

CONBIPEL S.p.A.

IPOTESI DI ACCORDO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 25 novembre 2016 in Milano,

tra

- Conbipel S.p.A. e Conbipel C&D, rappresentata da:

Gianni Moscatelli - Direttore Risorse Umane

Matteo Piselli - Direttore Relazioni Industriali

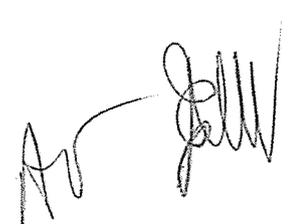
Marisa Gamba - Responsabile Amministrazione del Personale

Assistiti da Giancarlo Esposito Consulente

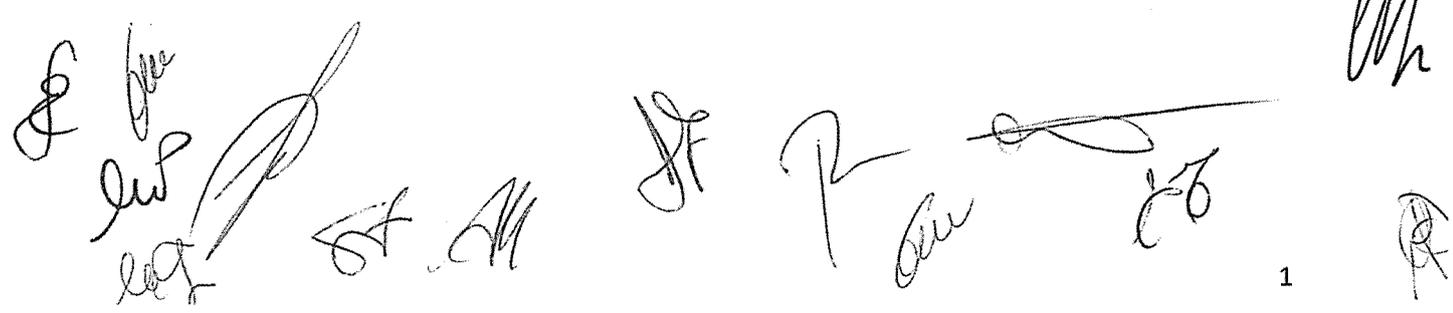
e

- FILCAMS CGIL Nazionale rappresentata da Luca De Zolt e Jeff Nonato
- FISASCAT affiliata FIST-CISL Nazionale rappresentata da Elena Maria Vanelli
- UILTuCS rappresentata dalla Segreteria Nazionale, Paolo Andreani e Antonio Vargiu

- le RSA e le Strutture Territoriali FILCAMS CGIL
- le RSA e le Strutture Territoriali FISASCAT CISL
- le RSA e le Strutture Territoriali UILTuCS



è stato sottoscritto il seguente Contratto Integrativo Aziendale



Art.1 RELAZIONI SINDACALI

Con il Contratto Integrativo Aziendale le Parti mirano al miglioramento delle condizioni di lavoro, oltre che al consolidamento di un sistema di relazioni sindacali strutturate ed efficaci, peraltro già avviato positivamente con la sottoscrizione in data 26 febbraio 2010 del Protocollo di relazioni sindacali e rafforzato dagli accordi collettivi negli anni di gestione della crisi.

Dopo il percorso di revisione degli assetti organizzativi, le Parti intendono oggi, attraverso Relazioni Sindacali improntate alla ricerca congiunta di soluzioni, garantire lo sviluppo di relazioni, della competitività della Società, della professionalità dei dipendenti di Conbipel S.p.A. e di Conbipel C&D (di seguito le "Società") e della qualità della vita lavorativa anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

1.1 INFORMAZIONE E CONFRONTO A LIVELLO NAZIONALE

Data l'articolazione Aziendale le Parti ritengono che il confronto a livello nazionale affronti l'insieme delle varie realtà, con riguardo ai diritti di informazione e consultazione, sulle seguenti tematiche:

- strategie della Società (sviluppo, investimenti, nuove aperture, politiche commerciali)
- andamento economico della Società (risultati economici e di bilancio)
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione
- procedure collettive ex L. 223/1991 per licenziamenti collettivi, solidarietà, CIGS
- cessioni, affitti e acquisizioni di rami d'azienda
- appalti e terziarizzazioni
- mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (tipologie contrattuali, tempi pieni e parziali, occupazione femminile ed effetti della legge 125/1991 e legge 53/2000, livelli di inquadramento, utilizzo lavoro somministrato, stage e tirocini);
- piani formativi
- modello di organizzazione aziendale e nuove professionalità
- verifica dell'Accordo Quadro sulla Videosorveglianza (Allegato)
- organici e loro composizione
- consuntivi lavoro supplementare e straordinario

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

1.2 INFORMAZIONE E CONFRONTO A LIVELLO TERRITORIALE E DI UNITA' PRODUTTIVE

A livello di unità produttive e/o territoriale, con le RSA/RSU e/o le Organizzazioni Sindacali Territoriali si procederà ad una informativa e a confronti finalizzati alle intese sui seguenti argomenti:



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials.

- nuove aperture;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione o chiusura dei punti vendita e delle unità produttive e conseguenze sui livelli occupazionali;
- orari di lavoro e loro articolazione;
- organizzazione del lavoro (art.4 del presente accordo);
- calendari ferie (art.4.1 del presente accordo);
- regimi di orari di apertura domenicale e festivo (art.4.2 del presente accordo);
- organici e loro composizione, lavoro supplementare e straordinario;
- applicazione e implementazione dell'Accordo Quadro sulla Videosorveglianza nei singoli Punti Vendita/Unità Produttive.

Il confronto avverrà con le RSA/RSU e/o alla presenza delle strutture territoriali delle OO.SS. sottoscriventi il presente accordo.

1.3 DIRITTI SINDACALI

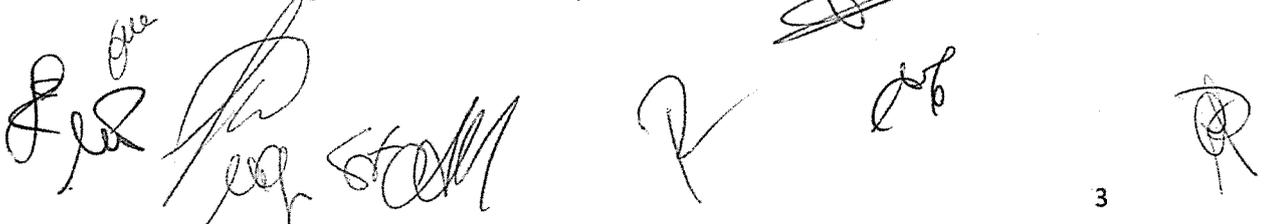
Le Parti concordano sulla necessità di definire un impianto di agibilità sindacali che possa rispondere anche alle esigenze delle unità produttive di ridotte dimensioni, ragionando in un'ottica di riconoscimento della varietà della struttura organizzativa aziendale.

Per le ragioni sopra espresse si conviene un sistema di rappresentanza dei lavoratori nel quale, fatta salva l'applicazione della legge 300/70, in aggiunta alle RSA/RSU nominate nelle unità produttive e nei comuni con almeno 16 dipendenti, saranno sommate le RSA/RSU nominate in base alla definizione numerica che scaturisce raggruppando i Punti vendita su base regionale come di seguito riportato.

Le Parti concordano che, al fine di raggiungere stabilmente la soglia di accesso alla nomina di RSA/RSU, le regioni Valle d'Aosta, Province di Trento e Bolzano, Molise e Basilicata sono accorpate rispettivamente alle regioni Piemonte, Lombardia, Abruzzo e Puglia.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo, fatta salva l'applicazione della legge 300/70 come sopra richiamata, procederanno alla nomina delle RSA/RSU di ogni raggruppamento Regionale, della sede e del Magazzino intese quali unità produttive autonome, quando raggiungano almeno:

- tre iscritti nelle Regioni fino a 60 dipendenti
- cinque iscritti nelle Regioni con 61-200 dipendenti
- sette iscritti nelle Regioni con Oltre 200 dipendenti



Qualora in determinate Regioni vi fossero impedimenti alla concreta operatività delle RSA/RSU costituite con i requisiti di cui sopra, le Parti si confronteranno al fine di trovare soluzioni idonee.

Allo scopo di mantenere un livello di confronto stabile sui temi di cui al punto 1.2 si istituisce un Coordinamento Nazionale delle RSA da tenersi almeno una volta l'anno. I componenti del Coordinamento Nazionale hanno accesso alla procedura di pubblicazione nella bacheca elettronica Aziendale di cui al successivo punto 1.5.

1.4 PERMESSI SINDACALI E ASSEMBLEE

Le RSA/RSU avranno diritto alle agibilità sindacali nell'ambito dei raggruppamenti regionali intesi come unità produttive, indipendentemente dall'organico del punto vendita di appartenenza fermo restando il criterio delle adesioni sindacali di cui al punto 1.3.

Per quanto riguarda il monte ore permessi sindacali, le Parti concordano che si continuerà a calcolare il numero di ore complessivo annuale corrispondente ai dipendenti con le regole vigenti.

Sono escluse dal numero di ore complessivo dei permessi sindacali le ore utilizzate per gli incontri di carattere nazionale e per le riunioni del coordinamento degli RSA.

Le RSA/RSU potranno indire e svolgere le assemblee dei lavoratori, nei diversi punti vendita rientranti nel raggruppamento di loro pertinenza. In assenza di RSA/RSU, tale diritto è garantito alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo. Le ore annuali di assemblea sindacale ammontano a 12 ore verranno retribuite come ordinarie anche se l'assemblea dovesse tenersi al di fuori dell'orario di lavoro.

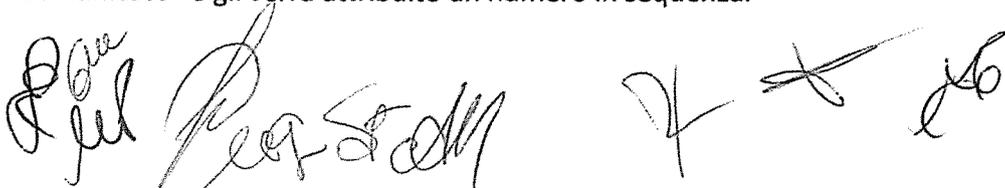
1.5 BACHECHE

L'Azienda, oltre alle Bacheche riservate alle OO.SS. previste e garantite nei singoli punti vendita e unità produttive, concede all'interno della *Bacheca* elettronica Aziendale uno spazio per la pubblicazione dei comunicati e delle informative di carattere nazionale inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

La Bacheca elettronica Aziendale è un'area del Portale Aziendale Dipendente (Polyedro) che viene rilasciata ad ogni lavoratore dipendente al momento del suo inserimento in Azienda ed è raggiungibile con credenziali personali.

La pubblicazione tempestiva sarà a cura della Società come Amministratore di Sistema.

La Società metterà pertanto a disposizione l'account di posta elettronica denominato bacheca.sindacale@conbipel.it alla quale i rappresentanti Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo potranno trasmettere i loro comunicati di carattere Sindacale, richiedendone l'affissione. Ogni documento verrà rinominato dall'Azienda in "Comunicato" e gli verrà attribuito un numero in sequenza.

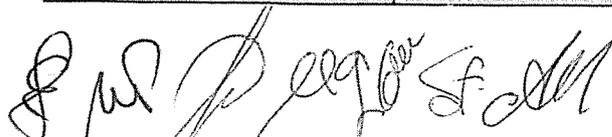


1.6 RLS - AMBIENTE SICUREZZA E SALUTE

Allo scopo di perseguire una maggiore aderenza al rispetto della normativa vigente e al fine di mantenere un livello di confronto stabile sui temi della salute e sicurezza si istituisce, in via transitoria e sperimentale, un'organizzazione degli RLS come di seguito descritta e un coordinamento nazionale degli RLS e RSPP, da tenersi almeno una volta all'anno, finalizzato a individuare iniziative comuni di prevenzione, informazione e formazione.

A seguito dell'evoluzione della rete vendita il numero degli RLS deve essere funzionale a garantire l'esercizio del ruolo in base al numero dei punti vendita e del territorio. Sarà previsto un numero di ore di permesso retribuito adeguato e proporzionale alle dimensioni delle Regioni come di seguito indicato nel punto 1.6.1. Le Parti concordano nell'applicare per le RLS i medesimi raggruppamenti e le modalità di gestione regionali definiti per le RSA/RSU al punto precedente, salvo che per la determinazione del numero degli stessi, per il quale si fa riferimento alla tabella che segue:

Regione/i di pertinenza	N. punti vendita/unità produttive	N. RLS 2016
Piemonte	23	4
Val d'Aosta	1	
	Sede Magazzino	
Lombardia	36	4
Trentino	3	
Veneto	20	2
Friuli Venezia Giulia	2	
Liguria	7	
Emilia Romagna	11	2
Toscana	7	
Umbria	2	1
Marche	5	
Lazio	13	2
Campania	8	
Basilicata	1	1
Abruzzo	6	
Molise	1	1
Puglia	8	
Calabria	3	1
Sicilia	7	
Sardegna	3	1
TOTALE		



Le OO.SS. firmatarie del presente accordo nomineranno gli RLS prioritariamente nell'ambito delle RSA/RSU. In ogni caso le OO.SS. territoriali potranno indire le assemblee per l'individuazione e l'elezione degli RLS.

1.6.1 - Modalità operative per svolgimento del ruolo degli RLS

Si specifica che le modalità operative adottate per agevolare nel miglior modo possibile gli RLS nello svolgimento del loro ruolo e garantirne la completa autonomia saranno:

- n. 4 ore di permesso per ogni negozio di propria pertinenza, dedicate alla visita in loco. Da questo monte ore sono escluse, come da normativa vigente, le ore di formazione previste per il ruolo, le ore dedicate alle riunioni annuali della sicurezza o ulteriori consultazioni. E' inoltre escluso il tempo dedicato al tragitto per recarsi al punto vendita che verrà considerato normale orario di lavoro. Qualora il numero di negozi di propria competenza sia minore, continua a far fede il monte minimo di ore di permesso a disposizione pari a 40 previsto dalla normativa
 - per la Regione Piemonte e Valle d'Aosta, dove insistono sede e magazzino, alle ore di cui sopra vengono aggiunte le ore di permesso previste dalla normativa vigente per tali unità produttive
 - ogni spesa sostenuta per l'esecuzione delle attività previste per il ruolo sono a carico della Società e vengono gestite a seguito di presentazione di idonea nota spese, come da procedure Aziendali
 - al fine di creare un miglior flusso di comunicazioni da e verso gli RLS è stata creata per ognuno di loro una casella di posta dedicata, alla quale è possibile accedere anche dal pc del negozio con credenziali personali
 - il nominativo degli RLS di ogni Regione verrà pubblicato sul Portale per favorire l'immediata associazione e pubblicità della figura competente per Sede e Punti Vendita
- La Società si impegna a mettere a disposizione tutti gli strumenti e le soluzioni idonee per il corretto espletamento del ruolo degli RLS, anche su indicazione degli stessi.

ART.2 DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

2.1 MERCATO DEL LAVORO

La Società conferma che, in applicazione alla normativa vigente, il contratto a tempo indeterminato rappresenta la normale modalità di assunzione. Il contratto di apprendistato rappresenta la tipologia contrattuale privilegiata per l'inserimento del personale.

Per i profili professionali che richiedono percorsi di formazione specifici propedeutici all'inserimento in azienda o comunque percorsi professionali qualificanti la Società si impegna a continuare nell'utilizzo dei tirocini formativi. La Società si impegna inoltre a continuare nella politica di stabilizzazione dei tirocinanti fin qui attuata.

L'inserimento stabile dei lavoratori avverrà anche attraverso la formazione continua con l'utilizzo di finanziamenti dedicati e modelli organizzativi che favoriscano la diffusione delle competenze professionali a tutti i dipendenti.

Le Parti si impegnano a verificare la coerente applicazione del presente articolo nell'ambito del diritto di informazione di cui al punto 1.1.

2.2 DIRITTO DI PRECEDENZA

Ai lavoratori a tempo determinato che facciano richiesta scritta a norma di legge e di contratto entro 6 mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro verrà applicato il diritto di precedenza per le nuove assunzioni in mansioni fungibili nell'ambito territoriale Provinciale. Resta ferma la facoltà del dipendente di indicare una diversa disponibilità in ambito nazionale entro 15 giorni dal termine del contratto.

2.3 PART TIME

Le Parti concordano di verificare previo confronto la possibilità di incremento orario, temporaneo e/o periodico, per i part time nei punti vendita ove vi siano esigenze di carattere produttivo o organizzativo.

Le adesioni dei dipendenti vengono accettate prioritariamente fra i lavoratori coinvolti nelle diminuzioni orarie legate agli accordi di ristrutturazione CIGS e mobilità sottoscritti dal 2010 a oggi e successivamente secondo l'ordine cronologico di richiesta.

ART.3 RESPONSABILITÀ SOCIALE, APPALTI E FILIERA

Le Parti convengono che il ricorso a forme di terziarizzazione avverrà nel rispetto delle normative vigenti e previo confronto con le OO.SS.. Nel caso di interventi organizzativi riguardanti i punti vendita, la Società fornirà preventivamente alle RSA/RSU /OO.SS. Territoriali informazioni relative al progetto.

La Società si impegna a dare puntuale informazione preventiva alle RSU/RSA/OO.SS. Territoriali su tutte le problematiche organizzative relative al personale e all'utilizzo di imprese esterne. I contratti di appalto vengono sottoscritti nel rispetto della legge con imprese in regola con licenze e autorizzazioni richieste per l'esercizio delle attività, con l'impegno dell'applicazione del CCNL sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative relativo alla categoria di appartenenza di ciascun fornitore e con la garanzia del rispetto delle norme del D.lgs. 81/2008. Nel caso di ricorso a cooperative la Società inserisce nel capitolato d'appalto l'obbligo dell'applicazione del CCNL della

categoria di riferimento sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative e nel caso di operatori in qualità di soci il rispetto della normativa vigente.

Ferma restando l'assunzione di responsabilità solidale della Società nell'ambito di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di appalti, la Società si impegna a rendere noti i capitoli di appalto riguardanti il personale dipendente alle RSA/RSU e conferma che nella definizione dei nuovi contratti viene previsto il divieto di ricorso al subappalto salva preventiva approvazione scritta da parte della Società.

Nell'ambito degli incontri annuali per il diritto di informazione di cui al punto 1.1 l'Azienda fornisce informazioni relative alla composizione del circuito del prodotto (supply chain).

ART. 4: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

PREMESSA

La Società conta un numero crescente di punti vendita coinvolti nelle aperture domenicali e festive per competere sul proprio mercato di riferimento coerentemente con gli obiettivi di aumentare la competitività e la produttività e nel contempo migliorare il servizio al cliente.

Le Parti concordano sulla necessità di una organizzazione del lavoro ispirata a principi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, secondo soluzioni concordate e sulla base di un'equa ripartizione dei carichi di lavoro.

Le Parti concordano nell'individuare la programmazione mensile di cui al successivo art. 4.1. come strumento per ripartire il lavoro in maniera equa e attenta alle specificità degli organici dei Punti vendita, al fine di conciliare le esigenze di gestione e di presidio con quelle dei lavoratori.

La programmazione sarà ispirata dai principi di volontarietà e rotazione anche per le giornate di apertura domenicali e festive.

Pertanto in via sperimentale in tutti i punti vendita Conbipel a decorrere dal 01 Gennaio 2017 e fino al 31 Dicembre 2017, si applicheranno le norme dell'articolo 4.6.

4.1 FLESSIBILITÀ E PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Al fine di attuare quanto detto in premessa, la Società introdurrà nei propri negozi una programmazione degli orari di lavoro dei dipendenti in base a cicli plurisettemanali (di norma di 4 settimane) al fine di agevolare la rotazione del personale nelle varie fasce orarie e/o giorni di apertura.

La Società presenterà la programmazione di cui al paragrafo sopra, entro la settimana precedente all'avvio del periodo di riferimento, fatte salve le condizioni normative ed effettuerà un confronto con le RSA/RSU/OO.SS. territoriali.

4.2 PIANIFICAZIONE DELLE FERIE

La Società comunicherà il calendario annuale delle chiusure aziendali all'inizio di ogni anno solare affinché possa essere conciliato con la pianificazione delle ferie dei lavoratori.

Sulla base del calendario comunicato, i lavoratori invieranno le proprie richieste di ferie entro il 28/02 di ciascun anno.

Il piano ferie verrà approvato di norma entro il 31/03, fatte salve intese diverse a livello locale. Nel caso la Società non possa, per esigenze organizzative specifiche, accogliere le richieste di più lavoratori su un medesimo periodo, i lavoratori che non potranno fruire delle ferie nel suddetto periodo avranno priorità nelle richieste dell'anno successivo.

Eventuali variazioni del piano dovranno essere concordate tra le Parti, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente.

In caso di sopraggiunte chiusure straordinarie non previste dal calendario annuo delle chiusure aziendali, le stesse dovranno essere comunicate preventivamente dalla Società alle RSA/RSU /OO.SS. territoriali al fine di individuare soluzioni condivise compatibili con i piani approvati.

4.3 LAVORO DOMENICALE

La copertura dei turni nelle giornate di apertura domenicale e festiva sarà basata sui principi di **volontarietà e rotazione** con l'obiettivo di ripartire il lavoro durante le suddette giornate in maniera equa e attenta alle specificità degli organici dei Punti vendita.

La Società si confronterà con le RSA/RSU/OO.SS. territoriali in relazione al calendario annuale delle aperture domenicali. In seguito alla definizione di tale calendario, i lavoratori comunicheranno le proprie disponibilità alla copertura dei presidi domenicali e festivi. Tali disponibilità verranno confermate nell'ambito della programmazione mensile di cui al punto 4.1 Flessibilità e programmazione dell'orario di lavoro.

Le Parti convengono che i lavoratori potranno opzionare l'accantonamento e la fruizione delle giornate di lavoro domenicale e festivo attraverso la Banca Ore Aziendale secondo quanto stabilito nell'art. 4.6 Banca Ore Aziendale.





4.4 MAGGIORAZIONI E PREMIO ORARIO DOMENICALE

A. Le maggiorazioni riguardanti le ore di lavoro domenicale vengono liquidate con la busta paga del mese di competenza secondo le percentuali indicate sotto:

- da 16 a 30 domeniche lavorate: maggiorazione del 35%;
- oltre 30 domeniche lavorate: maggiorazione del 40% più 4 ore di Permessi per i part time e 6 ore per i Full time;

B. Per i lavoratori che opteranno per il regime di flessibilità e l'accantonamento delle proprie ore di riposo di cui al punto 4.3, oltre a quanto previsto sopra, nella Banca Ore Aziendale sarà accantonato il 5% delle ore lavorate (Premio Orario Domenicale POD) dalla 16^a alla 42^a domenica lavorata.

Il calcolo del 5% verrà arrotondato in eccesso dopo la mezz'ora (0,50) a favore del lavoratore.

Il calcolo del Premio Orario Domenicale viene effettuato alla fine di ogni anno solare per essere inserito nella Banca Ore Individuale con il cedolino di Gennaio.

C. Per i lavoratori che opteranno per l'inserimento delle proprie ore di riposo compensativo nella banca ore di cui al punto 4.6 Banca Ore Aziendale e che presteranno servizio per 20 domeniche viene garantita una fruizione di due giornate consecutive di sabato e domenica ogni anno.

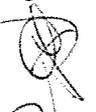
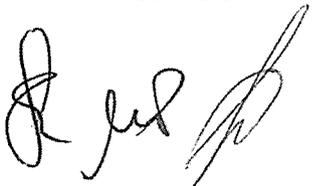
4.5 LAVORO FESTIVO

A. Ferma restando la volontarietà del lavoro festivo, la Società dichiara la propria volontà di proseguire nell'apertura dei negozi nei suddetti giorni per ragioni di concorrenza.

La Società comunicherà, contestualmente ai periodi di chiusura forzata, le aperture festive che intende programmare durante l'anno.

B. Sulla base di tale calendario, i lavoratori invieranno le proprie disponibilità al lavoro festivo, le cui modalità di gestione saranno le seguenti: In caso di adesione del lavoratore alla Banca Ore Aziendale, le ore di riposo compensativo del giorno festivo verranno accantonate e la maggiorazione, incrementata al 40% anziché al 30%, per le prime 4 giornate e al 50% per le successive, verrà liquidata nel mese di competenza...

C. Qualora le festività coincidano con la domenica o con altro giorno festivo nella vigenza del presente articolo ovvero fino al 31/12/17, i lavoratori potranno optare quale modalità alternativa al pagamento dell'importo ordinario, per l'accantonamento di numero 1 giorno nella Banca Ore Aziendale secondo quanto stabilito nell'art. 4.6 che segue. La valorizzazione in ore di tale giorno viene determinata in base alla conversione oraria di 1/26esimo della retribuzione.



4.6 BANCA DELLE ORE AZIENDALE

Il presente articolo norma le modalità attuative della Banca Ore Aziendale.

4.6.1. A decorrere dal 01 Gennaio 2017 e fino al 31 Dicembre 2017, viene istituita in via sperimentale la "Banca Ore Aziendale", nei cui conti individuali dei dipendenti confluiranno le ore indicate al 4.6.2, a seguito della adesione scritta del lavoratore che dovrà essere prodotta entro il 31 Dicembre 2016. Per i dipendenti assunti in corso d'anno il termine per l'adesione è stabilito entro 5 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

4.6.2. Con cadenza mensile, vengono accreditate sul conto della banca delle ore di ogni singolo lavoratore aderente:

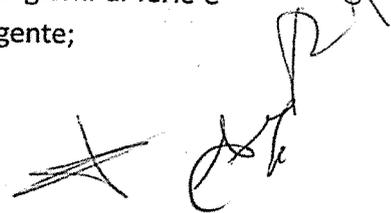
- a) le ore legate alla prestazione domenicale di cui agli artt. 4.3 e 4.4;
- b) le ore prestate nei giorni festivi secondo quanto previsto dall'art. 4.5;
- c) le ore presenti nel conto recupero individuale al 31/12/2016;
- d) le ore prestate oltre il normale orario di lavoro fermo restando i limiti normativi in materia di riposi giornalieri e di orari settimanali e giornalieri di lavoro;
- e) le ore di lavoro supplementare svolto dal personale a tempo parziale fermo restando i limiti normativi in materia di riposi giornalieri e di orari settimanali e giornalieri di lavoro.

4.6.3. L'accredito sul conto individuale delle ore di cui al punto 4.6.2, fatto salvo quanto previsto all'art. 4.4 in materia di premio domenicale, è effettuato dalla Società nel mese nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile di competenza, e fermo restando il pagamento delle maggiorazioni previste dal presente contratto e dal CCNL applicato, che verranno saldate nella stessa busta paga;

4.6.4. La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo secondo le seguenti modalità:

- le ore verranno fruiti, di norma, in gruppi di 4 o 8 ore, o comunque nell'ambito dell'orario corrispondente a un turno o a metà turno;
- i permessi verranno richieste dai lavoratori con preavviso di almeno 4 settimane di anticipo e con riferimento all'ordine cronologico di presentazione degli stessi. Qualora non sia rispettato il termine di preavviso di 4 settimane, le ore richieste sono concesse compatibilmente con le esigenze aziendali;

4.6.5. Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie e degli altri congedi retribuiti e non retribuiti previsti dalla normativa vigente;



4.6.6. L'Azienda e le RSA/RSU e/o le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti possono stabilire, tramite accordo, la possibilità di saldo negativo o di fruizione di una quota superiore a quella di cui al punto 4.6.1, esclusivamente in relazione a specifici e motivati contesti di crisi o riorganizzazione che, per particolare urgenze, non consentano il ricorso ad altri strumenti conservativi;

4.6.7. Le ore accreditate ai sensi del precedente punto 4.6.2 sono comunque fruite di norma entro il 31 dicembre.

4.6.8. Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate sono fruite nel primo semestre dell'anno solare seguente. La Società concorderà col dipendente le modalità di fruizione in mancanza di richiesta da parte del lavoratore. Qualora non fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo saranno liquidate con la busta paga del mese di giugno.

4.6.9. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto.

4.6.10. Con cadenza trimestrale, la Società fornisce alla RSA/RSU e/o alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti una informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle Ore e, in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito dai precedenti punti da 4.6.7 a 4.6.9.

4.6.11. Le ore accreditate in banca ore saranno disponibili per la fruizione dei permessi di cui al capitolo welfare secondo le modalità in esso riportato, senza il preavviso di cui al punto 4.6.4.

4.6.12. Sono fatti salvi gli accordi raggiunti dalle sottoscriventi in sede territoriale o di unità produttive.

Dichiarazione delle Parti stipulanti

In relazione al carattere sperimentale del presente istituto contrattuale, le Parti si impegnano ad incontrarsi nei sei mesi dalla stipula del presente verbale per una verifica degli esiti applicativi dello stesso, al fine di assumere conseguenti determinazioni per procedere a un eventuale rinnovo.

ART. 5: WELFARE AZIENDALE

5.1 PARI OPPORTUNITÀ E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

5.1.1 Tutela maternità e paternità

- a. I dipendenti potranno fare richiesta di un turno utile per l'inserimento del bambino all'asilo nido con 15 gg di anticipo per un massimo del 20% per unità produttiva e per un periodo massimo di due settimane.

- b. Al termine della astensione facoltativa i dipendenti potranno godere di ulteriori 12 mesi di aspettativa non retribuita;
- c. Saranno accettate le trasformazioni da FT a PT delle lavoratrici madri da dopo il parto e fino a sei anni di età del bambino/a fino al doppio dei limiti percentuali previsti dalla normativa;
- d. Fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti relativamente ai congedi "papà" verrà concesso al padre 1 ulteriore giorno rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente di permesso retribuito per evento parto, adozione o affidamenti e sarà fruibile dal padre entro e non oltre un anno;
- e. Verrà concesso 1 giorno di permesso retribuito al genitore in occasione della laurea del figlio/a.
- f. Utilizzo banca ore per copertura permesso malattia di un familiare fino al secondo grado.
- g. Quanto previsto nel presente capitolo si applica anche ai genitori di figli adottivi.

5.1.2 Family care / Permessi per cure familiari

In aggiunta alle previsioni di legge, i dipendenti possono usufruire di:

- a. 16 ore di permesso retribuito all'anno per minori con problemi d'apprendimento o per inserimento scolastico di figlio con patologie comportamentali, previa presentazione della certificazione (L.170/2010, L.278/2000 e successive modificazioni);
- b. 3 giorni di permesso retribuito per lutto, garantiti anche nel malaugurato caso di un secondo lutto nello stesso anno;
- c. 1 giorno di permesso retribuito in caso di genitore temporaneamente non autosufficiente oltre i tre previsti all'anno.

5.2 TUTELA DELLA SALUTE

- a. Non rientrano nel computo degli eventi della carenza malattia gli eventi da primo certificato superiore a 9 giorni i ricoveri ospedalieri, i day hospital, le emodialisi, comprovate terapie salvavita, eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza, gravi cardiopatie e gravi malattie polmonari la cui gravità è comprovata e certificata dal SSN nonché dal medico competente, sclerosi multipla o progressiva, la SLA e le malattie oncologiche con certificazione medica del SSN.
- b. Per i dipendenti affetti da patologie oncologiche/degenerative che facciano richiesta di aspettativa motivata il computo è pari a 180 gg + 180 gg.
In aggiunta verrà erogata con il cedolino paga una somma netta di Euro 1.000,00.
- c. L'Azienda garantirà il 50% delle ore (fino ad un massimo di 2 ore all'anno di permesso retribuito) in aggiunta a quelle utilizzate dal lavoratore per ciascun esame documentati di prevenzione oncologica o cardiaca come indicato dal piano sanitario nazionale.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5.3 TUTELA SOCIALE E DEL REDDITO

a. In aggiunta e per le medesime causali e secondo gli stessi criteri di certificazione previsti dal D.Lgs 80/2015 art. 24 e successive modificazioni, per le **vittime di violenza, maltrattamenti familiari e stalking** (certificate dagli enti previsti dalla Legge) vengono introdotti:

- 3 mesi di congedo pagato al 30% dell'ultima retribuzione
- 1 anno di congedo non retribuito.

La fruizione del congedo ad ore potrà avvenire previo confronto tra le Parti a livello di unità produttiva.

b. In aggiunta alle norme previste dalla normativa in materia di **anticipo TFR** vengono introdotti:

- acquisto o affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente;
- grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese preadottive in caso di adozione/affidi;
- erogazione del 2^ anticipo.
- richiesta di anticipo del TFR con 5 anni di anzianità.

c. Ciascun dipendente potrà donare su base volontaria, una parte delle proprie ore accantonate, a favore di uno o più colleghi, individuati in via riservata, che ne avessero necessità per gravi motivi attraverso una apposita **Banca Ore Etica**.

5.4 MATURAZIONE ROL NUOVI ASSUNTI

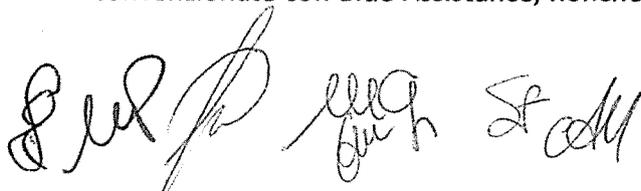
Come condizione di miglior favore la Società continuerà a riconoscere dal momento dell'assunzione la maturazione del monte ore ROL completo previsto dal CCNL vigente.

5.5 PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO L.53/2000

Le parti concordano di ridurre l'anzianità aziendale necessaria per l'accesso ai permessi per motivi di studio a 3 anni di servizio.

5.6 AMICA CARD

La Società mette a disposizione a titolo gratuito ai propri dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato e tempi determinati superiori a 6 mesi, la Carta Servizi (AMICA CARD) Blue Assistance che legittima i dipendenti e i propri familiari a fruire di tariffe privilegiate presso il network di strutture odontoiatriche e sanitarie convenzionate con Blue Assistance, nonché a usufruire degli sconti associati al circuito



convenzionato di oltre 50 mila esercizi commerciali. Le Parti si impegnano a verificare l'efficacia dello strumento e i possibili miglioramenti/integrazioni.

5.7 SCONTI

Ai dipendenti sarà riconosciuto uno sconto del 30% sugli acquisti presso i punti vendita Conbipel, aumentato al 50% in occasione del compleanno secondo le procedure previste dall'Azienda.

ART. 6 SALARIO VARIABILE

Le Parti condividono l'importanza del salario variabile come strumento di riconoscimento economico a fronte di incrementi misurati di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Le Parti durante la vigenza del presente accordo, si incontreranno al fine di confrontarsi sulla instaurazione di un futuro premio di salario variabile per i lavoratori della Società.

ART. 7: DISPOSIZIONI FINALI

7.1 DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale dipendente di Conbipel S.p.A. e Conbipel C&D S.r.l.

Decorre a partire dalla data odierna, fatte salve le decorrenze specifiche dei singoli istituti, e sarà in vigore fino al 31/07/2018.

Il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato qualora, almeno tre mesi prima del termine di scadenza, non venga disdetta a mezzo lettera raccomandata A.R.; in tal caso le Parti si incontreranno nei tre mesi successivi.

Il tacito rinnovo avrà durata annuale e si prorogherà di anno in anno qualora non intervenga disdetta nel termine e con le modalità sopra indicate.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Conbipel S.p.A.

e Conbipel C&D S.r.l.

Per la FILCAMS CGIL Nazionale

Per la FISASCAT affiliata FIST-CISL Nazionale

Per la UILTuCS Nazionale

Le RSA e OO.SS. Territoriali


Giancarlo
Sgarbi
Alessandro
Giancarlo