dell’azienda.

Il gettito potrà essere incrementato, oltre che dall’azienda stessa, anche da altri soggetti.

Art. 5 (Servizi di Welfare)

I servizi di Welfare che il Fondo, di cui all’art. 4, erogherà sono i seguenti:

- a) “Servizio di STIRERIA” - un dipendente, appositamente assunto (tra le liste di mobilità), stirerà gli indumenti dei nuclei familiari dei dipendenti in un locale debitamente attrezzato.
- b) “Servizio di MAGGIORDOMO” - un dipendente (già in forza), si occuperà di raccogliere gli ordini, inviarli ai negozi e coordinare la consegna della spesa ad ogni dipendente interessato nella sede della cooperativa. Il servizio verrà svolto in collaborazione con negozi di vicinato di generi alimentari (panetterie, mini market, fruttivendoli, macellai, etc).
- c) “Servizio di trasporto TAXI” per accompagnare i figli dei dipendenti nei luoghi in cui adempiono agli impegni scolastici, educativi, sportivi, ludici oppure dai nonni e/o parenti in generale; per accompagnare eventuali famigliari non autosufficienti presso ambulatori medici, ospedali o altri luoghi di cura; per agevolare i lavoratori e loro famigliari nel recarsi in determinati luoghi (cinema, teatro, etc).



SEZIONE III

“ADEGUAMENTO ORGANIZZATIVO DI WELFARE AZIENDALE”

Art. 6 (Banca delle ore)

Nel quadro del progetto “IN ARMONIA LAVORO E FAMIGLIA” all’interno dell’azienda viene adottato l’istituto contrattuale della “Banca delle Ore” previsto dall’art. 122 (Banca delle Ore) del C.C.N.L. riportato alle premesse riconoscendo l’opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi che sono a disposizione del singolo lavoratore di cui all’ultimo comma degli artt. 119 e 120 del C.C.N.L. stesso.

Considerando che l’art.122 sopra richiamato cita: *“per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell’ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale”* le parti convengono di integrare l’articolo stesso con le seguenti disposizioni:

- le prestazioni aggiuntive oltre il normale orario di lavoro raccolte all’interno della “Banca delle Ore” vengono recuperate con il seguente preavviso:
 - 1 giorno lavorativo, per i recuperi orari;
 - 5 giorni lavorativi, per i recuperi tra 1 e 2 giorni;
 - 10 giorni lavorativi, per i recuperi superiori a 2 giorni.
- l’utilizzo della Banca delle Ore dovrà essere attuato previa comunicazione all’azienda attraverso l’apposita “scheda Banca delle Ore” in allegato (ALLEGATO A).
- le ore prestate oltre il normale orario di lavoro vengono rilevate in un “REPORT” degli orari di lavoro già in uso presso l’azienda.

Art. 7 (Orario Flessibile in entrata e in uscita)

La flessibilità è strumento che consente al dipendente di determinare il proprio orario di lavoro a seconda delle necessità legate alla famiglia (portare i bambini a scuola, accedere a banche, posta e uffici pubblici etc.) applicabile alla sola tipologia di orario di lavoro ordinario.

Essa consiste nella possibilità di posticipare, con Orario Flessibile, l’entrata e l’uscita nei seguenti orari:



FINALE

- a) fascia di ingresso dalle ore 8:30 alle ore 9:30;
- b) fascia di uscita dalle ore 18:00 alle ore 19:00;

(salvo diverso accordo di carattere eccezionale con l'azienda e senza diminuzione del debito orario giornaliero).

L'ora di flessibilità deve essere recuperata entro il giorno stesso a quello di fruizione.

L'orario flessibile dovrà essere fruito per un periodo minimo di un mese (salvo diverso accordo con l'azienda) e previa comunicazione all'azienda attraverso l'apposito "scheda Orario Flessibile" in allegato (ALLEGATO B).

La scelta dell'Orario Flessibile per ogni singolo dipendente verrà riportata su un'apposita bacheca all'interno dell'ufficio/comparto.

Eventuali modifiche o variazioni devono essere preventivamente concordate con l'azienda e successivamente riportate sulla bacheca.

Possono usufruire dell'Orario Flessibile solo i lavoratori dipendenti con carichi di cura quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo figli minori, familiari anziani, disabili, invalidi a carico.

Art. 8 (Sviluppo e gestione di piani di congedo per maternità e paternità)

Ai fini dello sviluppo e gestione di piani di congedo per maternità e paternità le Parti concordano nella realizzazione all'interno dell'azienda di un piano che prevede tre fasi di intervento:

- pre - congedo: concessione della flessibilità dell'orario di lavoro, attivazione Banca delle Ore, concessione part time, tele - lavoro, stesura del bilancio delle competenze e piano di carriera durante il congedo;
- piano keep in touch: realizzazione di un piano di mantenimento dei contatti in assenza della madre, eventuale counseling e coaching, predisposizione ed adeguamento software per i contatti a distanza;
- post congedo: formazione tecnica, counseling, coaching, flessibilità degli orari di lavoro, part time, tele lavoro, Banca delle Ore, baby at work.



ORIGI

Art. 9 (Integrazione retribuzione durante periodo di maternità)

L'obiettivo che l'azienda si prefigge è sostenere il reddito della madre o del padre lavoratore in un momento, quello dei primi mesi di vita del neonato, in cui i costi familiari lievitano significativamente e lo stipendio diminuisce. Per raggiungere l'obiettivo sopra riportato le Parti concordano di integrare la retribuzione durante il periodo di maternità così come di seguito: integrazione al 100% dello stipendio nel periodo di maternità obbligatoria e facoltativa.



ALE

SEZIONE IV

“FORMAZIONE E INFORMAZIONE”

Art. 10 (Percorsi formativi ed informativi)

Le Parti concordano nel favorire percorsi formativi e informativi del personale in forza presso l'unità produttiva con il coinvolgimento anche del Datore di Lavoro, anche attraverso l'utilizzo del Fondo Formazienda, così come di seguito:

- a) “Informazione sulla responsabilità sociale” - verranno realizzati incontri informativi sul ruolo della cooperativa nell'ambito sociale (anche con l'ausilio degli help desk);
- b) “Percorso formativo dei dipendenti e collaboratori” - verrà agevolata la partecipazione attiva a percorsi formativi dei lavoratori al fine di accrescere la consapevolezza delle opportunità offerte dall'azienda e delle modalità di accesso alle stesse.



SEZIONE V

“DISPOSIZIONI FINALI”

Art. 11 (Controllo bilaterale sull'applicazione dell'accordo)

L'impresa si impegna a fornire, previa richiesta dell'EBITEN Lombardia, una relazione dettagliata sull'andamento di tutte le attività di cui agli articoli precedenti.

Le Parti si incontreranno con cadenza annuale per l'esame degli eventuali problemi, anche evidenziati dall'EBITEN Lombardia, sorti in relazione all'applicazione del presente accordo. Ciascuna di esse si impegna a esaminare con spirito costruttivo e cooperativo le richieste di modifica avanzate dalla controparte.

Art. 12 (Risoluzione delle controversie)

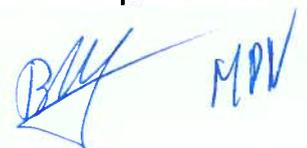
Il dipendente dell'azienda qualora ritenga che quanto previsto dal presente accordo non sia eseguito dalla controparte in modo corretto, può, in alternativa al ricorso al Giudice del lavoro, attivare la procedura arbitrale di cui a questo articolo.

La parte interessata o il suo legale chiede alla controparte con atto scritto l'apertura della procedura arbitrale nominando il proprio arbitro di parte e precisando le proprie doglianze e richieste. La controparte è tenuta a nominare il proprio arbitro di parte entro una settimana dal ricevimento della comunicazione suddetta, dandone comunicazione scritta alla parte attrice. Entro una settimana da quest'ultima comunicazione i due arbitri si accordano per la nomina del terzo arbitro. Decorso inutilmente tale termine, la parte più diligente chiede al Presidente della Sezione Lavoro del Tribunale territorialmente competente la nomina del terzo arbitro e la fissazione dell'equo compenso dovutogli. Tale nomina può essere chiesta anche nel caso in cui la parte convenuta non abbia comunicato tempestivamente la nomina del proprio arbitro. Il compenso è corrisposto al terzo arbitro in via anticipata dall'impresa.

Il collegio decide entro trenta giorni dalla sua costituzione applicando principi e regole definiti da questo accordo aziendale, senza altro vincolo procedurale che quello del corretto contraddittorio. Il lodo dispone anche sulle spese.

Art. 14 (Norme di rinvio)

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo si rinvia al “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e



servizi” applicato in azienda siglato in data 1 luglio 2013 in Roma, tra la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL, la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri - CONFISAL FISALS e con l’assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL e alle norme di legge vigenti in materia.

ORIGINALE

MPW
[Signature]

Nome e Cognome
Indirizzo
CAP Città PR

Allegato A

Spett.le
EBITEN
Via Olivetti, 17
26013 Crema, (CR)

Crema, inserire data

Oggetto: BANCA DELLE ORE

MESE ANNO

In riferimento a quanto in oggetto, chiedo di utilizzare n.

XXX ORE

come recupero prestazioni straordinarie da "banca ore".

RICHIESTA RECUPERO ORE IN BANCA DELLE ORE

DATA	DALLE ORE	ALLE ORE	TOTALE ORE
TOTALE ORE RECUPERATE NEL MESE			

Firma Dipendente

EBITEN
E. BI. T.E. N.
Ente Bilanciato Nazionale del Terziario
Via Olivetti 17 - 26013 CREMA (CR)
C.F. 91032910191

MPN

RLY

ORIGINALE

Nome e Cognome
Indirizzo
CAP Città PR

Allegato B

Spett.le
EBITEN
Via Olivetti, 17
26013 Crema, (CR)

Crema, inserire data

Oggetto: ORARIO FLESSIBILE

MESE ANNO

In riferimento a quanto in oggetto, chiedo di utilizzare l'Orario Flessibile in Entrata / Uscita secondo la tabella di seguito riportata:

RICHIESTA PIANIFICAZIONE FLESSIBILITA' DEGLI ORARI			
GIORNO DELLA SETTIMANA	ORARIO DI ENTRATA (FASCIA 8.30-9.30)	ORARIO DI USCITA (FASCIA 18.00-19.00)	MOTIVAZIONE
LUNEDÌ			
MARTEDÌ			
MERCOLEDÌ			
GIOVEDÌ			
VENERDÌ			

Firma Dipendente

EBITEN
E.B.T.E.N.
Ente Bilaterale Nazionale del Terziario
Via Olivetti, 17 26013 CREMA (CR)
C.F./ 91032910191

MPN

ORIGINALE

Verbale scrutinio referendum aziendale

Oggi 30/01/2014 alle ore 15:00 presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, con sede a Crema (CR) in Via Olivetti 17, C.F. 91032910191

si è svolto il referendum aziendale finalizzato alla sottoscrizione di un Contratto aziendale integrativo del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi" applicato in azienda.

I Sig.ri Bruno Mariani – Segretario Generale FESICA – CONFSAL e Filippo Palmeri – Segretario Generale CONFSAL – FISALS in qualità di "Scrutatori" assumono, con l'assenso di tutti gli intervenuti al voto, la responsabilità delle verifiche relative ai quorum costitutivo e deliberativo.

In prima istanza viene attuata la verifica relativa al quorum costitutivo del referendum, stabilito nella misura del 75% dei lavoratori.

Dopo breve disamina documentale emerge che fanno votato n° 1 unità pari al 100% dei lavoratori in forza presso l'azienda.

In base alle risultanze sopra esposte si dichiara validamente costituito il referendum aziendale.

*** **

A tal punto si procede con la verifica dell'esito delle votazioni considerando che il quorum deliberativo è stabilito nella misura del 50% + 1 dei votanti (maggioranza assoluta) in base all'art.8, comma 3, L.148/2011.

Dopo breve spoglio delle schede emerge quanto di seguito:

- voti a favore n° 1 pari al 100% dei lavoratori;

In base alle risultanze dello scrutinio sopra esposte l'esito del referendum aziendale è il seguente:

- viene raggiunto il quorum deliberativo e conseguentemente il Contratto aziendale integrativo del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi" oggetto del referendum è da considerarsi valido ed esigibile davanti alla Magistratura del Lavoro con decorrenza dal 1 febbraio 2014.

Il verbale si compone di:

- verbale della seduta di n° 1 pagina;
- foglio presenze dei lavoratori intervenuti in proprio o per delega al referendum;

Crema 30/01/2014

Gli scrutatori



ORIGINALE