CONTRATTO
INTEGRATIVO AZIENDALE

ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI di NOVARA

Addì 3 marzo 2015, presso la sede della COMOLI, FERRARI & C. S.p.A. di Novara, si sono incontrati l'Azienda rappresentata dall'Ing. Giampaolo Ferrari e dal Dott. Paolo Ferrari assistiti dalla Dott.ssa Paola Casarino dell'Associazione Industriali di Novara

e

le R.S.A. di Novara e Genova dell'Azienda rappresentate dai Sigg Marco Bertolani, Domenico Curcio, Antonio Gelsomino , LANGIU GIANPIERO
FILCAMS-CGIL rappresentata dalla Sig.ra Sabina Bigazzi, Sig. Attilio Fasulo, Sig.Walter Bargigia, Sig. Giovanni Bucchioni
FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Luca Trinchitella
UILTuCS-UIL rappresentata dal Sig. Giuseppe Ballato

PREMESSO CHE

le parti si sono incontrate in diverse occasioni per analizzare le condizioni produttive ed occupazionali nonché le prospettive aziendali.

In merito, l'Azienda, confermando la congiuntura difficile del settore di riferimento, ha evidenziato una trend negativo del proprio fatturato, con una previsione non ottimistica per il breve e medio termine.
Tale situazione si inserisce in un contesto di stagnazione del comparto edile, aggravato dalla crisi finanziaria che ha colpito fortemente anche la clientela della società, determinando un notevole incremento di perdite su crediti ed un elevato tasso di insolvenze e di rischio con inevitabili ripercussioni sulla situazione economico finanziaria aziendale.

Alla luce della situazione sopra descritta è altresì indispensabile la massima collaborazione da parte di tutti i lavoratori nel perseguimento degli obiettivi nonché l'adeguamento costante della professionalità dei medesimi – anche grazie ad eventuali specifici interventi formativi - in relazione all'evoluzione tecnologica, di prodotto e di mercato;

tutto ciò premesso le parti in data odierna hanno concordato quanto segue

1) RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti rinviano a quanto previsto dal CCNL in materia di relazioni industriali – con particolare riferimento alle disposizioni che regolamentano i diversi livelli di contrattazione – nonché alle prassi negoziali esistenti.

Le parti riconoscono che l'attuale organizzazione della società – plurilocalizzata su più ambiti regionali – determini l'applicazione di quanto previsto dal CCNL per quanto concerne il livello di contrattazione (nazionale) per la negoziazione di secondo livello.

Ciò non dovrà peraltro togliere rilevanza al confronto sindacale aziendale e/o territoriale laddove specificità connesse con le singole sedi lo richiedano espressamente.

Per la gestione di tali aspetti le parti dichiarano di voler espressamente rinviare a quanto previsto dal CCNL.
Livello nazionale, (strutture nazionali, territoriali e RSA/RSU):
- strategie aziendali; dinamiche occupazionali
- andamento economico dell'azienda;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- mercato del lavoro e struttura dell'occupazione;
- appalti e terziarizzazioni;
- forme di incentivazione collettiva;
- piani formativi aziendali;
- effetti della legge 125/1991 (pari opportunità)

Le parti si incontreranno almeno due volte all'anno, e comunque su richiesta di una di esse, per discutere le questioni inerenti le materie sopra individuate.

Livello decentrato (RSA/RSU e/o OO.SS territoriali)
- sviluppo, investimenti e nuove aperture;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione dei punti vendita e delle unità produttive;
- appalti e terziarizzazioni
-regimi di orari di apertura, anche in riferimento alle norme e alle discipline regionali e locali;
- orari di lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- organici e loro composizione, lavoro supplementare e straordinario;
- calendari ferie;
- tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In assenza di RSA/RSU il confronto avverrà a livello territoriale/regionale, alla presenza delle articolazioni delle OO.SS. sottoscriventi il presente accordo.

Gli incontri sono finalizzati alla definizione di possibili intese.

Le parti convengono che, in occasione dei rinnovi dei contratti integrativi aziendali, l'Azienda favorirà l'ampia consultazione da parte delle RSU/RSA dei lavoratori delle filiali che abbiano difficoltà a partecipare alle assemblee. Quanto sopra avverrà comunque nel rispetto dell'organizzazione del lavoro.

2) FORMAZIONE

Le parti ritengono che la formazione continua del personale costituisca elemento strategico necessario per proiettare l'azienda nel futuro con successo. Per tale motivo intendono proseguire nei percorsi formativi (analisi delle competenze/qualificazione e/o riqualificazione del personale) già avviati, avvalendosi, laddove possibile anche degli strumenti legislativi esistenti e già attivati (Fondimpresa e Fondir) nonché da specifici finanziamenti previsti dalle normative regionali/nazionali/comunitarie.
Le parti, pur riconoscendo l'elevato valore della formazione continua, ritengono utile, per il conseguimento degli obiettivi suddetti, anche l'utilizzo della mobilità professionale –intesa come la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse nel rispetto della legge e di

quanto previsto dal CCNL - quale strumento per la valorizzazione e l'accrescimento delle competenze individualmente acquisite.
Al fine di avviare proficuamente piani formativi che coinvolgano il personale della Società, le parti convengono sull'opportunità di attuare tempestivamente un confronto sindacale a livello territoriale sui programmi formativi proposti anche per le vie brevi.

3) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

3.1 FERIE E ROL – L'utilizzo di ferie e ROL è regolamentato dal CCNL e dalle procedure aziendalmente previste (il mancato rispetto delle procedure contrattuali ed aziendali determinerà l'ingiustificatezza dell'assenza). In base a tale procedura la fruizione di giornate di ferie e permessi (ROL) da parte dei dipendenti deve essere richiesta preventivamente al proprio responsabile di settore il quale provvederà ad autorizzarla, valutate le esigenze tecnico organizzative aziendali e in modo tale da garantire la prosecuzione della normale attività.
L'Azienda, entro la fine del mese di marzo di ogni anno, comunicherà alle R.S.A./ R.S.U i periodi di chiusura collettiva (periodo estivo).
L'Azienda, qualora ciò sia possibile in funzione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive delle singole filiali, assicurerà ai lavoratori che ne facciano specifica richiesta il godimento di tre settimane consecutive di ferie nel periodo da giugno a settembre. Si precisa sin da ora che tali richieste non dovranno compromettere il calendario delle aperture dei singoli punti vendita, prevedendo una rotazione del personale di filiale. Al fine di poter autorizzare il maggior numero di richieste possibili, l'azienda disporrà dello strumento della missione del personale nell'ambito delle filiali limitrofe, riconoscendo, laddove spettante, quanto previsto dal disposto del CCNL.
Le parti convengono che le richieste di assenza autorizzate dall'azienda verranno imputate a ferie sino a esaurimento (tenendo conto dei periodi di fermata collettiva già programmati), e in mancanza verranno coperte dai permessi del CCNL che pertanto potranno essere fruiti anche per più giornate consecutive.

3.2 DISPOSIZIONI SPECIALI PER VENDITORI ESTERNI

Le parti convengono, che l'attività lavorativa dei "venditori esterni", richieda ampia autonomia nella gestione dell'orario di lavoro. Pertanto si concorda, seppur con alcune integrazioni, di prorogare la disciplina impostata con il contratto integrativo siglato in data 7 luglio 2009.

Come già precedentemente adottato, si conferma l'orario di lavoro medio settimanale dei venditori in 38 ore, articolate su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì.
Tale riduzione dell'orario di lavoro si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di rol, così come previsto dal CCNL.
Le ferie verranno inderogabilmente fruite in misura pari a 4 settimane nel corso dell'anno di maturazione.
Salvo casi di necessità del lavoratore che verranno valutati di volta in volta l'Azienda non concede periodo di ferie ai venditori esterni nel mese di luglio in quanto considerato storicamente periodo di maggiore intensità lavorativa del settore in cui l'Azienda opera.
Il periodo di ferie prescelto dovrà essere preventivamente autorizzato dal proprio responsabile. In mancanza di presentazione di un piano di fruizione di ferie secondo quanto sopra previsto entro il 30 marzo di ogni anno, l'Azienda disporrà la fruizione d'ufficio, tenendo conto delle esigenze tecnico organizzative e produttive.
L'Azienda confermerà i piani ferie entro il mese successivo alla consegna, salvo situazioni

di particolari necessità che verranno concordate direttamente con il lavoratore.
Le ferie e i permessi residui alle settimane sopra previste, dovranno essere usufruiti tutti tassativamente entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo alla loro maturazione, previo accordo con il proprio responsabile.

3.3 FLESSIBILITA' DEL LAVORO

L'azienda, pur confermando la propria esigenza di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, nel corso dell'incontro sindacale ha esposto le difficoltà che si sono presentante durante il periodo di sperimentazione dell'istituto della banca ore definita con accordo sindacale del 7.7.09 e le parti hanno evidenziato le criticità e congiuntamente hanno deciso di non dare seguito all'applicazione dell'istituto.
L'istituto della banca ore previste dall'accordo sindacale sopra citato in via sperimentale, ha fatto registrare alcune criticità, in particolar modo per quanto concerne lo smaltimento delle ore depositate e da recuperare.
L'Azienda necessita tuttavia di attuare alcune forme di flessibilità che consentano di contenere il lavoro straordinario, in particolare per garantire l'apertura delle filiali il sabato mattina. Pertanto le parti, dopo ampia discussione hanno concordato quanto segue:
Stante l'attuale congiuntura critica, al fine di contenere i costi aziendali, nonché mantenere i livelli occupazionali, le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere contenute e comunque preventivamente autorizzate dalla Direzione di Novara.
Al fine di garantire comunque un'ampia copertura di servizio alla clientela nelle filiali, pur mantenendo l'orario contrattuale (40 ore) si prevede, tenendo conto delle specificità delle singole filiali (con particolare riferimento a quelle aperte al pubblico nella mattina del sabato) la possibile distribuzione dell'orario di lavoro anche su 6 giorni alla settimana.
Qualora, a fronte di specifiche esigenze delle filiali, ciò non sia possibile, e vengano effettuate prestazioni lavorative oltre le 40 ore settimanali, le stesse verranno tassativamente recuperate nella settimana successiva e comunque entro il mese di effettuazione.

4) APPALTI – TERZIARIZZAZIONI

L'Azienda si impegna ad applicare quanto previsto dalla normativa vigente e, a tal fine, garantirà una costante verifica della piena regolarità degli appalti in corso; eventuali problematiche che dovessero insorgere verranno esaminate in sede sindacale.

5) SALARIO VARIABILE

Viene confermato, con decorrenza dal 01.01.2015, l'istituto retributivo variabile di cui all'accordo sindacale del 14 gennaio 2003 calcolato solo con riferimento ai risultati aziendali, sulla base dei criteri di seguito specificati. Tale premio, da sempre denominato "Premio di produzione" verrà pertanto commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi fissati, rilevati e misurati attraverso parametri considerati significativi del funzionamento del sistema operativo aziendale, come meglio di seguito specificato.

5.0) Presupposto per l'insorgenza del diritto al Premio di produzione e nel contempo obiettivo dell'azienda è il raggiungimento, nell'anno di riferimento, di un fatturato almeno pari a quello realizzato dall'Azienda nell'anno precedente, maggiorato per il solo anno 2015 del 5% e per gli anni successivi del 3%.

In caso intervenissero operazioni societarie effettuate ai sensi e per gli effetti di cui all'art.2112 del codice civile si terrà conto, nella misurazione dell'obiettivo sopra indicato, dell'impatto sul fatturato prodotto per effetto dell'operazione suddetta in proporzione al periodo nel quale la stessa è intervenuta con riferimento all'ultimo bilancio chiuso dalla società acquisita.
Al raggiungimento del suddetto valore di fatturato sarà erogato ai lavoratori un premio di € 347,77 lordi (trecentoquarantasette/77) (rif. Anno 2014 + 3%) per i periodi successivi di applicazione del suddetto accordo, il premio verrà incrementato del 3% su base annua.

5.1) Uffici (dipendenti dei servizi amministrativi, acquisti, CED centrali) Premio di € 200, al raggiungimento del fatturato aziendale dell' anno 2014 + 5% (per gli anni successivi rif. Anno precedente +3%), con un incremento di € 10,00 per ogni punto percentuale in più

RIF. ANNO PRECEDENTE

Per gli anni successivi il fatturato obiettivo sarà calcolato tenendo conto di quanto previsto al punto 4.0 con riferimento all'aumento prezzi e all'incremento di penetrazione nel mercato tenendo conto delle operazioni effettuate ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2112 del codice civile.

5.2) Differenze inventariali
- Premio di € 200,00 ai dipendenti del magazzino di Novara se le differenze inventariali saranno uguali all'anno precedente, differenze minori o superiori allo 0,01 % daranno un incremento o un decremento al valore iniziale così come di seguito.

Esempio
Differenze inventariali anno precedente pari a zero == = € 200.00
Differenze inventariali anno precedente pari a zero + 0,01 = € 190.00
Differenze inventariali anno precedente pari a zero + 0,02 = € 180.00
Così di seguito fino a €. 150.00

Differenze inventariali anno precedente pari a zero – 0,01 = € 210.00
Differenze inventariali anno precedente pari a zero - 0,02 = € 220.00
Così di seguito fino a €. 250.00

Le parti si danno atto che, in caso si presentassero alla fine di ogni anno differenze inventariali in termini sia percentuali sul valore del fatturato che assoluti, sensibilmente superiori alla media degli anni precedenti, si incontreranno per definire il punto di riferimento per il calcolo del presente premio riferito all'esercizio immediatamente successivo.

5.3) Filiali
- Premio di € 200, al raggiungimento del fatturato aziendale previsto a budget per l'anno 2015 con un incremento di € 10,00 per ogni punto in più.
"il premio di cui sopra è determinato dal fatturato di Budget aziendale previsto per ogni filiale per l'anno di riferimento, che sarà reso noto dal capo filiale ai dipendenti della filiale stessa."

5.4) sede (dipendenti degli uffici commerciali sede)
- Premio di € 200, al raggiungimento del fatturato aziendale per l'anno 2015 (rif. Anno 2014 + 5%), con un incremento di € 10,00 per ogni punto in più.

5.5) determinazione del valore premio per nuove aperture.

- Per le nuove aperture: Valore di riferimento del premio è il budget che verrà determinato precedentemente all'apertura che terrà conto dell'avviamento necessario alla stessa.

Per il personale di Filiale che nel corso dell'anno ha svolto la sua prestazione su più filiali, ai fini del calcolo del premio, si considererà la filiale sulla quale la permanenza è stata maggiore in termini di tempo.
Per il personale Tecnico si farà riferimento alle stesse condizioni previste per il personale degli uffici della sede.

6) EROGAZIONE DEL PREMIO.

Il Premio sindacale, laddove spettante, sarà ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione mentre i presupposti di spettanza saranno riferiti all'esercizio precedente. Il Premio di Risultato definito con il presente accordo, in relazione alla sua particolare natura, si deve intendere onnicomprensivo di qualunque riflesso su istituti retributivi e normativi di legge e/o contratto, ivi compreso il TFR.
Il premio verrà corrisposto entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento a tutti gli operai, intermedi , impiegati e quadri in forza in sede e nelle filiali con contratto a tempo indeterminato al momento dell'erogazione, fatta eccezione per i venditori per i quali si applicano sistemi incentivanti legati alle vendite.
I lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento percepiranno il premio di Risultato in misura ridotta (1/12 per ogni mese di effettivo servizio), a condizione che il rapporto di lavoro nel suddetto anno si sia protratto per almeno 3 (tre) mesi. Analogamente si procederà nei confronti dei lavoratori che dovessero risultare in forza alla COMOLI, FERRARI & C. S.p.A. per effetto di operazioni societarie ex art.2112 c.c..
I lavoratori con contratto di lavoro "part-time" percepiranno il Premio di Risultato in misura ridotta, proporzionalmente al minor tempo di lavoro prestato.
I lavoratori assunti con contratto di apprendistato percepiranno il premio di risultato in misura pari a :

- 50% del premio maturato nel primo anno di apprendistato;
- 75% del premio maturato nel secondo anno di apprendistato;
- 100% del premio maturato nel terzo anno di apprendistato

Infine, il premio verrà riproporzionato per effetto dei seguenti istituti: malattia e maternità facoltativa. Tale riproporzionamento sarà calcolato riducendo il premio di tanti dodicesimi quanti i mesi usufruiti dal lavoratore degli istituti di cui sopra. Il conteggio del mese verrà calcolato sommando i singoli eventi, quando la loro somma risulti superiore a 30 giorni.

7) TICKET

Si riconferma la disciplina del ticket attualmente in uso e si richiama il punto contenuto nel precedente accordo integrativo.

8) SCADENZA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2015 e avrà efficacia a tutto il 31 Dicembre 2018 con ultima erogazione nel mese di giugno 2019 riferita ai risultati conseguiti a tutto l'esercizio 2018. Le parti si incontreranno entro la data di scadenza del presente accordo

per valutare eventuali ulteriori nuovi obbiettivi cui correlare l'erogazione del premio sindacale per gli anni successivi.
In caso di mancato rinnovo del presente contratto entro i termini che non consentano una erogazione economica a titolo di salario variabile entro il mese di giugno 2019, le parti convengono sin da ora l'ultrattività del presente accordo sino alla data di sottoscrizione di un nuovo accordo.
Le parti si danno atto che con il presente accordo è stato compiutamente definito quanto previsto dal titolo II "contrattazione" Capo II "Criteri guida" del CCNL in materia di erogazione di secondo livello e pertanto convengono che sino alla scadenza del medesimo nessun altra richiesta di carattere economico potrà essere avanzata a qualsiasi titolo nei confronti della COMOLI, FERRARI & C. S.p.A.

Letto confermato e sottoscritto

L'Azienda

Le R.S.A.

L'Ain

Le.OO.SS.