

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 24 novembre 2017 presso la sede Fisascat in Roma, si sono incontrati:

per **S.E.K.I. S.r.l.**, il Sig. Francesco Paciello, assistito da Gian Paolo Saffirio di Andromedia S.r.l., in qualità di consulente;

per **FILCAMS CGIL** Nazionale, il Sig. Jeff Nonato;

per **FISASCAT CISL** Nazionale, il Sig. Marco Demurtas;

per **UILTuCS UIL** Nazionale, il Sig. Marco Marroni;

Le Parti confermano e ribadiscono con l'impegno per la stesura del presente elaborato la volontà di proseguire con un sistema di Relazioni Sindacali fondato sul confronto preventivo e partecipativo, finalizzato da un lato alla ricerca del miglioramento continuo della qualità e dell'efficacia, dall'altro all'individuazione di soluzioni condivise in un'ottica di valorizzazione, garanzia e tutela del fattore lavoro.

Si conferma la sede Nazionale quale come ambito naturale di esercizio della contrattazione collettiva, di stipula degli accordi integrativi aziendali e della loro interpretazione nonché di sviluppare un sistema più avanzato di relazioni sindacali come importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita ed al rafforzamento dell'azienda, tenuto conto che il raggiungimento dello stesso non può prescindere da un consistente incremento di efficienza e produttività, da un più razionale utilizzo degli impianti, da un effettivo miglioramento del servizio alla clientela, e da un miglioramento delle condizioni di lavoro sempre più improntate allo sviluppo delle capacità professionali.

Dopo aver effettuato un'attenta disamina dell'esperienza vissuta nel corso del contratto integrativo aziendale scaduto, le parti, considerate le seguenti premesse:

- SEKI Srl è una società Italiana con riferimenti Internazionali per la vendita del prodotto moda a marchio KIABI in Italia;
- KIABI ha un fatturato di circa 1,5 miliardi di euro, oltre 450 punti vendita con marchio KIABI in 12 Paesi compresa l'Italia;
- SEKI è presente in Italia da oltre 20 anni con la apertura del primo punto vendita avvenuto nell'aprile 1996 a Corsico (Mi). Oggi conta 30 punti vendita, oltre agli uffici dei Servizi Centrali;
- l'attuale scenario economico e l'evoluzione della concorrenza sono elementi che hanno determinato l'esigenza aziendale di adeguare il costo del lavoro e di individuare forme flessibili ed elastiche di lavoro al fine di garantire la sostenibilità economica del business in Italia;
- la dimensione e composizione della popolazione aziendale, che oggi conta circa 750 collaboratori, è così composta:
 - 91% di donne;
 - 80% di giovani con età inferiore ai 30 anni;
 - 73% ha un contratto Part-Time.
 - 70% dei responsabili sono donne di cui più della metà inferiori ai 30 anni;

- al fine di conoscere gli effetti ed il vissuto dei lavoratori nel triennio di esperienza del primo contratto integrativo aziendale, nel mese di giugno 2016 la SEKI ha svolto un'analisi sul clima e dei 'desiderata' aziendali mediante la somministrazione a tutto il personale dipendente di un questionario volto a conoscere il pensiero di ciascuno dei lavoratori in materia di contratto integrativo aziendale, dei suoi punti di forza e dei punti di debolezza.

Il questionario è stato consegnato a tutti i 615 dipendenti in forza alla data della somministrazione ed è stato riconsegnato compilato in forma anonima dal 66% della popolazione, di cui si ha visione del documento di sintesi nell'Allegato 1.

Tenuto altresì conto del programma societario in Italia dei prossimi 5 anni che prevede:

- Il raddoppio del numero dei punti vendita, con il conseguente raddoppio della forza lavoro che si stima arriverà ad essere intorno ai 1.500 dipendenti;
- Il fatturato della società che passerà dagli attuali 115 milioni a 350 milioni di euro;
- L'azienda nella sua strategia di sviluppo si orienta sempre più verso le gallerie commerciali ed i centri cittadini;

Sulla base delle premesse e delle considerazioni, le parti concordano:

1 Relazioni Sindacali

Le parti confermano la necessità di consolidare un **sistema di relazioni sindacali uniforme**, di riferimento nel confronto negoziale a tutti i livelli (nazionale, regionale, territoriale o di singolo insediamento).

A tal fine si conviene di strutturare un sistema di informazioni da parte aziendale, secondo una logica di competenza per territorio e materia ed a carattere periodico, che si individua, di norma, in una volta all'anno ed in ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse, così da consentire, ove necessario, l'apertura di un confronto tra le parti.

A livello nazionale, è prevista l'informazione ed il relativo confronto, oltre che sui temi previsti dal CCNL, sulle prospettive di sviluppo dell'Azienda, sulle strategie aziendali, sull'andamento economico, sull'evoluzione delle logiche commerciali, sui programmi di ristrutturazione e riorganizzazione, sugli appalti e sulla terzizzazione, sul mercato del lavoro (apprendistato, contratti a termine, lavoro interinale ed altre analoghe tipologie), sull'innovazione tecnologica e relativi programmi di attuazione, sulla struttura dell'occupazione e sue dinamiche, sul Salario Variabile, sui programmi di formazione ed addestramento, sull'andamento e sui risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali, sulle pari opportunità, sull'ambiente e salute e sicurezza.

A livello territoriale o di singolo insediamento, è prevista l'informazione ed il relativo confronto, oltre a quanto già previsto dal CCNL, relativamente all'organizzazione del lavoro, agli orari di apertura dei negozi, al calendario di aperture domenicali e festive, agli organici ed alla loro composizione, all'attuazione degli accordi vigenti in materia di riduzione e distribuzione dell'orario di lavoro, al lavoro in orario supplementare e straordinario con le modalità previste dal CCNL, all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute e della sicurezza, all'occupazione, ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive.

Quanto sopra stabilito dovrà tener conto delle caratteristiche di riservatezza connesse alla natura di talune iniziative aziendali, quali ad esempio i problemi societari, le acquisizioni immobiliari e tutte le iniziative di possibile interesse per la concorrenza.

2 Validità e sfera di applicazione

2.1 Ambito di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica in tutti i Punti Vendita/unità locali di SEKI SRL, con insegna KIABI (di seguito P.V.) del territorio nazionale ed ai servizi centrali.

Le Parti si danno atto che il presente contratto, nel realizzare maggiori benefici per i Lavoratori, è globalmente migliorativo del C.C.N.L. e sostituisce ad ogni effetto il precedente Contratto Integrativo Aziendale e/o le norme degli Accordi Sindacali a livello di punto vendita riferentisi alle medesime materie e istituti (identificati dal titolo e/o dal contenuto dei capitoli) disciplinate dal presente contratto.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e di C.C.N.L.

2.2 Decorrenza e durata

Il presente contratto, stipulato in sostituzione del precedente, viene applicato a far data dal 01/01/2018 per la durata di un periodo di 3 anni e scadenza il 31/12/2020, ferma restando la facoltà delle Parti di darne anticipatamente disdetta con preavviso di 3 mesi a mezzo raccomandata A.R./PEC. Qualora non fosse disdetto da una delle parti contraenti a mezzo raccomandata 3 (tre) mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno.

3 Apprendistato

Il contratto di apprendistato costituisce lo strumento contrattuale per l'accesso al lavoro dei giovani, di particolare importanza per la sua funzione formativa. La SEKI attenta e sensibile agli aspetti addestrativi e formativi intende promuovere in tutti i punti vendita l'uso di tale forma contrattuale. L'esperienza degli anni passati ha portato a considerare la durata di due anni quale tempo necessario e sufficiente per apprendere le particolarità del settore e dell'azienda.

4 Modello organizzativo

L'orario ordinario settimanale di lavoro è suddiviso su 5 (cinque) giorni di lavoro, distribuiti da lunedì alla domenica, **con due giorni di riposo a scorrimento** per un ammontare di ore complessivo, per i lavoratori full time, di 38 ore settimanali.

Quale condizione di miglior favore ai lavoratori full time a 38 ore settimanali la SEKI riconosce comunque la maturazione delle ore di ROL così come previsto dal CCNL per i lavoratori assunti con contratto a 40 ore settimanali.

Per i nuovi assunti vige la regola del CCNL dei tempi e dei metodi di maturazione delle ore di ROL.

Le Parti si danno atto che il perseguimento di un elevato livello di competitività richiede anche l'adozione di adeguate forme di flessibilità operativa - da applicare in tutti i punti vendita, facendo ricorso agli strumenti che, anche in deroga al C.C.N.L., sono consentiti dalla vigente normativa.

In considerazione di ciò le Parti hanno condiviso l'esigenza dell'utilizzo del contratto Part-time ed il ricorso ai sistemi di flessibilità riportati nel presente accordo.

Le parti convengono che il modello organizzativo flessibile ed elastico, abbinato ad un corretto uso dei contratti a tempo determinato è finalizzato al contenimento delle prestazioni di lavoro somministrato ed a un limitato uso di ore supplementari e straordinarie. Anche l'uso della Banca delle ore di seguito regolamentata è visto come strumento idoneo al minor uso di ore supplementari, funzionale al welfare del

lavoratore che meglio può coniugare l'impegno lavorativo con la sfera privata e del proprio tempo libero.

L'azienda pianifica l'orario settimanale di ciascun dipendente inserendo lo stesso in planning settimanale del punto vendita. SEKI si impegna a pianificare e comunicare ai dipendenti l'orario settimanale di lavoro con almeno due settimane di anticipo rispetto a quella lavorativa.

5 Orari di apertura

La definizione degli orari di apertura e chiusura dei Punti di Vendita è determinata dalla Direzione in funzione di:

- a) localizzazione del Punto di Vendita;
- b) regolamentazioni di legge o di norme locali o regolamento dei Centri Commerciali in cui il Punto di Vendita è inserito;
- c) specificità delle esigenze della clientela.

L'orario di attività va di norma dalle ore 6 alle ore 22. I turni dei lavoratori saranno distribuiti all'interno di questa fascia oraria.

Si definisce come **Santo Patrono** aziendale quello della sede legale; pertanto tutti i lavoratori SEKI, indipendentemente dalla sede di lavoro festeggeranno come Santo Patrono S. Ambrogio con ricorrenza 7 dicembre.

Tutto ciò sarà oggetto di confronto annuale a livello territoriale/punto vendita.

5.1 Autorizzazioni delle amministrazioni locali

Nel caso di modifica, da parte delle Amministrazioni locali, degli orari commerciali di apertura al pubblico, le parti si incontreranno a livello locale per cercare adeguate soluzioni.

6 Lavoro domenicale e festivo

L'azienda conferma che le aperture domenicali e festive sono strategiche al fine dell'incremento della quota di mercato e della necessaria competitività.

I dati di vendita confermano che circa il 40% del volume di fatturato settimanale viene sviluppato nelle giornate di sabato e domenica.

La regolamentazione delle aperture domenicali e festive ha profondamente cambiato il contesto di mercato e lo scenario competitivo dell'ultimo periodo, rendendo indispensabile la garanzia del presidio dei Punti Vendita in tali giornate.

Le parti d'altro canto, consapevoli del disagio connesso all'effettuazione delle prestazioni lavorative domenicali e festive, confermano con il presente accordo l'attuazione di norme volte alla migliore distribuzione delle presenze, coinvolgendo la più ampia platea di lavoratori possibile al fine di una migliore conciliazione della vita personale e lavorativa.

Al fine di conformare le esigenze dei consumatori con quelle dei Lavoratori, le Parti convengono che lo strumento adeguato sia la programmazione annuale della distribuzione dei giorni domenicali e festivi di lavoro (*inteso per tale programmazione il periodo intercorrente dal 01/02 al 31/01 di ogni anno*).

6.1 Calendarizzazione delle aperture domenicali e festive

Le parti, riconoscendo le specificità del settore in cui opera l'azienda (*Commercio al dettaglio*), confermano che i dipendenti di SEKI abbiano storicamente un impegno maggiore nel periodo Natalizio compreso tra la seconda settimana di novembre e la seconda settimana di gennaio, intervallo temporale che prevede normalmente 12 giornate di apertura tra domeniche e festività.

Si definisce pertanto un impegno lavorativo di ogni dipendente per almeno 8 delle suddette aperture domenicali e festive, ferma restando la volontarietà delle sole prestazione lavorative festive. Le restanti domeniche o festività lavorative saranno distribuite nelle settimane dell'anno seguendo le istruzioni riportate nei punti seguenti.

6.2 Tempi e metodi di applicazione

Nel rispetto del prioritario principio di volontarietà per il lavoro festivo i lavoratori SEKI potranno scegliere le loro giornate lavorative seguendo l'esigenza quantitativa di ore giornaliere evidenziate dalla direzione nel calendario annuale. Per meglio comprendere il funzionamento, ogni direttore di punto vendita nell'esporre il calendario annuale delle aperture domenicali e festive evidenzierà il numero di ore di lavoro necessarie per ogni singola giornata. Il lavoratore prima di evidenziare la propria disponibilità dovrà verificare che in tale giornata non siano già state definite il numero necessario di ore.

Il calendario annuale sarà compilato dai lavoratori entro e non oltre il 31 gennaio e validato dall'azienda entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno. Il calendario delle aperture domenicali e festive sarà esposto in bacheca dalla direzione entro la prima decade del mese di gennaio di ogni anno.

Nel calendario ogni assistente dovrà posizionare la sua presenza per il 50% delle aperture domenicali e festive previste nell'anno, tenendo in considerazione le seguenti condizioni:

- 8 giorni di lavoro tra festività e domeniche nel periodo intercorrente tra le ultime due settimane di novembre e le prime due di gennaio (periodo Natalizio);
- Almeno una domenica e/o festività lavorativa al mese nel periodo febbraio-ottobre;

Il calendario ha effetto dal 1 febbraio al 31 gennaio di ogni anno e terrà conto delle eventuali domeniche o festività lavorate nel mese di febbraio prima dell'approvazione aziendale.

Nel caso in cui le sole espressioni di volontarietà non fossero sufficienti per coprire tutte le aperture domenicali e festive programmate, il responsabile del punto vendita cercherà delle disponibilità aggiuntive facendo specifica richiesta alle lavoratrici/tori che abbiano manifestato interesse al lavoro domenicale/Festivo. In caso di ulteriore difficoltà il responsabile con il supporto dell'ufficio del personale ricercherà soluzioni organizzative alternative facendo ricorso a lavoro somministrato o, dove possibile mediante contratti a tempo determinato.

Le prestazioni lavorative effettuate nelle deroghe domenicali e/o festive verranno retribuite, in miglioramento di quanto previsto dal CCNL vigente, con una maggiorazione sulla quota oraria della normale retribuzione secondo quanto di seguito indicato:

Numero domeniche/festività lavorate	Maggiorazione
Da 1 a 12	35,00%
Da 13 a 26	50,00%
Da 27 in poi	55,00%

I trattamenti previsti nella tabella sopra riportata devono intendersi applicati per scaglioni, intendendosi che il trattamento per le prime 12 domeniche è diverso da quello per le domeniche successive (oltre 12) fino alla ventiseiesima e ancora diverso per le domeniche ulteriormente successive alla ventiseiesima.

Il periodo di riferimento per il calcolo delle giornate sarà quello tra il 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

6.3 Personale interessato

Tutti i trattamenti sopra sono riconosciuti a tutto il personale in forza sia esso con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time e part time, di apprendistato, nonché ai contratti a termine. Le maggiorazioni di cui al presente capitolo si intendono onnicomprensive e non cumulabili.

Nota a verbale

Nel caso di successive modifiche, di legge o contrattuali, alla disciplina del lavoro festivo, le parti si incontreranno per valutare eventuali armonizzazioni del disposto di cui al presente capitolo nel rispetto degli equilibri contrattuali e delle logiche operative qui definite.

7 Organizzazione Piano ferie

Sulla scorta del calendario delle aperture domenicali e festive entro il mese di gennaio di ciascun anno l'azienda esporrà in bacheca i periodi per la programmazione delle ferie. Allo stesso modo ciascun lavoratore dovrà posizionare i giorni di ferie contrattualmente previsti nell'anno, di cui almeno due settimane consecutive nel periodo da giugno a settembre compresi.

Il lavoratore posizionerà nel piano i propri giorni di ferie così come previsto di seguito entro e non oltre 15 marzo. L'azienda validerà il piano ferie entro il 31 marzo di ogni anno ferma restando una verifica tra le parti semestrale.

In caso di sovrapposizione di richiesta ferie tra più lavoratori che superino la possibile autorizzazione per impossibilità di coprire le esigenze del punto vendita, il responsabile del punto vendita incontrerà le persone coinvolte per valutare la possibile variazione delle date da parte di qualcuno. In caso di impossibilità di trovare in tal modo la soluzione, il responsabile procederà, dove possibile, alla valutazione delle concessioni o dei privilegi che i soggetti coinvolti hanno avuto nel corso dei due anni precedenti e definirà di conseguenza chi avrà diritto a mantenere i giorni richiesti e chi invece dovrà modificare le date di richiesta ferie. Qualora non vi siano delle storicità tali da permettere le predette valutazioni il responsabile del punto vendita procederà alla assegnazione delle giornate di ferie mediante una estrazione alla presenza delle lavoratrici/tori coinvolti nella sovrapposizione delle ferie.

8 Utilizzo permessi retribuiti

L'utilizzo di permessi individuali retribuiti a gruppi di 4 o di 8 ore, salvo casi di urgenza documentabile e/o certificabile, è vincolato da una formale richiesta da parte del lavoratore, attraverso l'utilizzo dell'apposito modulo, al direttore del punto vendita di appartenenza con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il direttore del Punto Vendita risponderà per iscritto, per l'accoglimento o meno della richiesta in termini d'uso effettivo, entro i 2 (due) giorni lavorativi dell'avvenuto ricevimento.

Così come previsto dall'art.146 del CCNL applicato le ROL devono essere utilizzate dal dipendente nell'anno di maturazione.

Nel periodo gennaio-giugno di ogni anno ai dipendenti che non avranno consumato l'intero capitale di ore di ROL dell'anno precedente, la società proporrà un piano di smaltimento dei permessi residui. Se ciò non fosse sufficiente per esaurire le ore di permesso, l'azienda programmerà a propria discrezione delle mezze giornate o delle

giornate di uso ROL residue, fatto salvo il diritto del dipendente a richiedere la monetizzazione delle stesse.

9 Part-time

Così come definito nel CCNL applicato SEKI conferma l'esigenza dell'utilizzo del contratto Part-time per consentire la necessaria presenza di più o meno dipendenti in rapporto ai flussi della clientela, nell'ambito della giornata, del mese e dell'anno. Pertanto la SEKI manifesta la propria volontà di utilizzare il lavoro a tempo parziale come logica di base dell'organizzazione.

Il contratto part time che l'azienda intende utilizzare prevede la domenica lavorativa e dove il lavoratore acconsenta, la sottoscrizione delle clausole di elasticità del CCNL.

Le parti convengono che l'utilizzazione del part-time è funzionale ad un'efficace organizzazione del lavoro e che il modello organizzativo è finalizzato al contenimento delle prestazioni di lavoro a tempo determinato ed interinale dando spazio ai lavoratori in forza e all'uso regolamentato delle ore supplementari.

In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato Full Time, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale operanti in mansioni fungibili avranno diritto di priorità previa valutazione delle competenze professionali.

In considerazione delle modificate norme previdenziali, qualora si determinino le condizioni a livello di singolo punto vendita per un incremento delle ore di lavoro ordinarie, si favorirà l'estensione a 24 ore settimanali dell'orario di lavoro dei part time a 20 ore settimanali.

Le parti ribadiscono inoltre la disponibilità a sperimentare forme di orario o di assunzioni, anche innovative, che le leggi e la normativa consentissero al fine di meglio conciliare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori/lavoratrici.

A tal proposito, considerata:

- a) **l'esigenza dell'azienda** di avere personale con l'orario individuale di lavoro elastico e flessibile funzionale alla copertura dei picchi di attività dovuti a stagionalità del settore e/o ai periodi di saldi;
- b) **la necessità del lavoratore** di aumentare la base oraria ed il relativo reddito.

Le parti convengono che il modello organizzativo di SEKI mediante l'uso della elasticità dell'orario di lavoro settimanale e della Banca delle ore tende alla soddisfazione di entrambe le necessità.

L'azienda ottiene l'aumento delle ore nel solo momento della necessità commerciale, il lavoratore ottiene un aumento medio delle ore settimanali di lavoro.

Con tale intento le parti regolamento i seguenti punti.

10 Elasticità e Flessibilità dell'orario di lavoro

Il monte ore settimanale contrattualmente sottoscritto nel contratto individuale di lavoro rappresenta il fabbisogno medio di ore per la copertura del punto vendita.

Al fine di sopperire alle necessità di picco di attività determinati dai periodi commerciali legati alla moda ed alla sua stagionalità, oltre che al periodo dei saldi e delle festività Natalizie, nonché per la programmazione delle ferie e dei permessi individuali di lavoro, la SEKI, così come previsto nel D.Lgs. n.61/2000 e successive

modifiche e conforme a quanto previsto nel CCNL applicato in materia di elasticità e flessibilità dell'orario di lavoro (già all'art. 85 del CCNL), ritiene necessaria l'introduzione dell'uso delle clausole elastiche e flessibili nei contratti di lavoro part-time.

Il presente articolo del contratto integrativo aziendale intende definire i criteri specifici e particolari di funzionamento, rinviando per le parti generali al CCNL ed alle norme in vigore in materia di elasticità dell'orario di lavoro nonché al principio di volontarietà del lavoratore all'accettazione delle clausole stesse.

10.1 Clausole elastiche e flessibili - Condizioni particolari ad integrazione di quanto previsto nel CCNL applicato e dalle norme vigenti in materia di orario di lavoro

Le parti dopo ampia discussione **definiscono di introdurre a titolo sperimentale** per la durata del presente contratto integrativo la gestione dell'orario elastico e flessibile suddiviso in due tipologie:

- a) **Monte ore Garantito di Elasticità dell'orario di lavoro.**
- b) **Elasticità dell'orario con riposi compensativi gestiti attraverso la banca delle ore.**

- a) **Monte ore Garantito di Elasticità dell'orario di lavoro.**

Viene riconosciuta la maturazione di 10 ore mensili di lavoro, aggiuntive a quelle contrattualmente previste, per un totale di 120 ore annue, al personale in forza o nuovo assunto anche a tempo determinato, che abbia sottoscritto le clausole elastiche e flessibili dell'orario di lavoro e che abbia un monte ore contrattuale inferiore a 35 ore settimanali.

Questo pacchetto di 120 ore annue non è soggetto a recupero o riposi compensativi.

Tale monte ore di Elasticità rappresenta pertanto un vero e proprio aumento garantito delle ore contrattuali e della retribuzione.

Per l'anno 2018, al fine di riallineare il nuovo meccanismo con quello previsto dal precedente CIA, le ore di elasticità garantita saranno 110 (centodieci) nel periodo 01/02/2018 - 31/12/2018.

La particolarità di codesto monte ore è data dalla possibilità di essere distribuito con pianificazione da parte della direzione del punto vendita in funzione delle esigenze commerciali, indipendentemente dal periodo di maturazione.

La direzione del punto vendita gestirà in piena autonomia il monte ore annuo di elasticità garantita a disposizione a seconda della tipologia e della durata del contratto per ogni singolo lavoratore, mentre il pagamento delle ore avverrà nel mese di maturazione (10 ore mese).

Si precisa che le ore di flessibilità garantita ore saranno esposte nel corpo del prospetto paga e saranno retribuite al valore orario del contratto. Sono escluse pertanto come valore per la maturazione dei ratei di retribuzione quali Ferie, ROL, 13ma e 14ma mensilità, nonché dal TFR.

A titolo di esempio un dipendente con contratto a durata indeterminata part time con clausole elastiche sottoscritte maturerà nel periodo gennaio-giugno 60 ore di elasticità garantita che mensilmente saranno pagate (10 ore mese) al valore delle ore ordinarie. Nel medesimo periodo gennaio-giugno, potrebbe capitare che per effetto di picchi di attività commerciale, così come per effetti di calo di attività, il dipendente abbia svolto un numero superiore o inferiore delle 60 ore maturate e retribuite. Il monte ore realmente lavorato sarà evidenziato in apposito contatore per garantire il non superamento del tetto massimo delle 120 ore annue. L'impegno tra le parti è che il lavoratore alla fine dell'anno o alla scadenza del termine del contratto sia stato retribuito per il monte ore

maturabile nel periodo di lavoro (120 ore se il periodo è gennaio-dicembre) e che abbia lavorato il medesimo numero di ore.

Qualora al termine dell'anno, o della durata del contratto di lavoro, siano state lavorate un numero inferiore di ore rispetto a quelle retribuite, nulla sarà dovuto dal lavoratore alla SEKI. Per il lavoratore a durata indeterminata con l'inizio del nuovo anno ripartiranno la maturazione annua ed il contatore delle ore lavorate da zero.

Unica deroga a quanto sopra previsto, è il caso in cui avvenga una interruzione anticipata del contratto, per qualsiasi motivo e per scelta di qualsiasi delle parti. In tal caso avverrà un saldo del contatore con una valorizzazione del debito/credito tra le parti delle ore retribuite con quelle lavorate. Nel caso in cui il lavoratore abbia lavorato più ore di quelle mensilmente pagate la SEKI pagherà le ore lavorate in eccesso come ore supplementari con le maggiorazioni previste dal CCNL applicato. Qualora il lavoratore abbia lavorato meno ore di quelle mensilmente retribuite la SEKI effettuerà la trattenuta dell'esatto importo retribuito.

Detto monte ore viene esposto nel prospetto paga per il pagamento e conteggiato in apposito contatore per gestire il progressivo dell'uso di tali ore fino al massimale annuo definito rispetto alla durata contrattuale.

La maturazione di tali ore avviene nel periodo da gennaio a dicembre di ogni anno e viene riproporzionata per le assunzioni intervenute in corso d'anno e per i contratti a durata determinata.

b) Ore di Elasticità con uso della Banca delle ore

Attraverso l'uso della banca delle ore l'azienda potrà distribuire un numero superiore od inferiore di ore settimanali di lavoro rispetto a quelle contrattualmente previste. La retribuzione del mese non sarà condizionata dal numero delle ore lavorate ma sarà fissa e determinata in base al monte ore contrattualmente previsto.

Il sistema di elasticità dell'orario di lavoro, nel suo insieme, sarà gestito con i principi e i metodi sotto riportati:

- 1) Elasticità dell'orario di lavoro fino al massimo del 30% dell'orario annuale del lavoratore. Detto 30% è da intendersi come sommatoria dei due contatori sopra riportati. Le ore di flessibilità totali lavorate, 120 ore annue sommate alle ore di flessibilità gestite con la banca delle ore, non potranno superare il 30% del monte annuo di ore di lavoro del lavoratore.
- 2) Le 120 ore annue di elasticità garantita non sono recuperabili con riposi compensativi. Saranno retribuite mensilmente senza maggiorazioni e prive di incidenza sui ratei.
- 3) Nell'uso dell'elasticità dell'orario i lavoratori part time non potranno mai superare le 36 ore settimanali.
- 4) Per i contratti a tempo determinato part time le 120 ore saranno riproporzionate sulla base della durata contrattuale (10 ore per ogni mese di durata).
- 5) Le 10 ore mensili maturano come i ratei di mensilità. I dipendenti assunti dal 16^{mo} giorno del mese non avranno la maturazione delle 10 ore se non dal primo giorno del mese successivo.
- 6) La banca delle ore avrà un suo apposito contatore esposto nel prospetto paga, differente da quello della elasticità garantita, per gestire le ore in aumento e diminuzione.

- 7) Le ore di flessibilità gestite con la banca delle ore possono cominciare indipendentemente dall'esaurimento delle 120 ore annue garantite.
- 8) Le ore residue della banca delle ore, al termine del periodo del contatore, saranno saldate con le maggiorazioni, così come di seguito meglio definito.

10.2 Specifiche delle ore di elasticità garantita

Il capitale di 120 ore annue, maturante 10 ore al mese riguarda tutto il personale dipendente part time, anche a tempo determinato, che abbia sottoscritto le clausole elastiche e flessibili dell'orario di lavoro. Detto monte ore non sarà soggetto a recupero con riposi compensativi, andando a creare un monte ore integrativo e garantito oltre alle ore contrattualmente definite, da utilizzarsi nei casi di picco di attività con programmazione da parte della direzione aziendale con almeno 48 ore di anticipo.

Le 120 ore annue di elasticità garantita saranno solo ad incremento delle ore settimanali contrattuali e non recuperabili.

Il riconoscimento delle 10 ore mensili si interrompe per tutto il periodo di assenza dovuta a maternità. Viene altresì interrotto il riconoscimento delle 10 ore mensili in caso di prolungata assenza uguale o superiore ai 16 giorni di calendario, indipendentemente dalla motivazione. Si citano a puro titolo di esempio le assenze prolungate dovute a richieste di aspettativa non retribuita, a malattia, ad infortunio.

Le 10 ore mensili non matureranno durante il periodo di preavviso.

Le ferie non sono considerate assenza e pertanto non interrompono la maturazione delle 10 ore mensili.

Le restanti ore di elasticità oltre la 120 ma e fino al totale massimo del 30% del monte ore annuo contrattuale, saranno gestite mediante la Banca delle ore attraverso apposito contatore e saranno recuperabili con riposi compensativi nei periodi di bassa produttività entro la fine del periodo del contatore. Le ore residue saranno saldate alla fine del periodo del contatore con le maggiorazioni previste nel seguente punto 10.4..

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro avverrà il saldo delle ore di elasticità garantite nel seguente modo:

- a) Nel caso in cui le ore mensilmente pagate non siano ancora state lavorate e non compaiano quindi nell'apposito contatore, la società effettuerà una trattenuta del valore delle ore pagate anticipatamente;
- b) Nel caso in cui il totale delle ore mensilmente pagate siano inferiori a quelle effettivamente lavorate e, quindi esposte nel contatore, la società valorizzerà la differenza delle ore come ore ordinarie, provvedendo al saldo in fase di liquidazione;

10.3 Banca delle ore

Le Parti nel concordare sul carattere eccezionale del lavoro supplementare e straordinario, così come previsto dal vigente CCNL, confermano l'istituto della Banca Ore. La banca delle ore viene stabilita al fine di gestire le ore in più e in meno determinate dalla elasticità dell'orario di lavoro.

Si conviene che nei periodi di calo delle attività il contatore possa anche andare in negativo con ore che saranno successivamente recuperate con l'aumento delle ore.

Come condizione di miglior favore per il lavoratore le ore di elasticità in aumento e diminuzione delle ore contrattuali di lavoro saranno effettuate nelle giornate da lunedì a sabato escludendo le festività e le domeniche.

10.4 Saldo della Banca delle Ore

Si definisce che alla data del 31 dicembre di ogni anno avvenga il saldo della banca delle ore, con pagamento sul prospetto paga del successivo mese di gennaio. Qualora

il saldo delle ore sia positivo, e quindi il lavoratore abbia lavorato delle ore in più rispetto a quelle contrattuali, le ore saranno retribuite con le maggiorazioni di seguito riportate:

Quantità ore residue in B.O.	Maggiorazione
Fino a 20 ore	45,00%
Da 21 a 40 ore	55,00%
Da 41 ore in poi	65,00%

Qualora invece il saldo delle ore sia negativo, e quindi il lavoratore abbia lavorato delle ore in meno rispetto a quelle contrattuali, il contatore sarà azzerato senza alcun addebito per il lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo delle ore:

- a) se positivo sarà retribuito come ore ordinarie;
- b) se negativo sarà trattenuto al dipendente il valore equivalente all'importo delle ore ordinarie di lavoro.

In caso di uso della clausola di ripensamento da parte del lavoratore con richiesta giustificata e sostenuta così come previsto nel precedente punto 10.1), il saldo delle ore:

- a) se positivo sarà retribuito come ore supplementari;
- b) se negativo sarà trattenuto al dipendente il valore equivalente all'importo delle ore ordinarie di lavoro.

10.5 Condizioni di miglior favore

A fronte della sottoscrizione delle clausole elastiche e flessibili saranno inoltre riconosciuti ai lavoratori i seguenti trattamenti di miglior favore:

- a) Concessione di 3 (tre) week end di riposo all'anno da collegare all'inizio delle settimane di ferie;
- b) Concessione di 1 (un) week end all'anno di riposo da concordarsi con l'azienda.
- c) In aggiunta alle causali già previste dal CCNL e dalla normativa vigente per la rinuncia alle clausole, è prevista quale ulteriore motivazione, esigenze di studio presso Istituti pubblici o parificati debitamente documentate.

11 Welfare Aziendale

In considerazione delle novità legislative in materia di Welfare aziendale SEKI ha pensato di introdurre delle condizioni di miglior favore per i propri dipendenti volti ad una migliore qualità della vita e orienti a favorire la coniugazione dei tempi di lavoro con quelli del tempo libero, con particolare attenzione alla salute e alla famiglia.

11.1. Congedo parentale

Al fine di agevolare le Lavoratrici madri ed i Lavoratori padri, terminato il periodo di maternità obbligatoria i dipendenti SEKI vengono accompagnati e supportati nel godimento del congedo parentale dei successivi 6 mesi spettanti (maternità facoltativa). Qualora tale congedo parentale venga fruito senza frazionamenti e senza soluzione di continuità con il periodo di maternità obbligatoria, l'azienda integrerà la quota INPS con un ulteriore 30% della retribuzione, portando la stessa al 60%.

11.2. Congedo paternità

In aggiunta rispetto alla previsione normativa in materia di permessi retribuiti ai lavoratori divenuti padri viene concesso un congedo retribuito pari a 5 giorni in occasione della nascita, adozione e affido del figlio. Tale congedo dovrà essere goduto entro due settimane dalla data di nascita, adozione, affido a pena di decadenza del diritto.

11.3. Infortunio

Si conviene di riconoscere l'integrazione al 100% del trattamento economico, previsto dall'art. "Trattamento economico di infortunio" del C.C.N.L., dal secondo al quarto giorno di assenza causata da infortunio sul lavoro.

11.4. Congedo non retribuito per gravi motivi familiari

Si conviene di riconoscere un ulteriore congedo non retribuito per i gravi motivi familiari, richiamati dal C.C.N.L. Tale congedo, pari a 1 (una) settimana nell'arco dell'intera vita lavorativa ed utilizzabile esclusivamente in modo continuativo, dovrà essere richiesto con un preavviso di 7 giorni, a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta. Nella richiesta scritta sono specificati i motivi ed assolti gli oneri di documentazione previsti dal C.C.N.L. per l'aspettativa per gravi motivi familiari.

11.5. Anticipi Trattamento di Fine Rapporto

In aggiunta alle causali previste dalle Norme vigenti in materia di Anticipazione del TFR (e fermo restante - anche per le presenti "aggiunte" - quant'altro dalle stesse Norme disposto), per i Lavoratori/trici a tempo indeterminato sono considerate le richieste attenenti le seguenti causali:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- acquisto di autovettura personale;
- spese inerenti lo studio (medie superiori ed università) per sé e per i figli;
- 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 internazionale.
- Acquisto azionariato KIABI.

Le predette causali si aggiungono in subordine all'allegato "Priorità per la concessione di anticipazioni del T.F.R." del C.C.N.L. nell'ordine già sopra definito.

La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il diritto e che certifichi l'effettività della spesa sostenuta.

12 Premio aziendale e Welfare

Le Parti hanno condiviso l'opportunità di prevedere, su scelta del lavoratore, la conversione del Premio aziendale in opere e servizi di welfare generale contrattuale e aziendale, articolata sulla base delle tipologie previste dal Testo Unico per le Imposte sui Redditi.

12.1. Regole di conversione del Premio in servizi di welfare

Le Parti hanno condiviso che il lavoratore, in alternativa al totale pagamento dell'importo individuale del Premio, potrà scegliere di fruire totalmente o in parte di una quota del suddetto importo in forma di opere e servizi di welfare.

Il valore dei servizi e opere di welfare fruiti non rappresenta base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comporta accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

12.2. Casi di risoluzione di rapporto di lavoro

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro (risoluzione consensuale, dimissioni, ecc.) intervenuti prima della data di consuntivazione del Premio lo stesso sarà liquidato in busta paga.

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro (risoluzione consensuale, dimissioni, ecc.) intervenuti dopo che il lavoratore abbia optato per la conversione del Premio in opere e servizi di welfare, lo stesso avrà tempo fino alla data del per beneficiare dei servizi offerti dal portale, dopo di che qualora risultassero degli importi non ancora convertiti in servizi, gli stessi saranno liquidati come premio in busta paga.

