



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO • MONZA E BRIANZA

Direzione Sindacale - Welfare
Servizi Sindacali
Commercio e Servizi

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
MESSAGGERIE LIBRI SPA

Il giorno 7 ottobre 2011, presso l'Unione Confcommercio Imprese per l'Italia Milano, Lodi e Monza e Brianza, si sono incontrati i signori:

per Messaggerie Libri S.p.A.

Marco Battistotti

per l'Unione Confcommercio

Emanuela Cambrini

per la FILCAMS-CGIL

Daria Banchieri

Walter Bargigia

per la FISASCAT-CISL

M. Assunta Caruso

la RSU Matteo Brasca, Gino Alberti, Silvano Lupini e Roberto Coffari

ed hanno proceduto alla collazione dei contratti integrativi sottoscritti nel corso degli anni e il testo che segue sostituisce ed annulla tutti i precedenti accordi integrativi sottoscritti.

1

PREMESSA

Le Parti, nel riconfermare quanto concordato dalle precedenti contrattazioni e coerentemente con quanto stabilito dal CCNL di categoria in merito alla contrattazione di secondo livello, confermano la volontà di consolidare l'assetto complessivo delle relazioni sindacali in un quadro di riferimento aziendale notevolmente mutato nel corso di questi ultimi anni, teso a favorire soluzioni sia alle problematiche organizzative aziendali, sia alle richieste ed aspettative dei lavoratori, ferme restando le rispettive autonomie e prerogative delle parti.

1. DIRITTI DI INFORMAZIONE

1.1. Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura dei bilanci, la direzione dell'Azienda, le OO.SS. e le RSA/RSU si incontreranno al fine effettuare un esame congiunto sulle tematiche previste dal CCNL.

1.2. Nel corso di tale incontro, o anche al di fuori della scadenza sopra indicata nel caso si presentassero fatti o eventi nuovi e rilevanti, l'Azienda fornirà le seguenti informazioni preventive e consuntive:

- Andamento economico dell'azienda supportato dai dati di bilancio.
- Prospettive di sviluppo, investimenti per nuove presenze, acquisizioni e/o diversificazione sul mercato, investimenti per innovazioni tecnologiche, eventuali mutamenti dell'assetto organizzativo societario.
- Progetti di riorganizzazione, ristrutturazione, terziarizzazione, interventi di cessione, appalti e tutto quanto comporti modifiche inerenti l'organizzazione del lavoro e possa incidere sui livelli occupazionali.
- Qualità, quantità ed allocazione di significative attività decentrate.



11/3
2
D'ATO

- Dati sugli organici, loro composizione quantitativa e qualitativa; inquadramenti professionali.
- Mercato del lavoro, tipologie delle forme di impiego e loro utilizzo;
- Ore di lavoro straordinario e supplementare.
- Politiche degli orari.
- Progetti di percorsi formativi e esiti di quelli conclusi.
- Applicazione delle norme relative alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, anche in riferimento all'ambiente e sicurezza di cui al dlgs 81/2008.
- Attuazione del D.Lgs 198/06, politiche per le pari opportunità;
- Attuazione del premio di risultato.

2. MERCATO DEL LAVORO

- 2.1. La Società conferma di privilegiare la forma del contratto di lavoro subordinato.
- 2.2. Per quanto concerne i contratti a tempo determinato di cui al capo III sezione IV del vigente CCNL, verranno trasformati a tempo indeterminato dopo 12 mesi consecutivi, fatti salvi i casi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto.
- 2.3. Per quanto riguarda i contratti di lavoro a tempo parziale, di cui al capo IV Sezione IV del vigente CCNL, la Società si dichiara disponibile ad esaminarne la possibilità di accesso a richiesta di dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno, in funzione delle caratteristiche delle prestazioni lavorative e/o della fungibilità delle mansioni del lavoratore.

[Handwritten signature]

3. DIRITTI SINDACALI

3.1 Le ore di assemblea sono pari a 18. Il monte ore dei permessi sindacali è pari a tre ore e mezza per dipendente.

4. INQUADRAMENTO

4.1 Il periodo massimo di permanenza al 6° livello sarà pari a sei mesi .

4.2 Le mansioni di fatturista/terminalista preparatore di commissioni e addetto al magazzino, sono riconducibili esclusivamente alle figure professionali per le quali il CCNL vigente prevede 1 inquadramento al 5° livello.

5. ORARIO DI LAVORO

5.1. L'orario di lavoro è articolato in 38 ore settimanali con le modalità di cui alla lettera c) dell'art. 121 del vigente C.C.N.L.

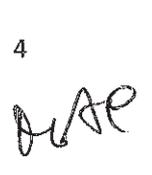
5.2. L'orario di lavoro è quello vigente nelle singole Sedi alla data di sottoscrizione del presente accordo.

5.3. Per i lavoratori addetti agli uffici della sede la flessibilità è di 45 minuti giornalieri. Per i lavoratori dei Centri Distributivi la flessibilità è fissata in 15 minuti giornalieri.

5.4. Ai lavoratori con orario settimanale distribuito su 6 giorni sarà consentito il passaggio al regime di orario su 5 giorni ove, in quest'ultimo ambito, a parità di mansioni dovessero rendersi disponibili posizioni di lavoro. Per tale passaggio, ricorrendone i presupposti saranno privilegiati i lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

6. LAVORO STRAORDINARIO

6.1. Sono Stabilite le seguenti percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario:



4

35% normale
60% festivo
100% notturno

7. PRESTAZIONI STRAORDINARIE RESE IN GIORNATA FESTIVA

- 7.1 L'indennità di presenza per il lavoro straordinario prestato dai lavoratori dei centri distributivi nelle tre giornate cadenti di sabato e domenica precedenti il Natale è pari a 5 euro per ogni ora di lavoro prestato.
- 7.2 La suddetta indennità è estesa al lavoro straordinario eventualmente prestato dai lavoratori dei centri distributivi nelle giornate festive (domeniche e festività infrasettimanali) di tutto l'anno.

8 FESTIVITA' DEL 4/11

- 8.1 La festività del 4 Novembre viene trasformata in permesso retribuito di 8 ore. Ciò annulla e sostituisce il pagamento della suddetta festività.

9 PERMESSI RETRIBUITI (rol)

- 9.1 I permessi retribuiti pari a n. 40 ore annue (comprehensive delle ore di cui al precedente articolo) potranno essere goduti come segue:
- in frazioni di mezz'ora per un numero massimo di 20 ore;
 - per gruppi di 4 o 8 ore per le restanti 20 ore di permesso.ù

10. PART TIME POST MATERNITA'

- 10.1 Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 90 del vigente CCNL, al fine di consentire ai lavoratori

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
5
Dore
190

assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al figlio/i, l'azienda accoglierà nell'ambito del 4% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full time a part time.

11. CONGEDI E PERMESSI

11.1 Permessi annui retribuiti pari a 24 ore complessive per prestare assistenza ai figli ammalati potranno essere goduti da parte di uno dei genitori fino al compimento del 10mo anno di età del figlio/a, presentando idonea documentazione.

11.2 In caso di ricovero ospedaliero dei figli fino all'età di 10 anni verrà riconosciuto un giorno di permesso retribuito nella misura massima di tre eventi all'anno.

11.3 Per la nascita del figlio viene riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito.

12. FERIE

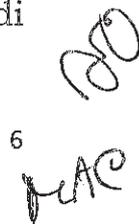
12.1 La programmazione delle ferie estive relative al periodo maggio-ottobre, sarà confermata dall'azienda entro e non oltre il 15 marzo mentre la programmazione delle ferie invernali, relative al periodo novembre-aprile, sarà confermata dall'azienda entro il 15 settembre.

13. INDENNITA' ORARIO

13.1 Ai lavoratori dei Centri distributivi di Carpiano e di Fiano Romano che effettuano un orario di lavoro settimanale su sei giorni, viene corrisposta una indennità specifica pari a 32,00 euro mensili per 14 mensilità. Resta inteso che detta indennità, in quanto strettamente legata alla effettuazione del predetto orario di



6
MAC



lavoro, non verrà più corrisposta in caso di passaggio dei lavoratori ad orario normale giornaliero.

14. TICKET RESTAURANT

14.1 Per i lavoratori che non possono usufruire della mensa aziendale, il valore facciale del ticket restaurant per ogni giornata di effettiva presenza, a far tempo dal 1 Novembre 2010 è stabilito in Euro 6,50 .

15. TRASPORTO

15.1 Per i dipendenti della Sede di Assago, nel caso in cui vi fossero le condizioni richieste dall'ATM, l'Azienda si attiverà al fine di accedere alla "mobility pass", nella tipologia di "Convenzione tasso zero", che prevede il pagamento dell'abbonamento annuale da parte della Società con addebito dell'importo ai lavoratori in 12 rate mensili senza interessi.

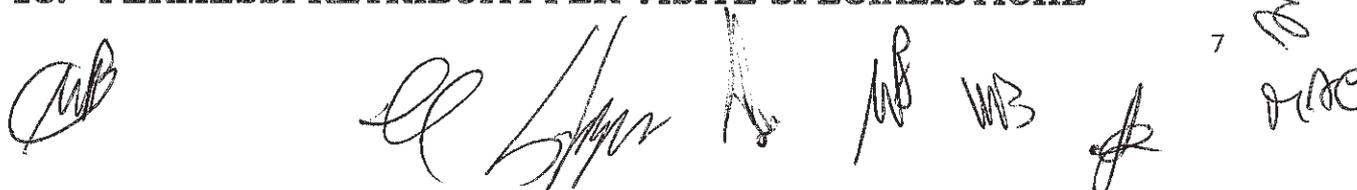
16. ANTICIPO TFR

16.1 In deroga ed a miglioramento di quanto previsto in materia dalla legge e dal CCNL decorsi sette anni dalla data di assunzione al personale è consentito chiedere una anticipazione del TFR. Saranno soddisfatte le richieste nei limiti del 20% degli aventi titolo e del 5% del totale dei dipendenti. Per la concessione dell'anticipo sarà richiesta la documentazione prevista per legge.

17. MALATTIA

17.1 Ai lavoratori viene riconosciuta l'integrazione al 100% del salario dal 4° al 20° giorno.

18. PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE SPECIALISTICHE

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right with a small number '7' above it.

18.1 Dietro presentazione di idonea documentazione, ai lavoratori verranno concessi permessi retribuiti per assenze per visite mediche specialistiche, cure e terapie, per il tempo strettamente necessario e comunque fino ad un massimo di quattro ore per visita.

19. PRESTITI AZIENDALI

19.1 Ai dipendenti verranno concessi, su richiesta, prestiti aziendali fino ad un massimo di euro 750 per anno rimborsabili entro i successivi 12 mesi mediante trattenuta mensile. (cia 14 luglio 2006) .

20. PREMIO DI RISULTATO

20.1 Il premio annuale di risultato viene definito come segue:

premio base: Il premio base verrà riconosciuto nel caso in cui il valore della produzione dell'anno di riferimento risulta uguale o superiore alla media del valore della produzione degli ultimi 4 anni precedenti.

L'importo del premio base sarà di:

€ 590 nel 2010

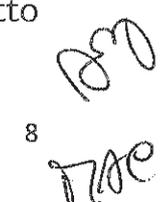
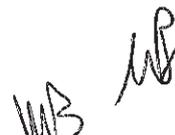
€ 630 nel 2011

€ 670 nel 2012

Premio aggiuntivo: Per la determinazione del premio aggiuntivo si farà riferimento al Valore della produzione dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, in base alla seguente formula:

$$[(V_n - V_{n-1}) \times 100] : V_{n-1} = PI$$

dove V_n è il Valore della produzione dell'anno di riferimento, V_{n-1} è il valore della produzione dell'anno precedente, e PI corrisponde alla percentuale di incremento del valore della produzione rispetto all'anno precedente.



Se PI è compreso tra -2% e 0% verrà riconosciuto un premio aggiuntivo pari ad Euro 250,00 (duecentocinquanta/00)

Se PI è maggiore di 0 e minore o uguale a 3% verrà riconosciuto un premio compreso tra € 250 (duecentocinquanta/00) ed € 550,00 (cinquecentocinquanta/00), così calcolato:

$$€ 250,00 + PI * 100$$

(es. se l'incremento del valore della produzione rispetto all'anno precedente è stato del 1,60% il premio aggiuntivo sarà di € $250 + 1,60 * 100 = € 250,00 + 160,00 = € 410,00$).

Se PI è maggiore del 3%, il premio aggiuntivo sarà pari ad € 600,00 (seicento/00).

20.2 Compatibilmente con l'approvazione del bilancio di esercizio, gli importi erogabili del premio di cui sopra saranno comunicati alla RSU entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento ed il premio spettante sarà erogato ai lavoratori aventi diritto nel mese di luglio dello stesso anno.

20.3 Il premio sarà riconosciuto esclusivamente a tutti i lavoratori in forza alla data del 31 Dicembre dell'anno di riferimento in misura pari a tanti dodicesimi quanti risulteranno, nell'anno medesimo, i mesi di servizio prestati.

20.4 I periodi di aspettativa, congedo, assenza senza retribuzione non saranno utili ai fini della maturazione pro-quota del premio di risultato.

20.5 Agli effetti di quanto sopra, la frazione superiore a 15 giorni vale mese intero

20.6 Il premio di risultato, che verrà liquidato in base a quanto previsto ai precedenti punti, dovrà intendersi come già comprensivo della incidenza di tutti gli Istituti contrattuali (13ma, 14ma, ferie, festività, ecc.) e non avrà alcuna incidenza sul TFR.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

20.7 Le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini del regime contributivo applicabile, l'ammontare e l'erogazione del premio sono incerti, essendo l'impianto dello stesso correlato alla misurazione di incrementi indicatori dell'andamento economico dell'azienda e dei suoi risultati.

21. TERZO ELEMENTO (CIA 13.11-1996)

20.1. Per tutti i livelli di inquadramento è istituito un elemento retributivo denominato "Terzo elemento", che viene riconosciuto con la seguente progressione:

€ 46,48 mensili dopo il primo anno effettivo di servizio

€ 77,47 mensili dopo il secondo anno effettivo di servizio

€ 116,20 mensili dopo il terzo anno effettivo di servizio

€ 154,94 mensili dopo il quarto anno effettivo di servizio

22. VIGENZA

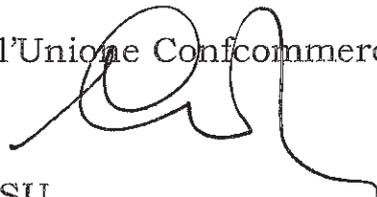
22.1 Il presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione, ove non diversamente indicato, e scadrà il 31.12.2012. Il Contratto Integrativo si intenderà rinnovato se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R.

22.2 In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto Integrativo Aziendale.

Messaggerie Libri S.p.A.

Marco Battistoni

per l'Unione Confcommercio



la RSU

Walter Grassano

Alberto

Luigi Pedrotti

FILCAMS-CGIL

Luigi Pedrotti

FISASCAT-CISL

Luigi Pedrotti



ACCORDO A LATERE

23. INDENNITA' DI TRASPORTO

23.1 Ai lavoratori in forza presso il Centro Distributivo di Assago alla data del 1° Agosto 2007, trasferiti presso il nuovo centro distributivo di Carpiano è riconosciuta una indennità giornaliera di trasporto di € 3,50 al lordo delle ritenute di legge, per ogni giornata di effettiva presenza.

Ai lavoratori in forza alla data del 31 Agosto 2004 presso il centro distributivo di Roma e trasferiti al Centro Distributivo di Fiano Romano è riconosciuta una indennità di trasporto di € 6,20 giornaliera. Tale indennità matura esclusivamente per le giornate di effettiva presenza del lavoratore al Centro Distributivo di Fiano Romano e viene corrisposta nelle spettanze del mese successivo e non ha alcuna incidenza sul TFR

Marco Bastinotti

Roberto

de Amante Corra

Walter Fresca

Colpo. M. L.

Albert.

U. Spina