

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE NAZIONALE MGE ITALIA S.p.a.

In data 08 luglio 2009 presso la sede di Desio la MGE ITALIA S.p.a. ( di seguito denominata anche " L'Azienda " ) rappresentata dall'ing. BRUSCHI FABIO e la O.S. Nazionale FILCAMS CGIL

rappresentata da LELLI DANILO

PELLICCIA ALESSANDRA ( Filcams Cgil Roma )

ERRI MARCO PIERBATTISTA ( Filcams Cgil Monza- Brianza )

Alla presenza delle rappresentanze Sindacali Aziendali

ITALIANO DOMENICO, FRANCESCHETTI ANTONIO RSA Roma; GATTONI LUCA RSA Desio.

Hanno stipulato il seguente ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE MGE ITALIA S.p.A.

### PREMESSA

Al fine di consolidare e migliorare il modello di Relazioni Sindacali praticato in precedenza con MGE ITALIA SPA le parti concordano di strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali che prevede oltre al livello Nazionale un livello di confronto decentrato. Ciò al fine di favorire l'individuazione di soluzioni concordate che favoriscano nel contempo, i diritti, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il raggiungimento degli imprescindibili obiettivi produttivi e economici dell'Azienda.

Coerentemente si conviene che:

Il livello nazionale avrà come soggetti sindacali riconosciuti la FEDERAZIONE NAZIONALE di Categoria firmataria del presente accordo, il coordinamento nazionale delle strutture sindacali Aziendali con le relative strutture territoriali.

Il livello decentrato avrà come soggetti sindacali riconosciuti le RSA congiuntamente con la O.S. delle specifico territorio.

Viene pertanto istituito, con la firma del presente accordo, il Coordinamento nazionale MGE ITALIA SPA, costituito dalle RSA delle filiali presenti in Italia.

L'Azienda rimborserà le spese di viaggio per ogni membro del coordinamento per le riunioni nazionali.

### DIRITTO DI INFORMAZIONE

Il confronto tra Direzione ed Organizzazione Sindacale, fatta salva la distinzione dei ruoli, prevede un sistematico e periodico confronto che consenta di conoscere in tempo reale le condizioni economiche e operative dell'Azienda, di affrontare preventivamente le finalità delle strategie organizzative e di sviluppo, di valorizzare azioni volte a migliorare la qualità produttiva anche attraverso la consapevole partecipazione dei dipendenti.

A tale fine, saranno realizzati incontri a livello nazionale, di norma una volta l'anno, o comunque su richiesta di una delle parti.

Saranno realizzati inoltre incontri trimestrali tra Direzione R.S.A. e/o O.S. territoriale, nei quali l'Azienda fornirà informazioni circa l'andamento economico le previsioni di bilancio i dati relativi all'occupazione sia quantitativi che qualitativi.

Analogamente verranno fornite informazioni preventive in merito ad eventuali riorganizzazioni anche connesse ad innovazione ed introduzione di tecnologie, percorsi formativi mirati e continuativi.

Nell'ambito degli incontri di cui sopra, saranno oggetto di confronto i seguenti temi: organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro con particolare riferimento alla salute, sicurezza, orari e problematiche del personale.

## **SISTEMA D'INQUADRAMENTO**

L'Azienda si impegna a discutere con le RSA l'inquadramento nei diversi livelli delle posizioni di lavoro.

## **PARI OPPORTUNITA'**

Al fine di dare piena applicazione alla legge 125/91 relativa alle azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro e con riferimento a quanto previsto dal CCNL di categoria, l'Azienda:

- continuerà ad indirizzare il proprio operato nei rapporti con il personale per eliminare la disparità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione professionale, nonché nella formazione e aggiornamento professionale;
- eviterà, ed in alcuni casi supererà, quelle modalità organizzative che si presentassero pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- promuoverà l'inserimento delle donne nell'attività e nei punti di lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;
- favorirà un maggiore equilibrio fra responsabilità familiari e di lavoro.

Di tutto ciò sarà coinvolta ed informata la RSA, nell'ambito di periodici confronti tenuti nei punti precedenti.

## **FORMAZIONE**

Nel riconoscere l'importanza delle attività di formazione, da indirizzare a tutto il personale, pur con le proprie specificità, l'Azienda fornirà informazioni sui progetti formativi sia realizzati che futuri per i quali, ferma restando in capo alla Direzione la titolarità della materia, la R.S.A. potrà fornire suggerimenti e proposte. Nel caso di corsi formativi finanziati da Fondi allo scopo costituiti le parti si impegnano a raggiungere l'accordo sugli stessi.

Gli interventi formativi potranno essere realizzati anche con l'utilizzo di risorse destinate dal sistema pubblico, aderendo ai Fondi allo scopo istituiti e già operativi, nonché mediante fondi contrattuali bilaterali e territoriali di categoria.

## **LAVORATORI STUDENTI**

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a favorire la frequenza a corsi di studio e/o di specializzazione (a livello secondario superiore e universitario, con esclusione di corsi di specializzazione post-laurea) correlati alla attività Aziendale, da parte dei dipendenti attraverso:



- l'erogazione di borse di studio finalizzate al parziale rimborso delle spese sostenute (fino ad un massimo del 50% della spesa sostenuta e comunque non eccedente i 300 euro di rimborso)
- l'estensione dei permessi retribuiti previsti dal CCNL per il diritto allo studio (150 ore) ai lavoratori studenti.

## **PART-TIME**

E' confermata l'estensione del part-time al 3,5% dell'organico. Questa percentuale potrà variare in comune accordo tra le parti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'Azienda.

## **INTEGRAZIONE CONGEDO PARENTALE**

Durante la fruizione del congedo parentale facoltativo di 6 mesi da usufruire entro i primi tre anni di vita del figlio, l'Azienda riconoscerà la parziale integrazione, rispetto al 30% erogato dall'INPS, nella misura del 20% ( copertura totale 50% ).

## **PERMESSI NON RETRIBUITI**

I permessi non retribuiti di breve durata saranno concessi dal Responsabile, in casi eccezionali, per un massimo di una giornata, solo dopo l'estinzione di ferie e ROL.

## **PERMESSI RETRIBUITI**

### **Nascita del figlio:**

Sono concessi tre giorni di congedo retribuito straordinario in occasione della nascita del figlio. Precisamente:

- il giorno della nascita ( con presentazione di certificato di nascita )
- il giorno di uscita della madre dall'ospedale ( presentazione dichiarazione d'uscita )
- un giorno per necessità anagrafiche, da usufruire entro il mese successivo ( non occorre documentazione );

### **Lutto familiare di genitore, fratello, coniuge, figlio e convivente more uxorio**

Sono concessi tre giorni consecutivi di congedo retribuito straordinario comprensivi del giorno del decesso ( presentazione certificato relativo )

### **Visite specialistiche, esami e cure mediche ( escluse quelle dentarie ):**

E' considerato retribuito il tempo strettamente necessario all'effettuazione della visita/cura ( tempo della visita + tempo ragionevole per gli spostamenti ). Occorre presentare relativa documentazione attestante la data e l'ora della visita/cura.

### **Malori in azienda:**

E' considerata retribuita totalmente la giornata in cui si verifica l'evento. Non è necessario alcun certificato medico. In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia, sarà indispensabile presentare la certificazione medica riportante come inizio della malattia il giorno del malore.

## **MALATTIA**

Ai lavoratori in Malattia, la MGE ITALIA S.p.a. garantisce il trattamento retributivo al 100% fino al 20° giorno, dal 21° trattamento come da CCNL.

Alle lavoratrici madri viene garantito il trattamento retributivo al 100% durante l'assenza obbligatoria per maternità.

## **SALUTE E SICUREZZA**

In riferimento a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali le parti si impegnano a tenere incontri periodici allo scopo di migliorare l'ambiente di lavoro e salvaguardare la salute dei lavoratori.

## **INFORTUNIO SUL LAVORO**

Al lavoratore/trice è garantito il trattamento retributivo al 100% fino al 20° giorno, dal 21° come da CCNL.

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

### **Orario di lavoro:**

L'orario di lavoro è calcolato in 40 ore settimanali svolte su 5 giorni, dal lunedì al venerdì ( 8 ore giornaliere ) e si articola con i seguenti orari:

| INIZIO      | PAUSA         | TERMINE       |
|-------------|---------------|---------------|
| 8.00 – 9.00 | 12.30 – 14.00 | 17.00- 18.30* |

La pausa pranzo ha una durata variabile da 1 ora a 1,5 ore.

- le 18.30 si riferiscono ad una persona che ha iniziato il lavoro alle ore 9.00 ed ha effettuato una pausa di 1.5 ore.

### **Per il personale con limitazione di orario:**

- dopo le 9.00 va presentato l'apposito modulo predisposto per l'assenza.
- oltre le 8 ore di lavoro giornaliera è straordinario.

### **Personale senza limitazione di orario:**

- lavoratori inquadrati al primo livello.
- Quadri aziendali
- Personale addetto alla vendita.

## **RECUPERO**

I lavoratori dispongono di un montante annuo di 24 ore annuali di cui possono disporre per recuperare le ore di straordinario effettuate.

Nel caso il lavoratore/trice avesse terminato i permessi retribuiti dell'anno in corso, è possibile aumentare il montante ore recuperabili fino a 40 (16 ore supplementari )

## **RIPOSO COMPENSATIVO**

Durante la settimana deve essere effettuata almeno una giornata di riposo.

  - 4 - 



Se si prevede di lavorare sia il sabato che la domenica, bisogna prevedere una giornata di riposo compensativo durante la settimana. Se per motivi di forza maggiore ( es. reperibilità ) non si è effettuato il riposo, è obbligatorio il recupero nella giornata di lunedì.

## **FERIE**

Le ferie maturate nell'anno precedente vanno godute entro il 30 aprile dell'anno successivo, compatibilmente con gli impegni lavorativi.

## **FERIE, FESTIVITA' CADENTI DI SABATO E DOMENICA**

Per le ferie è applicato il trattamento previsto dal CCNL commercio.

Ai lavoratori a cui è stata riconosciuto un numero di giornate di ferie maggiore a quanto previsto dal CCNL Commercio tale trattamento continuerà ad essere riconosciuto e la differenza sarà riconosciuta in permessi retribuiti individuali. Le festività cadenti di sabato e domenica sono pagate o, previo accordo con le RSA utilizzate per effettuare ponti o chiusure aziendali.

## **SANTO PATRONO**

In ogni filiale è giornata festiva quella relativa al Santo Patrono dove è ubicata la sede.

In particolare:

|                                |                              |                                 |
|--------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Sede di Desio<br>7 dicembre    | Filiale di Roma<br>29 giugno | Filiale di Torino<br>24 giugno  |
| Filiale di Padova<br>13 giugno |                              | Filiale di Firenze<br>24 giugno |

Nel caso che il Santo Patrono cada in giornata festiva, verrà riconosciuta in busta paga una festività non goduta o previo accordo con le RSA verrà utilizzata per ponti o chiusure aziendali, per la filiale di Mestre deve essere riconosciuta una festività non goduta.

Il giorno 16 agosto giornata del commercio viene abolita e vengono riconosciuti 8 ore ROL aggiuntive a quelle previste dal CCNL.

## **PARTE ECONOMICA**

### **STRAORDINARIO**

#### **Personale con limitazione d'orario**

Per il personale con limitazione d'orario, le ore di viaggio sono conteggiate come straordinario.

Le ore di straordinario hanno la seguente maggiorazione:

|   |             |
|---|-------------|
| Straordinarie domenicali e festive      | <b>130%</b> |
| Straordinarie notturne dalle 22 alle 6  | <b>150%</b> |
| Straordinarie fino ad 8 ore settimanali | <b>115%</b> |

*flu* - 5 -

*Stella*

*m3*

*100*

|  |   |
|--|---|
| Straordinarie oltre le 8 ore settimanali | <b>120%</b>                                       |
| Ore su intervento di reperibilità        | <b>200%</b> ( oltre il normale orario di lavoro ) |

Il conteggio degli straordinari avviene su periodi minimi di 30 minuti. Il sabato non è giornata festiva.

### **SERVIZIO DI REPERIBILITA'**

E' previsto per i tecnici di assistenza, se accettato in fase di assunzione o contrattato in seguito, il servizio di reperibilità, fermo restando la necessità di garantire il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza. Per la disponibilità al servizio, sarà erogato al dipendente un fondo annuo di 650,00 Euro da identificare in busta paga. Per ogni giorno di servizio effettivo prestato, sarà riconosciuto un compenso di 20,00 Euro.

Le ore di straordinario prestate durante un intervento di reperibilità saranno retribuite al 200%.  
Le stesse saranno riconosciute anche al personale di 1° livello, solo se aderisce al servizio di reperibilità e se appartiene alla struttura del Service.

### **INDENNITA' DI TRASFERTA**

Per trasferta si intende una prestazione lavorativa effettuata fuori della propria sede di lavoro.  
L'indennità integrativa di trasferta è dovuta in caso di pernottamento, per il personale senza limitazione di orario, oppure, per il personale non venditore o promotore, nel caso di lavoro fuori sede per almeno 8 ore lavorative e a una distanza superiore a 100Km .

#### **Viene riconosciuta l'indennità di trasferta:**

per la partecipazione a corsi di formazione su prodotti MGE e APC

#### **Non viene riconosciuta l'indennità di trasferta:**

per la partecipazione a meeting aziendali;  
per la partecipazione a altri corsi di formazione (Es. Software, lingue straniere)

#### **Quadri e personale senza limitazione d'orario:**

L'indennità integrativa giornaliera alla trasferta è di 45 Euro per l'Italia, 50 Euro per Paesi Europei e di 56 Euro per Paesi Extraeuropei.

#### **Personale con limitazione d'orario:**

L'indennità integrativa giornaliera di trasferta è di 28 Euro per l'Italia, 33 Euro per l'estero, 39 Euro, per i paesi extraeuropei.

#### **Personale addetto alla vendita o promotori ( solo pernottamento ):**

|                                       |                                     |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Per i dipendenti fino al 3° livello   | L. come personale con limitazione   |
| Per i dipendenti dal 2° livello in su | L. come personale senza limitazione |

La tassazione dell'indennità di trasferta verrà regolamentata secondo quanto previsto dall'art.51 del T.U.I.R., che prevede la non imponibilità delle indennità di trasferta sino a un tetto massimo di 46,48 euro per l'Italia e 77,47 euro per l'estero. In funzione del rimborso analitico delle spese documentate di vitto e alloggio, le predette franchigie di 46,48 euro ovvero di 77,47 euro vengono ridotte:

*[Handwritten signatures and initials]*

- di un terzo (quindi, non imponibilità dell'indennità di trasferta sino a 30,98 euro o 51,64 euro), in caso di rimborso del vitto o dell'alloggio, ovvero di vitto o alloggio forniti gratuitamente
- di due terzi (quindi, non imponibilità dell'indennità di trasferta sino a 15,49 euro o 25,82 euro), in caso di rimborso sia delle spese di vitto che di alloggio ovvero di vitto e alloggio forniti gratuitamente.

Pertanto, qualora le indennità corrisposte ai dipendenti in trasferta eccedano i predetti limiti, l'eccedenza concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente imponibile. Per eventuali aggiornamenti delle franchigie, si rimanda a quanto previsto dall'art.51 del T.U.I.R.

### **MANCATO PASTO**

Viene riconosciuto il diritto ad un rimborso forfettario di 20 Euro giorno per mancata consumazione del pasto o della cena serale, se il rientro avviene **dopo le ore 21.00**. Il riconoscimento del rimborso mancato pasto deve essere avallato dal responsabile diretto.

Il suddetto rimborso essendo di tipo forfettario sarà regolamentato secondo quanto previsto dallo'art. 51 del T.U.I.R, sempre in considerazione dei limiti di franchigia sopra già descritti.

Allo scadere del presente CIA e in occasione del rinnovo le parti valuteranno la trasformazione di questa indennità.

### **TICKET RESTAURANT**

Ciascun dipendente ha diritto ad un numero di buoni pari ai giorni effettivamente lavorati e in cui non ha usufruito di rimborso spese a piè di lista per il pranzo.  
Il valore dei Ticket Restaurant sarà portato a 7,50 Euro.

Per i dipendenti della sede di Desio il valore del buono è confermato in 7 Euro, fermo restando la possibilità di adeguamento dello stesso in funzione della convenzione stipulata localmente.

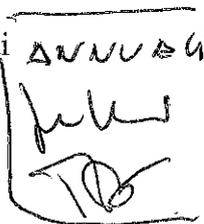
### **CONSOLIDAMENTO PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE**

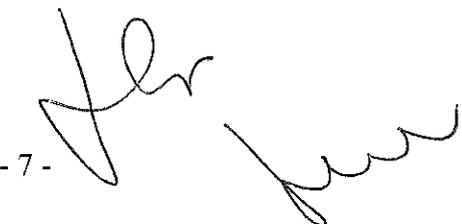
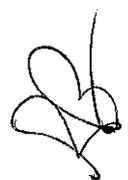
Il premio di risultato aziendale, che nel 2008 è stato di 2600 euro lordi nominali, viene tramutato di comune accordo in stipendio fisso non assorbibile per tutti dipendenti, nella misura dell'80% del premio 2008 pari a 2080 euro lordi, comprensivo di TFR, ovvero nella cifra di 1936,55 euro lordi spalmati su 14 mensilità e 143,45 euro accantonati annualmente come TFR.

Pertanto la M.G.E. ITALIA S.p.a. corrisponderà mensilmente e a tutti i dipendenti, a partire dal mese di gennaio 2009 la somma lorda di euro 138,32 come superminimo non assorbibile, in aggiunta alla normale retribuzione, sotto la voce di PREMIO AZIENDALE C.I.A., tale importo sarà utile per il calcolo di tutti gli istituti contrattuali anche differiti.

Gli arretrati maturati dal mese di gennaio 2009 verranno erogati con la retribuzione di luglio 2009. Quanto sopra convenuto sostituisce il sistema di premio di risultato istituito dal precedente CIA.

### **PREMIO PER OBIETTIVI**



In aggiunta al premio aziendale così come consolidato dal presente C.I.A., L'AZIENDA continuerà a riconoscere agli aventi diritto premi individuali legati al raggiungimento di obiettivi così come indicati nella lettera di incarico, consegnata entro il mese di marzo di ogni anno.

## **AUTO AZIENDALE**

Nel caso di utilizzo privato di auto aziendale, l'azienda provvede a trattenere al dipendente il 45 % del valore indicato nelle tabelle ACI Fringe Benefit, l'ammontare restante verrà tassato a norma di legge.

Ad integrazione della procedura aziendale attualmente in vigore si precisano i seguenti punti:

- **Dotazioni di sicurezza e comfort**

Ribadendo l'importanza dell'aspetto sicurezza, l'Azienda adotterà su tutti i modelli i seguenti dispositivi: airbag, ABS, sostegno lombare, aria condizionata, navigatore (esterno es. TOM TOM o altri), viva voce. Le vetture aziendali sono un benefit che fanno parte del trattamento aziendale. Nel caso di esigenze particolari e giustificate di un dipendente l'azienda si impegna a valutare le richieste sempre nei limiti di spesa previsti.

- **Informazione alle RSA**

Con la finalità di aggiornare le informazioni in merito alle tipologie di auto in dotazione, in caso di variazioni rispetto alle condizioni in essere o a seguito di richiesta della RSA, l'Azienda si impegna a darne informazione alle RSA, con l'obiettivo di fare una valutazione congiunta

## **DECORRENZA E DURATA**

Tutte le parti, unitarie ed inscindibili di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale, sia economiche che normative avranno decorrenza dal 01 gennaio 2009 e scadenza al 31 dicembre 2011.

In presente C.I.A. si intenderà tacitamente rinnovato secondo la durata di cui al comma precedente se non disdetto almeno tre mesi prima della naturale scadenza con raccomandata AR, fermo restando che, in caso di disdetta di una delle parti, lo stesso resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo C.I.A. .

Per quanto attiene alle indennità relative ai titoli: REPERIBILITA'; INDENNITA' DI TRASFERTA; MANCATO PASTO; TICKET RESTAURANT; le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2010 al fine di definire il loro adeguamento. Resta comunque inteso che le indennità relative ai titoli sopra richiamati non potranno subire variazioni al ribasso.

Letto, confermato e sottoscritto

Desio, li 09 luglio 2009

M.G.E. ITALIA S.p.a.



FILCAMS CGIL

