



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

**per il personale
dell'American Express Company S.p.A.**

Roma, 13 Giugno 1996

Il giorno 13 giugno 1996 in Roma presso la Confcommercio

TRA

la Società AMERICAN EXPRESS COMPANY S.p.A. rappresentata dai Sigg.: Massimo Quarra Amministratore Delegato, Adalberto Falciola Direttore Operativo, Francesco Fontana Direttore Affari Legali, Massimo de Angeli Direttore Risorse Umane, Giovanni di Vaio Direttore Relazioni Sindacali Europee, assistita dai Sigg.: Giuseppe Zabbatino e Arnaldo Fiorenzoni rispettivamente della Confcommercio e Confcommercio Roma.

E

la FILCAMS-CGIL rappresentata dai Sigg.: Otello Belli e Luigi Pannozzo, la FISASCAT-CISL rappresentata dai Sigg.: Marco Pinna e Filippo Virgili, e la UILTUCS-UIL rappresentata dai Sigg.: Michele Malerba e Paolo Poma unitamente al C.d.A. della società AMERICAN EXPRESS COMPANY composto dai Sigg.: Isabella Cardamone, Alessandra Cocilova, Massimo Eugeni, Dario Gruntar, Stefano Lombardo, Roberta Mancinelli, Joseph Maria Ubaldini e Pia Maria Vendola

vista la piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale

SI È STIPULATO

il presente contratto integrativo aziendale di secondo livello in armonia con i criteri previsti dall'accordo Governo-Imprenditori-Sindacati del 23 luglio 1993 ed a quanto stabilito in materia di contrattazione integrativa aziendale, dall'accordo di rinnovo 3 novembre 1994 del CCNL Terziario.

Art. 1

Sfera di applicazione del Contratto Aziendale

Il presente contratto integrativo collettivo disciplina il rapporto di lavoro tra l'American Express Company S.p.A. e le società di cui la stessa detenga la maggioranza assoluta del capitale sociale, e il relativo personale dipendente in servizio sul territorio dello Stato Italiano.

Art. 2

Applicazione del contratto collettivo nazionale per i dipendenti da aziende del terziario

I rapporti di lavoro di cui all'art. 1 sono regolati:
dal CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario: distribuzione e servizi (attualmente dal CCNL 3/11/94);
dal presente contratto aziendale con decorrenza dall'1/1/1996.

Il presente Contratto annulla e sostituisce il Contratto Integrativo Aziendale del 9/1/90, con particolare riferimento all'art. 20, e ogni precedente accordo in materia.

Art. 3

Diritti di informazione

Le Parti, confermati i distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le Organizzazioni Sindacali e la Direzione Aziendale; tenuto conto della specificità aziendale, delle politiche e strategie decise in ambiti sovranazionali e quindi particolarmente sensibili alla congiuntura internazionale; considerato che l'elevata dinamicità del settore può incidere profondamente sia sull'organizzazione del lavoro con necessità di soluzioni razionali, sia sui livelli occupazionali; nello spirito del vigente C.C.N.L., nonché dell'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, convengono di articolare il reciproco scambio di informazioni nei tempi e con i contenuti seguenti:

1. annualmente l'Azienda si incontrerà con le OO.SS. ed il Consiglio d'Azienda/RSU per fornire informazioni di carattere generale riguardanti l'Azienda nel suo complesso. In particolare l'informazione riguarderà l'andamento economico, i programmi di investimento e sviluppo, le innovazioni tecnologiche previste, eventuali processi di ristrutturazione collegati, organico aziendale e sua composizione;
2. su richiesta, saranno fornite al Consiglio d'Azienda/RSU informazioni relative ai livelli occupazionali (composizione dell'organico, part-time, full-time, contratti di formazione).

Le Parti convengono che il diritto di informazione potrà subire deroghe limitate qualora i principi di normale riservatezza lo richiedano, soprattutto con riferimento a quelle che possano avere interesse per la concorrenza.

Art. 4

Costituzione di una Commissione Paritetica

Le Parti intendono avviare un progetto di sperimentazione sulla costituzione di una Commissione Paritetica composta da 3 membri di nomina sindacale e da 3 membri di nomina aziendale.

Tale Commissione individuerà elementi di cognizione e di valutazione, di orientamento e di integrazione sugli argomenti specifici della materia da approfondire, in modo funzionale alla definizione delle rispettive posizioni.

La Commissione, che si riunirà di norma fuori dell'orario di lavoro, esaminerà problematiche in materia di classificazione del personale

- procedendo ad un monitoraggio della situazione esistente
- verificando se le più recenti modifiche organizzative abbiano prodotto mutamenti significativi sul piano della professionalità e quindi dell'inquadramento
- studiando e regolamentando nuove forme di lavoro da avviare in azienda quali ad esempio il tele-lavoro.

Linee guida per il regolamento operativo della Commissione Paritetica

Le Parti definiranno preventivamente i componenti che faranno parte dell'organismo, in funzione delle tematiche che si dovranno affrontare, nonché il suo regolamento operativo.

Le riunioni dei componenti della Commissione saranno svolte attingendo dal monte ore previsto per le attività sindacali, qualora si svolgano durante l'orario di lavoro.

Tutti i membri della Commissione sono tenuti al rigoroso rispetto del segreto aziendale in ordine a tutti i fatti e dati di cui possono venire a conoscenza nell'espletamento del loro incarico.

Al termine delle riunioni della Commissione, se i componenti avranno raggiunto un accordo all'unanimità sulla problematica affrontata, lo stesso potrà essere ratificato in un apposito verbale che sarà sottoposto alla Direzione Aziendale per la definitiva operatività.

In caso di accordo, il testo del relativo verbale sarà inviato alle Parti firmatarie del presente Contratto Integrativo.

In caso di mancato accordo, i componenti l'organismo si impegnano a promuovere un incontro tra la Direzione Aziendale e il Consiglio d'Azienda/RSU ed eventualmente, entro 30 giorni, tra le Parti firmatarie del Contratto Integrativo Aziendale.

A queste ultime, in particolare, saranno sottoposte le contestazioni circa l'applicazione del presente Accordo Sperimentale. Nelle more dell'esame, le Parti si asterranno dall'assunzione di comportamenti unilaterali.

Le Parti si danno, altresì, vicendevolmente atto che questo accordo sperimentale è finalizzato al superamento ed alla soluzione di problematiche aziendali.

L'accordo sperimentale sulla Commissione Paritetica sarà parte integrante del presente Contratto Integrativo ed avrà la stessa durata.

Le Parti, inoltre, laddove a livello generale, legislativo o contrattuale, vengano emanate norme sulle medesime materie regolate dal presente accordo sperimentale, si incontreranno per definire eventuali interventi di armonizzazione.

Art. 5

Contratto a termine

In relazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, legge 28.2.87 n. 56 ed al rinvio operato dall'art. 19/a, prima parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, è consentita l'apposizione del termine anche nelle seguenti ipotesi:

- a) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, inerenti all'attività dell'Azienda per soddisfare particolari situazioni di incremento del carico di lavoro (ivi compreso: eliminazione di arretrati specificamente individuati; punte di attività o di lavoro, anche settoriale, determinate da particolari evenienze, specificamente indicate);
- b) sostituzione, anche a scorrimento, di uno o più lavoratori in ferie (nominativamente indicati) o di lavoratori in aspettativa (con indicazione del nome del lavoratore sostituito);
- c) assunzione per un tempo non inferiore a 15 giorni e non superiore ad un mese.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine nei termini sopra indicati non può eccedere il 7% dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato nei mesi compresi tra Novembre ed Aprile ed il 20% dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato nei mesi compresi tra Maggio ed Ottobre.

Dichiarazione a verbale

Il presente accordo in via sperimentale ha validità fino al 30 Settembre 1997.

Le Parti si incontreranno entro tale data al fine di valutarne gli effetti.

Resta inteso che, qualora non fosse possibile effettuare detto incontro entro tale data, l'accordo continuerà a spiegare i suoi effetti e comunque non oltre i 3 mesi dalla scadenza della stessa.

Resteranno, comunque, in vigore fino alla data stabilita nel contratto individuale i contratti a termine in atto alla data del 30 Settembre 1997 (o entro il periodo di ultrattività di cui al comma precedente).

Art. 6

Diritti sindacali

I dirigenti del consiglio dei delegati, costituito (unitariamente per l'intero complesso aziendale) in sostituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, hanno diritto complessivamente, a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato pari (in luogo di quanto spettante in base agli artt. 27 comma 2 e 26 ultimo comma, parte prima, del vigente C.C.N.L. Terziario) a due ore per ciascun dipendente della Società, calcolate sull'organico permanente esistente al 1° Gennaio di ogni anno.

Il limite massimo per le riunioni con corresponsione della retribuzione di fatto, di cui all'art. 29, prima parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, è elevato da dodici a quindici ore annue.

In luogo di quanto previsto dall'art. 24, 3° e 4° comma, prima parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, i dipendenti dell'Azienda regolarmente eletti, a norma dei relativi statuti, negli organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, di cui all'art. 30 della Legge 300 del 1970, hanno diritto per l'adempimento dei propri compiti, a permessi retribuiti nella misura massima di centocinquanta ore all'anno, globalmente per tutti gli eletti.

L'elezione di cui sopra deve essere comunicata all'Azienda dalle Organizzazioni sindacali a mezzo lettera raccomandata.

I componenti del consiglio dei delegati che partecipino alle riunioni con l'Azienda per rinnovi dell'Accordo Integrativo Aziendale hanno diritto:

- a) qualora le riunioni si svolgano in luogo diverso dalla loro sede di lavoro, al rimborso a piè di lista delle spese di viaggio e ad un rimborso spese forfettario di Lire 100.000 (centomila), al giorno per un massimo di dieci giorni in un anno solare;
- b) qualora le riunioni si svolgano nella loro sede di lavoro, ad un rimborso spese forfettario di Lire 20.000 (ventimila) al giorno.

Le Parti si danno atto che l'American Express rientra nell'ambito di applicazione della Direttiva Europea sui Consigli d'Azienda.

Nei tempi previsti dalla direttiva medesima e dalle leggi di recepimento degli Stati Membri ove l'American Express è presente con le caratteristiche di cui alle leggi stesse, le Parti si attiveranno per quanto di loro specifica competenza al fine della loro attuazione.

Nota a verbale:

Le Parti convengono di applicare alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, una volta costituite, tutto quanto previsto relativamente al Consiglio d'Azienda.

Art. 7

Classificazione del personale

Dal 1° febbraio 1990, in aggiunta ai livelli previsti dal vigente C.C.N.L. Terziario (con le corrispondenti declaratorie) è istituito il livello terzo super.

Appartengono al livello terzo super solo i lavoratori di concetto, svolgenti le mansioni espressamente previste nelle esemplificazioni, che si distinguano dai lavoratori svolgenti le stesse o analoghe mansioni per la lunga e solida esperienza proficuamente acquisita, tanto da poter agire con maggiore autonomia, che fungano da addestratori di altri lavoratori e che siano capaci di coordinare attività diversificate.

Ferme restando, per quanto compatibili, le declaratorie e le esemplificazioni previste dall'art. 3, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario sono aggiunte le seguenti figure professionali:

Primo livello

Capo Ufficio o Supervisor II;
Responsabile Inplant;
Vice Capo Reparto.

Secondo livello

Capo di settore o Sezione o Supervisor I;
Capo Zona Vendite;
Assistente Amministrativo;
Analista CED;
Specialista Recupero Crediti;
Segretario di Direzione Centrale con mansioni di concetto.

Terzo livello super

Corrispondente senior;
Cassiere senior;
Analista crediti senior;
Autorizzatore senior;
Addetto al banco senior;
Addetto al Card Member Service Desk senior;
Addetto contabilità senior;
Analista frodi senior.

Terzo livello

Segretario di Direzione;
Programmatore CED;
Addetto al controllo iniziale e finale dati per meccanografico;
Addetto al rimborso Travelers Cheques;
Addetto all'Ispettorato;
Addetto alle costruzioni tariffe aeree, ferroviarie, marittime, nazionali ed internazionali e alla relativa emissione di biglietteria;
Addetto al banco con adeguata conoscenza dei relativi servizi turistici;
Programmatore Viaggi/Congressi;
Corrispondente;
Cassiere addetto anche ad operazioni di vendita e negoziazione di titoli di credito;
Analista nuovi conti, credito o frodi;
Addetto ai conti commerciali;
Autorizzatore;
Addetto alle rimesse e relativa contabilizzazione/controllo.

Quarto livello

Operatore CED;
Addetto al controllo iniziale o finale dati per meccanografico;
Addetto alle prenotazioni e/o emissione biglietteria;
Operatore viaggi/congressi;
Cassiere addetto all'incasso;
Addetto alla Posta Clienti e/o Posta d'Ufficio in partenza;
Addetto alle informazioni;
Interprete e/o accompagnatore;
Addetto ai nuovi conti;

Addetto alla stampa carte e/o relativo controllo;
Addetto alla statistica e/o codifica dati;
Addetto a mansioni varie di segreteria, contabilità amministrazione e CED;
Addetto alla cattura dati;
Relayer;
Operatore sala controllo.

Quinto livello

Telescrivente;
Addetto posta d'ufficio in arrivo;
Archivista e/o addetto ai microfilms;
Commesso addetto a servizi vari.

Sesto livello

Addetto alla consegna e/o ritiro pacchi e corrispondenza;
Personale di fatica e/o servizio.

Art. 8

Quadri

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13.5.1985 n. 190 e dell'art. 4 seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, appartengono alla categoria dei Quadri di livello Super i lavoratori che svolgono le seguenti funzioni:

1. Direttore di Servizio societario a carattere nazionale;
2. Direttore Servizio Personale;
3. Direttore di Filiale;
4. Direttore Servizio Commerciale e/o Marketing;
5. Direttore Servizio Congressi/Italia;
6. Direttore Servizio Contabilità;
7. Direttore Servizio Operativo;
8. Direttore Servizio Vendite/Italia;
9. Ispettore Capo.

Appartengono altresì alla categoria dei Quadri i lavoratori che svolgono le seguenti funzioni:

1. Vice Direttore di Servizio;
2. Capo Reparto di Servizio nazionale;
3. Capo Distretto;
4. Ispettore.

L'indennità di funzione per i quadri super dal 1° gennaio 1990 è pari a Lire 277.500 (duecentosettantasettemilacinquecento) lorde per 14 mensilità, dal 1° gennaio 1991, pari a Lire 367.500 (trecentosessantasettemilacinquecento) lorde per 14 mensilità e dal 1° gennaio 1995 pari a Lire 450.750 (quattrocentocinquantamilasettecentocinquanta) lorde per 14 mensilità.
L'indennità di funzione per i quadri è dal 1° gennaio 1990 pari a Lire 243.000 (duecentoquarantatremila) lorde per 14 mensilità, dal 1° gennaio 1991 pari a

Lire 340.950 (trecentoquarantamilanovecentocinquanta) lorde per 14 mensilità, e dal 1° gennaio 1995 pari a Lire 415.950 (quattrocentoquindicimilanovecentocinquanta) lorde per 14 mensilità.

Gli importi di cui sopra vengono concessi in luogo dell'indennità di funzione di cui all'art. 10, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario e vanno considerati quali anticipazioni su futuri importi allo stesso titolo concessi dalla contrattazione collettiva nazionale e pertanto potranno essere assorbiti fino a concorrenza.

L'Azienda verserà ad una Cassa avente esclusivamente fine previdenziale o assistenziale che verrà costituita tra i Quadri dell'Azienda l'importo necessario per stipulare una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:

- a) in aggiunta al normale trattamento di fine rapporto, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a quattro volte la retribuzione annua di fatto;
- b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 Giugno 1965, n. 1124;
- c) in aggiunta all'indennità in caso di morte ex art. 2121 c.c., in caso di morte causata da infortunio, una somma, a favore degli aventi diritto, pari a quattro volte la retribuzione annua di fatto.

L'Azienda verserà alla predetta Cassa, dal 1° gennaio 1991, un importo mensile (per i dodici mesi dell'anno), pari a Lire 100.000 (centomila) per ogni quadro in forza, quale contributo per la costituzione di un fondo pensionistico integrativo, a condizione che il Quadro contribuisca a sua volta con un importo minimo pari a Lire 400.000 (quattrocentomila) annue.

I Quadri, comunque classificati e quali che siano le loro funzioni, non sono soggetti alle disposizioni contrattuali collettive sulla durata del lavoro effettivo e sul lavoro straordinario. L'indennità di funzione remunera, anche, le prestazioni eccedenti la durata normale del lavoro effettivo. Stante la non soggezione alle disposizioni contrattuali collettive sulla durata normale del lavoro effettivo, la rilevazione delle presenze sarà effettuata, salvo diversa disposizione di legge, attraverso la mera firma del libro presenze o, a richiesta dell'Azienda, in altre forme congrue, come la timbratura unica nell'arco della giornata lavorativa.

Art. 9

Orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 39 ore settimanali.

A tale durata si è giunti attraverso l'assorbimento di gruppi di permessi retribuiti, tra quelli previsti dal 2° comma dell'art. 64, II parte, del vigente CCNL Terziario, per complessive 24 ore nonché la messa a disposizione, da parte dell'Azienda, di ulteriori 24 ore.

L'intervallo mensa è fissato in 48 minuti con eccezione per il personale che opera su turni avvicendati e/o per il personale che opera con orari sfalsati, per il quale è fissato in 60 minuti.

Nelle unità/uffici ove l'orario settimanale è distribuito su cinque giorni ed è disponibile un servizio di mensa interno, la prestazione lavorativa sarà di otto ore e dodici minuti dal lunedì al giovedì e di sei ore e dodici minuti il venerdì. Agli effetti del calcolo dei giorni lavorativi di ferie, tutti i giorni lavorativi verranno computati per una unità, quale sia la durata della prestazione lavorativa giornaliera (otto ore e dodici minuti ovvero sei ore e dodici minuti) nei giorni compresi nel periodo di ferie.

Nelle unità/uffici ove non è possibile un servizio di mensa interno, l'intervallo per mensa è fissato in 60 minuti. L'effettuazione di 39 ore di lavoro settimanale verrà realizzata a titolo individuale, sulla base di un programma settimanale o bisettimanale oppure quadrisettimanale predisposto dal capo reparto, conciliando le istanze individuali con le esigenze organizzative.

Tra Direzione Aziendale e Consiglio d'Azienda potranno essere concordate ulteriori modalità di applicazione della norma a livello locale.

Al personale ordinariamente addetto a tempo pieno e con attività ai videoterminali ed ai centralini telefonici (quali, a titolo esemplificativo, gli addetti full-time al Telephone Service Center ed i Relayers) sarà concessa una interruzione a turno per un massimo di trenta minuti per giornata lavorativa, da concordarsi con il diretto superiore.

Con l'eccezione degli uffici/reparti aperti al pubblico, del personale che lavora su turni o part-time, è consentita la flessibilità nell'inizio lavoro di 60 minuti, rispetto al normale orario di inizio lavoro stabilito per il singolo reparto, con recupero nella stessa giornata, salvaguardando la buona funzionalità del servizio definito aziendalmente per il reparto/ufficio.

Art. 10

Part-time

Ricorrendo specifiche esigenze organizzative è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare anche da parte dei lavoratori con contratto part-time.

Le prestazioni di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 108, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, maggiorata del 27%, così come previsto dall'art. 51, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario.

I compensi per lavoro supplementare non fanno parte della retribuzione di fatto di cui all'art. 108, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad accogliere le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nelle aree e mansioni che, per la loro natura, possono essere frazionate senza pregiudizio per la qualità della prestazione.

Ferma restando la volontarietà delle parti ed il pieno rispetto della vigente normativa contrattuale e di legge, le concessioni di part-time dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità e copertura del servizio e potranno essere accordate fino a un massimo del 15% della forza a tempo indeterminato impiegata a tempo pieno.

L'Azienda si incontrerà semestralmente con il Consiglio dei delegati/RSU per analizzare la situazione delle domande di part-time in corso e le relative risposte dell'Azienda.

A fronte di incrementi di occupazione verrà concessa ai lavoratori part-time la priorità di accesso al full-time.

Nel caso si effettui lavoro supplementare, per un totale di oltre sei ore di lavoro complessivamente svolto, è obbligatorio effettuare l'intervallo mensa, che per tutti i part-time è fissato in 60 minuti.

Art. 11

Lavoro straordinario

Le maggiorazioni previste dall'art. 57, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario vengono elevate al:

- 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 39° ora settimanale;
- 75% (settantacinque per cento) per le ore straordinarie di lavoro prestato dalle 22 alle 6 del mattino;
- 100% (cento per cento) per le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Il limite di ore di lavoro straordinario previsto dall'art. 56, parte seconda, del vigente C.C.N.L. Terziario viene ridotto a 150 ore, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 12

Indennità di reperibilità

I lavoratori che prestano servizio su turni avvicendati e gli addetti ad impianti richiedenti un funzionamento 24 ore su 24, dovranno rendersi reperibili, previa comunicazione del diretto superiore, ed essere disponibili a ritornare al lavoro fuori turno, qualora si verifichi l'assenza del collega di turno o qualora si verifichi una esigenza tecnica.

Per ogni gruppo di 8 ore di reperibilità verrà riconosciuto un compenso pari a Lire 12.000 (dodicimila).

Nota a verbale:

Ferma restando la validità del presente articolo, l'Azienda e il Consiglio di Azienda convengono di costituire un'apposita Commissione, allo scopo di esaminare in sede aziendale le relative problematiche.

Art. 13

Lavoro con modalità disagiate

Ai lavoratori che prestano servizio sui tre turni avvicendati richiedenti continuità di presenza (incluse domeniche e giorni festivi), in sostituzione di quan-

to previsto all'art. 59, parte seconda, del vigente C.C.N.L. Terziario, tenuto conto della non coincidenza del riposo settimanale con la domenica e del lavoro notturno, è riconosciuta una indennità per lavoro con modalità disagiate pari a Lire 100.000 (centomila) lorde per quattordici mensilità, più Lire 30.000 (trentamila) lorde per ogni turno notturno (dalle 23 alle 7 del mattino) nelle giornate feriali e a Lire 50.000 (cinquantamila) lorde per turno notturno nelle giornate festive.

Ai lavoratori che prestano servizio su due turni avvicendati è riconosciuta una indennità per lavoro con modalità disagiate pari a Lire 50.000 (cinquantamila) lorde per quattordici mensilità.

Un importo pari a Lire 60.000 (sessantamila) lorde verrà riconosciuto inoltre ai lavoratori in turno notturno in ognuna delle seguenti giornate: 25 Dicembre, 1° Gennaio, Pasqua, 15 Agosto, 1° Maggio.

Nota a verbale:

Ferma restando la validità del presente articolo, l'Azienda e il Consiglio di Azienda convengono di costituire un'apposita Commissione, allo scopo di esaminare in sede aziendale le relative problematiche.

Art. 14 Festività

Per il periodo di vigenza contrattuale viene riconosciuto il carattere di festività del 16 Agosto.

Art. 15 Ferie

Il personale usufruirà di un periodo di ferie retribuite di 22 giorni lavorativi. Fermo restando che la settimana lavorativa, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 (sei) giorni lavorativi dal lunedì al sabato, ai soli fini del computo delle ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali, i riposi o congedi settimanali.

Nei confronti dei lavoratori in forza alla data del 16 giugno 1980 vengono mantenute le condizioni di miglior favore come segue:
dall'undicesimo al quindicesimo anno di servizio, 25 giorni lavorativi; dal sedicesimo anno di servizio, 30 giorni lavorativi.

Art. 16 Congedi

Sarà concesso un congedo retribuito di tre giorni, non computabile nelle ferie annuali, in caso di decesso di ascendente o discendente al primo grado o del coniuge.

Sarà concesso, se richiesto entro dieci giorni dall'evento, un congedo retribuito di un giorno, non computabile nelle ferie annuali, in occasione della nascita dei figli.

Art. 17

Missioni e trasferimenti

In luogo delle diarie di cui al punto 4) del secondo comma dell'art. 80, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, verrà corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e di alloggio sostenute in conformità a criteri di correttezza, congruità ed ordinarietà e secondo le specificazioni eventualmente predeterminate dall'Azienda, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Verrà inoltre corrisposto, ad esclusivo titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili, un importo pari, per ogni giornata lavorativa interamente trascorsa in missione:

- a Lire 20.000 (ventimila) per le missioni nel territorio nazionale;
- a Lire 33.000 (trentatremila) per le missioni fuori del territorio nazionale.

I viaggi Educational ed i corsi di addestramento non sono considerati missione.

In missione non competerà la retribuzione per prestazioni di lavoro straordinario.

Ai lavoratori impegnati in attività di accompagnamento di gruppi di viaggi organizzati, ai quali sia stato richiesto di prestare la propria opera anche la domenica o durante la festività, verrà riconosciuto il diritto, al rientro dal viaggio, a tante giornate di riposo compensativo quante saranno state le domeniche e festività lavorate.

Art. 18

Uso di autovettura propria

Al personale che, per lo svolgimento del lavoro, venga autorizzato l'uso dell'autovettura propria, spetta il rimborso chilometrico, basato sulle tariffe ACI aggiornate per una autovettura di fabbricazione nazionale di 1200 cc. ed una percorrenza media annua di km. 15.000.

Art. 19

Integrazione dell'indennità di malattia e dell'indennità per inabilità temporanea assoluta

Le integrazioni delle indennità a carico dell'INPS e dell'INAIL, previste dall'art. 88, comma 1, lettera b e dall'art. 90, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario, saranno tali da raggiungere, per tutto il periodo per il quale vi sarà diritto alla conservazione del posto, ai sensi dell'art. 87, comma 1 e dell'art. 89, comma 3 del vigente C.C.N.L. Terziario, il 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 20

Scatti di anzianità (disposizioni transitorie)

L'importo degli scatti maturati, in conformità al contratto collettivo aziendale del 23.7.1986, sino al 31.12.1989, rimane congelato in cifra, per il personale in servizio a quella data, e verrà erogato in luogo dell'importo degli scatti che sarebbero

maturati se fossero stati applicabili i C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi (già per i dipendenti da aziende commerciali).

Successivamente al 31.12.1989, il personale in servizio a quella data avrà diritto agli scatti che matureranno in applicazione del vigente C.C.N.L. Terziario, sino al raggiungimento del numero massimo di scatti previsto da quel contratto.

Al fine di determinare la data di maturazione del primo scatto triennale, verrà computata l'anzianità maturata, dall'ultimo scatto biennale, ovvero dalla data di ingresso nel livello contrattuale qualora questa fosse posteriore, e fino al 31.12.1989, riproporzionando il numero dei mesi di anzianità da cadenza biennale a cadenza triennale.

La cifra risultante verrà arrotondata all'unità intera superiore se il primo decimale sarà uguale o superiore a cinque, oppure all'unità inferiore in caso contrario.

Esempio:

Data dell'ultimo scatto biennale: 1 maggio 1988;
anzianità maturata dal 1 maggio 1988 al 31 dicembre 1989 pari a 20 mesi;
 $20 \div 24 \times 36$ uguale a 29,999 arrotondato a 30;
la data del nuovo scatto triennale sarà il 1 luglio 1990.

Al solo fine del computo del numero di scatti maturati fino al 31.12.1989 si dividerà l'importo congelato per l'importo dello scatto previsto, per il livello di appartenenza, dall'art. 90, parte seconda, del C.C.N.L. Terziario del 28/3/1987 e successivo accordo del 20 luglio 1989, utilizzando nel quoziente solo la cifra intera.

Per i livelli Quadro Super e Terzo Super, gli importi degli scatti verranno definiti utilizzando la metodologia prevista all'art. 25 del presente contratto integrativo.

Art. 21

Prestazioni sostitutive della mensa

A far data dal 1° luglio 1996 il valore del buono pasto, che verrà erogato per ogni giorno intero di effettiva presenza al lavoro e con esclusione dei giorni trascorsi in missione, sarà di Lire 8.500 (ottomilacinquecento).

A far data dal 1° luglio 1997 il valore del buono pasto passerà a Lire 9.000 (novemila).

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale, il buono pasto verrà erogato qualora siano superate 6 ore di lavoro effettivo e sia effettuata la pausa prevista per il pranzo.

Art. 22

Premio di Produttività

Viene istituito un Premio di Produttività, riferito ai criteri ispiratori dell'Accordo Governo/Imprenditori/Sindacati del 23.7.1993 ed a quanto sta-

bilito in materia di contrattazione integrativa aziendale dall'Accordo di Rinnovo 3/11/94 del CCNL Terziario.

Gli importi fissati per il Premio di Produttività sono i seguenti:

- 1996: L. 600.000 lorde medie pro-capite
- 1997: L. 600.000 lorde medie pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo
- 1998: L. 650.000 lorde medie pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo
- 1999: L. 700.000 lorde medie pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo

I suddetti importi saranno riparametrati per ciascun anno di riferimento per i diversi livelli contrattuali secondo quanto riportato nella Tabella A.

Gli importi così definiti (salvo quanto specificato nella Tabella B) sono connessi, per gli anni 1997, 1998 e 1999, al raggiungimento degli obiettivi comunicati dall'Azienda alle OO.SS./C.d.A./RSU in un apposito incontro, che si terrà entro il 31 marzo dell'anno di riferimento.

Le parti convengono che il Premio di cui trattasi, ad esclusione dell'anno 1996, rientra nella fattispecie prevista dall'art. 5 del Decreto legge n. 295 del 27.5.96, ai sensi del quale le erogazioni derivanti dai Contratti Collettivi Aziendali di secondo livello godono di particolari benefici contributivi.

Si conviene altresì che gli importi tutti di cui sopra non saranno utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 Cod. Civ., così come modificato dalla legge 297/82. Inoltre i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente nella determinazione degli stessi una siffatta incidenza.

Indicatori

Per i dipendenti dell'Area Viaggi, inclusi i dipendenti della Contabilità Viaggi e Pianificazione e Controllo Viaggi, sono fissati i seguenti indicatori:

Ricavi

- Commissioni su cambi e Travelers Cheques
- Utili su differenze cambi
- Commissioni Viaggio (Hotel, aerei, noleggio auto, vendita pacchetti viaggio di altri Tour Operators)
- Attività di produzione (prodotti Amex)

Costi

- Personale (con esclusione degli incentivi all'esodo)
- Operativi (stampati e cancelleria, telefono e posta, viaggi)
- Attività di produzione (prodotti Amex)

Per i dipendenti dell'Area Carta, inclusi i dipendenti di Tesoreria, Cassa, Pianificazione e Controllo Carta e Contabilità Generale, sono fissati i seguenti indicatori:

Ricavi

- Quote annuali dei Titolari di Carta
- Commissioni su spese effettuate da Titolari italiani (ovunque nel mondo)
- Commissioni su acquisti di polizze assicurative effettuati da Titolari (Amex Broker)

Costi

- Personale (con esclusione degli incentivi all'esodo)
- Operativi (stampati e cancelleria, telefono e posta, viaggi)
- Perdite su crediti
- Recupero crediti (spese professionali diverse)

Per i dipendenti delle Aree di Supporto/altre Aree, vedere quanto riportato nella Tabella C.

Nel caso di trasferimento nel corso dell'anno da un'area (Carta - Viaggi - Aree di Supporto) ad un'altra, il Premio di Produttività verrà calcolato proporzionalmente ai mesi lavorati in forza presso le differenti aree.

1° obiettivo "orizzontale" (tutte le Aree)

Alla definizione di tale obiettivo concorrono gli indicatori "Costi Operativi" delle Aree Carta e Viaggi, considerati globalmente.

Il raggiungimento dell'obiettivo da parte delle suddette Aree darà diritto all'erogazione del 20% del Premio di Produttività per i dipendenti di tutte le Aree.

Obiettivi "verticali"

(Area Carta)

Il raggiungimento del solo obiettivo "Ricavi", oppure del solo obiettivo "Costi", darà diritto all'erogazione del 25% del Premio di Produttività, per i soli dipendenti dell'Area Carta.

Il raggiungimento di entrambi gli obiettivi, sia "Ricavi" sia "Costi", darà diritto all'erogazione del 60% (anziché del 50%) del Premio di Produttività (vedi nota 1 alla Tabella B).

(Area Viaggi)

Il raggiungimento del solo obiettivo "Ricavi", oppure del solo obiettivo "Costi", darà diritto all'erogazione del 25% del Premio di Produttività, per i soli dipendenti dell'Area Viaggi.

Il raggiungimento di entrambi gli obiettivi, sia "Ricavi" sia "Costi", darà diritto all'erogazione del 60% (anziché del 50%) del Premio di Produttività (vedi nota 1 alla Tabella B).

2° obiettivo "orizzontale" (tutte le Aree)

Il raggiungimento degli obiettivi "Ricavi" e "Costi" sia da parte dell'Area Carta sia da parte dell'Area Viaggi darà diritto all'erogazione del 20% del Premio di Produttività per i dipendenti di tutte le Aree (vedi nota 2 alla Tabella B).

Tutte le percentuali su esposte vanno intese come riferite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo fissato. Per percentuali differenti dal 100%, vedere quanto specificato nella Tabella B.

Modalità e criteri di erogazione

Il Premio, calcolato con riferimento al livello di appartenenza al 31 Dicembre dell'anno di riferimento, verrà liquidato nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, ai dipendenti in forza al 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto di formazione lavoro, non oltre il 1° ottobre dell'anno di riferimento.

Per i casi di anzianità inferiore ad un anno, gli importi di cui sopra verranno erogati pro-quota.

Fino a 59 giorni lavorativi di assenza dal lavoro (escluse ferie, permessi sindacali e astensione obbligatoria per maternità) il Premio di Produttività non subirà riduzioni.

Per giorni lavorativi di assenza dal lavoro (escluse ferie, permessi sindacali e astensione obbligatoria per maternità) compresi fra 60 e 120, il Premio di Produttività verrà erogato pro-quota (giorni lavorativi nell'anno detratti dei giorni di assenza).

Per oltre 120 giorni lavorativi di assenza dal lavoro (escluse ferie, permessi sindacali e astensione obbligatoria per maternità) il Premio di Produttività non verrà erogato.

Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Il premio non verrà erogato ai dipendenti assunti con contratto a termine.

Nota a verbale:

1. Per il 1996 il Premio di Produttività verrà erogato con le competenze di luglio '96 ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o formazione lavoro prima del 1° gennaio 1996 ed in forza al 30.6.96; non sarà invece erogato ai dipendenti assunti con contratto a termine;
2. per gli assunti nel primo semestre del 1996, l'erogazione avverrà con le competenze di luglio 1996 in quota parte per i mesi di effettivo lavoro; il conguaglio sarà erogato con le competenze di dicembre 1996;
3. per gli assunti dal 1° luglio al 30 settembre 1996, l'erogazione avverrà con

le competenze di dicembre 1996 in quota parte per i mesi di effettivo lavoro; per gli assunti dal 2 ottobre al 31 dicembre 1996, il Premio di Produttività non verrà erogato;

4. ai soli dimissionari in data anteriore al 31.12.96, ex Accordo DBI o Social Plan, l'importo del Premio di Produttività verrà erogato in quota pari all'intero anno, ferma restando la clausola del criterio di proporzionalità per personale in servizio con rapporto a tempo parziale;
5. al personale che cessa il rapporto di lavoro in data anteriore al 31.12.96 (con esclusione di quello dimissionario ex Accordo DBI o Social Plan) verrà recuperata con l'ultimo cedolino paga la quota-parte erogata in misura maggiore di quanto spettante, ovvero l'intero Premio se non spettante;
6. per il solo Premio di Produttività 1996, l'eventuale riduzione in base alle assenze di cui al titolo "Modalità e criteri di erogazione" sarà effettuata con le competenze di Febbraio 1997; in tale occasione verrà recuperata la eventuale quota-parte erogata in misura maggiore di quanto spettante, ovvero l'intero Premio se non spettante.

Art. 23

Una Tantum

A tutto il personale in forza con contratto a tempo indeterminato alla data di firma del presente contratto verranno erogati gli importi lordi Una Tantum di cui alla Tabella D, con le competenze di luglio 1996.

Per il personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Per gli assunti successivamente al 1° gennaio 1993, gli importi di cui sopra verranno erogati pro-quota (36esimi).

Analogamente si procederà per i casi in cui non si sia dato luogo da parte del datore di lavoro a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto, ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

L'Una Tantum non verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

Gli importi Una Tantum di cui sopra non saranno utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 Cod. Civ., così come modificato dalla legge 297/82.

Inoltre i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente nella determinazione degli stessi una siffatta incidenza.

Nota a verbale:

le Parti convengono che con l'erogazione della presente Una Tantum si intende superata in quanto ricompresa ogni problematica o rivendicazione relativa al Premio Presenza di cui all'art. 20 del Contratto Integrativo Aziendale del 9/1/1990.

Art. 24 .

Tredicesima e quattordicesima mensilità

Le modalità e i tempi di liquidazione delle mensilità supplementari di cui agli art. 121 e 122, parte seconda, del vigente C.C.N.L. Terziario saranno:

il 15 dicembre verrà corrisposto un acconto pari al 70 % del lordo dovuto che sarà recuperato con il cedolino paga dello stesso mese di dicembre;
la quattordicesima mensilità verrà liquidata con il cedolino paga di giugno.

Art. 25

Metodologia di calcolo relativamente ai livelli Quadro Super e Terzo Super

Agli effetti del calcolo delle differenze, relativamente ai livelli aziendali Quadro Super e Terzo Super, l'elemento di raffronto sarà dato:

per il livello Quadro Super dal valore del minimo tabellare previsto dal C.C.N.L. Terziario per il Quadro moltiplicato per il rapporto fra il valore del minimo tabellare del livello Quadro e quello del livello Primo;
per il livello Terzo Super, dalla media dei minimi tabellari previsti per il Secondo e Terzo livello.

Art. 26

Tutela della salute

Le Parti concordano di dare attuazione alle disposizioni previste dalla legge 626/94 alla luce dell'intesa tra le OO.SS. Nazionali e la Confcommercio.

Art. 27

Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo collettivo aziendale entra in vigore dal 1° gennaio 1996 e scadrà il 31 dicembre 1999, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Può essere data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Tabella A
IMPORTI DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ
PER I DIFFERENTI LIVELLI CONTRATTUALI

Livello	1996 (Lire lorde)
Quadro Super	800.000
Quadro	800.000
Liv. 1	600.000
Liv. 2	600.000
Liv. 3s	550.000
Liv. 3	550.000
Liv. 4	500.000
Liv.5	500.000

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, il Premio di Produttività sarà erogato con criteri di proporzionalità.

Tabella A2
METODO DI CALCOLO DEGLI IMPORTI
DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

	(A)	(B)	(C)	Totale	Param.	
N. dip.	Min. tabell.	Conting.	Ind. funz.	(A+B+C)	(Liv. 5=100)	
QS	25	1,657,904	1,139,053	450,750	3,247,707	181.66
Q	36	1,493,439	1,046,310	415,950	2,955,699	165.33
Liv. 1	35	1,345,289	1,040,777		2,386,066	133.46
Liv. 2	113	1,163,688	1,031,139		2,194,827	122.77
Liv. 3s	77	1,079,159	1,026,651		2,105,810	117.79
Liv. 3	109	994,630	1,022,162		2,016,792	112.81
Liv. 4	14	860,221	1,015,027		1,875,248	104.89
Liv. 5	1	777,186	1,010,619		1,787,805	100
	410					
Parametro medio						126.76
per = Lire 600.000 lorde medie						
Qs						859,862
Q						782,550
Liv. 1						631,734
Liv. 2						581,102
Liv. 3s						557,534
Liv. 3						533,965
Liv. 4						496,490
Liv. 5						473,339

Tale metodo di calcolo sarà applicato per l'erogazione del premio di produttività per gli anni 1997-98-99, riferito al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e con contratto full time presenti in azienda al 1° giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Tabella B

EROGAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ IN BASE ALLA PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FISSATI

% dell'obiettivo fissato	=	% del premio da erogare
≥ 110%	=	120%
105 - 109,9 %	=	110%
> 100 - 104,9%	=	105%
100%	=	100%
> 95 - 99,9%	=	90%
> 90 - 95%	=	80%
> 80 - 90%	=	65%
> 70 - 80%	=	50%

Esempio:

al raggiungimento del 93% dell'obiettivo fissato, verrà erogato l'80% della percentuale del premio di produttività relativa al singolo obiettivo.

Nota 1: (articolo 22 - "Obiettivi verticali")

il 10% aggiuntivo per ciascuna Area sarà erogato nel caso in cui entrambi gli obiettivi "verticali" di ciascuna Area (sia Ricavi sia Costi) vengano raggiunti almeno al 100%. Nel caso in cui entrambi gli obiettivi "Ricavi" e "Costi" siano superati, la percentuale del Premio da erogare (60%) sarà incrementata in linea con la minore delle percentuali raggiunte da uno dei due obiettivi. (*)

Nota 2: (articolo 22 - 2° "Obiettivo orizzontale")

il 20% del Premio di Produttività, relativo al raggiungimento del 2° obiettivo "orizzontale", sarà erogato nel caso in cui vengano raggiunti almeno al 100% i quattro obiettivi "verticali" (Ricavi e Costi sia per l'Area Carta sia per l'Area Viaggi). Nel caso in cui i quattro obiettivi "Ricavi" e "Costi" siano superati, la percentuale del Premio da erogare (20%) sarà incrementata in linea con la minore delle percentuali raggiunte da uno dei quattro obiettivi. (*)

* Le Parti comunque si incontreranno per valutare gli effetti pratici del precedente capoverso, e costruire un meccanismo di armonizzazione data la natura sperimentale del Premio nel suo complesso.

Tabella C

FUNZIONAMENTO DEL MECCANISMO PER I DIPENDENTI ADDETTI AD AREE DI SUPPORTO E AD ALTRE AREE

Per determinare l'importo del Premio di Produttività da assegnare ai dipendenti delle seguenti aree (Controller, Internal Control, Financial Systems, Risorse Umane, Amministrazione del Personale, Host Manager, Acquisti e Servizi Generali, Affari Legali, Sicurezza interna, Ispettorato, Comunicazione, Tecnologie, Affari Fiscali, Travelers Cheques), vale quanto di seguito specificato:

- al momento della determinazione degli obiettivi viene comunicato il numero dei dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, separatamente per le aree Carta e Viaggi;
- il Premio di Produttività verrà erogato, a parità di livello contrattuale, in funzione del rapporto fra il numero dei dipendenti delle aree Carta e Viaggi:

Esempio: - dipendenti Carta: 250 (62,5%)
- dipendenti Viaggi: 150 (37,5%)
Tot. dipendenti: 400 (100%)

=> Premio di Produttività erogato ai dipendenti di "Altre Aree" =
. 62,5% di quanto erogato al dipendente Carta
. 37,5% di quanto erogato al dipendente Viaggi.

Tabella D

IMPORTI DELL'UNA TANTUM PER I DIFFERENTI LIVELLI CONTRATTUALI

Livello	Importo (Lire lorde)
Quadro Super	1.000.000
Quadro	1.000.000
Liv. 1	800.000
Liv. 2	800.000
Liv. 3s	750.000
Liv. 3	750.000
Liv. 4	700.000
Liv. 5	700.000

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, l'Una Tantum sarà erogata con criteri di proporzionalità.