

CONTRATTO
COLLETTIVO
AZIENDALE

DECORRENZA : 1
Agosto 2005
SCADENZA: 31
Dicembre 2008

Indice

<u>ART.1 - DESTINATARI</u>	5
<u>ART.2 - SFERA DI APPLICAZIONE</u>	5
<u>ART.3 - CLASSIFICAZIONE DELL'ORGANICO</u>	5
<u>ART.4 - APPRENDISTATO</u>	7
<u>ART.5 - PASSAGGI DI QUALIFICA</u>	7
<u>ART.6 - ASSUNZIONE</u>	8
<u>ART.7 - PERIODO DI PROVA</u>	8
<u>ART.8 - PART-TIME E LAVORO CONDIVISO</u>	8
<u>ART.9 - ORARIO DI LAVORO</u>	10
<u>ART.10 - PERMESSI</u>	10
<u>ART.11 - RICORRENZA 8 MARZO</u>	11
<u>ART.12 - PERMESSI PER STUDIO</u>	11
<u>ART.13 - FESTIVITA'</u>	12
<u>ART.14 - FESTIVITÀ DEL PATRONO</u>	12
<u>ART.15 - FERIE</u>	12
<u>ART.16 - R.O.L</u>	13
<u>ART.17 - ASPETTATIVA</u>	13
<u>ART.18 - GRAVIDANZA E PUERPERIO</u>	14
<u>ART.19 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO</u>	14

ART.20 - RIMBORSI SPESE PER ATTIVITA' ESTERNE ALLA SEDE DI LAVORO 15

ART.21 - REPERIBILITÀ 16

ART.22 - SCATTI DI ANZIANITA' 17

ART.23 - CONTINGENZA 17

ART.24 - TRATTAMENTO ECONOMICO 18

ART.25 - RETRIBUZIONE DI FATTO 18

ART.26 - RETRIBUZIONE MENSILE 18

ART.27 - RETRIBUZIONE GIORNALIERA 18

ART.28 - QUOTA ORARIA 18

ART.29 - NON LIMITE ORARIO 18

ART.30 - STRAORDINARIO FORFETTIZZATO 19

ART.31 - LAVORO STRAORDINARIO 20

ART.32 - INDENNITA' DI FUNZIONE 20

ART.33 - TERZO ELEMENTO 21

ART.34 - TREDICESIMA MENSILITA' 21

ART.35 - QUATTORDICESIMA MENSILITA' 22

ART.36 - SALARIO VARIABILE 22

ART.37 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 23

ART.38 - PREAVVISO 23

ART.39 - DIRITTI DI INFORMAZIONE 24

ART.40 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO 24

ART.41 - RELAZIONI SINDACALI 24

ART.42 - AMBIENTE E SALUTE 25

ART.43 - ASSICURAZIONI 26

ART.44 - TRATTAMENTO ASSISTENZIALE 26

ART.45 - ASSISTENZA LEGALE - QUADRI 27

ART.46 - PREVIDENZA INTEGRATIVA - FONTE 27

ART.47 - ANTICIPAZIONE TFR 27

ART.48 - TELELAVORO 29

ART.49 - MENSA 29

ART.50 - DECORRENZA E DURATA 29

Tabella retribuzioni.....31

ALLEGATI:

**1. ACCORDO SINDACALE AZIENDALE RELATIVO ALLA
CHIUSURA.....32
DELLA SEDE OPERATIVA DI BOLOGNA**

**2. ACCORDO SINDACALE AZIENDALE RELATIVO AL SUPERAMENTO
DELL'ISTITUTO CASA LAVORO E AUTO SIAER IN USO AI
DIPENDENTI.....33**

**3 ACCORDO A LATERE SU TRATTAMENTO DI MALATTIA E
INFORTUNIO...34**

**4 ACCORDO SINDACALE AZIENDALE RELATIVO ALLE
INDENNITA'.....35**

Premessa Generale

ART.1 - DESTINATARI

Il presente contratto collettivo é destinato a regolare i rapporti di lavoro dei dipendenti del SIAER annullando e sostituendo tutti i contratti collettivi aziendali vigenti. Tale fonte contrattuale sarà integrata, per quanto qui non previsto, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Terziario, Distribuzione e Servizi, in seguito per brevità indicato come TDS, che per precisione si individua come CCNL/TDS stipulato in data 2/07/04 tra CONFCOMMERCIO e CGIL/CISL/UIL. Il presente contratto e quello collettivo nazionale citato dovranno considerarsi, nel rispetto ed in armonia con le disposizioni di legge, le uniche fonti regolatrici dei rapporti di lavoro di tutto il personale attualmente alle dipendenze di SIAER e del personale che sarà assunto in futuro. Di conseguenza non saranno applicati altri contratti di livello Provinciale e Regionale e Nazionale, stipulati e stipulandi, fatte salve le modificazioni future del CCNL/TDS e quanto attualmente applicato dall'Accordo Provinciale del 7/02/1973.

ART.2 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il SIAER provvederà ad applicare l'odierno contratto collettivo, con delibera del Consiglio di Amministrazione, tenendo conto della specificità della società medesima; tale delibera dovrà essere comunicata per iscritto alle rappresentanze dei lavoratori. Per opportuna reciproca chiarezza si concorda che le assunzioni presso aziende del Sistema Cna Emilia Romagna, siano esse relative ad uno o più dipendenti, siano definite attraverso specifici accordi fra le parti, dopo una preventiva informazione. Si conviene inoltre di fissare un tempo massimo di un anno dalla data di passaggio per un eventuale rientro nella struttura di provenienza.

Criteria di Classificazione del Personale

ART.3 - CLASSIFICAZIONE DELL'ORGANICO

Sono identificate le seguenti categorie contrattuali:

QUADRI	vi appartengono i quadri di livello A, A1 e B
TECNICI	vi appartengono Professionals, tecnici 1S e tecnici 1 TDS
IMPIEGATI	vi appartengono le altre figure professionali presenti in Azienda
APPRENDISTI IMPIEGATI	appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali occorre un periodo di apprendistato per svolgere la mansione assegnata

I profili professionali, individuati ai fini della definizione dei livelli di inquadramento, sono indicati nella seguente tabella:

Inquadramento delle posizioni e itinerari di sviluppo

LIVELLO	PROFILI PROFESSIONALI
	RESPONSABILI DI AREA/DIVISIONE
QUADRI LIV. A	RESPONSABILI INNOVAZIONE
	PROJECT MANAGER
QUADRI LIV. A1	COORDINATORE DI DIVISIONE
	COORDINATORE DI AREA
	SISTEMISTA "SR"
	ESPERTO RETI "SR"
QUADRI LIV. B	ESPERTO DB "SR"
	ESPERTO SW DI BASE "SR"
	ANALISTA "SR"
	PROGRAMMATORE ANALISTA "SR"
	SISTEMISTA ESPERTO
	ESPERTO RETI
PROFESSIONALS	ESPERTO DB
	ESPERTO SW DI BASE
	ANALISTA ESPERTO
	PROGRAMMATORE ANALISTA ESPERTO
TECNICI 1 S.	TECNICO INFORMATICO "SR"
	IMPIEGATO DI CONCETTO "SR"
TECNICI 1 TDS	TECNICO INFORMATICO ESPERTO
	IMPIEGATO DI CONCETTO ESPERTO
IMPIEG. CONCETTO	
TECNICI OPERATIVI	TECNICO OPERATIVO "SR"
2° S.	
IMPIEG. CONCETTO	TECNICO INFORMATICO "JR"
TECNICI OPERATIVI	IMPIEGATO DI CONCETTO
2° TDS	TECNICO OPERATIVO ESPERTO
	TECNICO OPERATIVO
IMPIEGATI	SEGRETARIA AMMINISTRATIVA
3° TDS	ASSISTENTE RELAZ. COMM.LI
	APPRENDISTI (sbocco finale liv 2S: Tecnico

	operativo "SR")
IMPIEGATI OPERATIVI	SEGRETARIA AMMINISTRATIVA "JR"
4° TDS	IMPIEGATO GENERICO
	APPRENDISTI (sbocco finale liv 2: Tecnico Informatico "JR", Impiegato di concetto, Tecnico operativo esperto)
IMPIEGATI OPERATIVI	SEGRETARIA
5° TDS	APPRENDISTI (sbocco finale liv 3: Tecnico operativo, Segretaria amministrativa, Assistente relazioni commerciali)
IMPIEGATI OPERATIVI	APPRENDISTI (sbocco finale liv 4: Segretaria amministrativa "JR", Impiegato generico)
6° TDS	FATTORINI USCIERE
IMPIEGATI OPERATIVI	APPRENDISTI (sbocco finale liv 5: Segretaria)
7° TDS	ADDETTI ALLE PULIZIE

Qualora eventuali riorganizzazioni aziendali richiedessero di ridefinire la declaratoria delle mansioni per livello, le parti preventivamente si incontreranno per definire congiuntamente il nuovo assetto.

ART.4 - APPRENDISTATO

Per tutta la normativa sull'apprendistato il presente contratto richiama in via espressa le leggi vigenti in materia (art. 47-53 D.lgs n. 276/2003) ed il CCNL stipulato in data 2 luglio 2004 e la normativa regionale.

INQUADRAMENTO E DURATA APPRENDISTATO

Inquadram. 1° periodo	Durata 1° periodo	Inquadram. 2° periodo	Durata 2° periodo	Inquadram. uscita	Durata apprendistato
Livello 3	24 mesi	Livello 2	24 mesi	Livello 2S	48 mesi
Livello 4	24 mesi	Livello 3	24 mesi	Livello 2	48 mesi
Livello 5	24 mesi	Livello 4	24 mesi	Livello 3	48 mesi
Livello 6	18 mesi	Livello 5	18 mesi	Livello 4	36 mesi
Livello 7	18 mesi	Livello 6	18 mesi	Livello 5	36 mesi

Agli apprendisti in malattia comune, per i primi 3 eventi morbosi in ragione di anno solare, e per 6 giorni di calendario, per ciascun evento, compete un'indennità pari al 100% della retribuzione globale lorda di fatto. Per i successivi 3 eventi morbosi, e per 3 giorni di calendario, in ragione di anno solare, compete un'indennità pari al 60%. In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 167 seconda parte del CCNL/TDS, compete un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del 3° mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

ART.5 - PASSAGGI DI QUALIFICA

Ribadendo le norme previste dagli artt. 98 e 106 Sezione IV titolo III del CCNL/TDS per le categorie dei quadri di livello B, tecnici e impiegati, le parti si incontreranno a luglio di ogni anno, in apposito incontro, per analizzare le richieste di modifiche di inquadramento dei lavoratori, presentate dalle OO.SS e/o dalla proprietà.

Si stabilisce che i passaggi di categoria concordati con la proprietà avranno decorrenza 1° gennaio e 1° luglio di ogni anno.

Si stabilisce che le valutazioni dei passaggi di livello avvengano tramite strumenti di valutazione aziendali, concordati tra le parti, tramite le regole del TDS, e corrispondano alla professionalità espressa considerando anche eventuali percorsi formativi.

La società si riserva di assegnare passaggi di livello, prescindendo dalle procedure di cui al presente articolo, nelle ipotesi di assegnazione e/o modifica di ruolo e relative responsabilità, previa informazione alla

rappresentanza sindacale.

Qualora l'azienda abbia provveduto unilateralmente ad assegnare passaggi di qualifica è tenuta ad informare le OO.SS. nell'incontro annuale definito al primo comma del presente articolo.

Assunzione

ART.6 - ASSUNZIONE

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1. la data di decorrenza dell'assunzione;
2. la qualifica di appartenenza e le mansioni da svolgere;
3. il trattamento economico;
4. la durata del periodo di prova ed eventualmente del rapporto di lavoro;
5. la sede abituale di lavoro;
6. le ore di ferie e di ROL maturate contrattualmente nell'anno.

ART.7 - PERIODO DI PROVA

Per tutte le categorie di lavoratori e per tutte le tipologie assuntive (ivi compresi i rapporti di lavoro a termine) la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri	6 mesi di calendario
Professionals e tecnici livello 1S e 1 TDS	6 mesi di calendario
Impiegati livello 2S, 2 e 3 TDS	60 giorni di effettivo lavoro
Impiegati livello 4 e 5 TDS	45 giorni di effettivo lavoro
Impiegati livello 6 e 7 TDS	30 giorni di effettivo lavoro

Il periodo di prova degli apprendisti è pari al periodo di prova per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione

ART.8 - PART-TIME E LAVORO CONDIVISO

Si concorda che l'Azienda comunicherà semestralmente alla RSU eventuali richieste di riduzioni di orario, i tempi parziali concessi e non concessi, e le eventuali modifiche dei tempi parziali esistenti.

Ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa costituire un mezzo idoneo sia ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, sia come risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati, si dichiara la volontà di utilizzare questo istituto.

Si valuterà, inoltre, la possibilità di usufruire di rapporti di lavoro condivisi.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dopo valutazione delle compatibilità con le esigenze aziendali, potrà essere concesso ai dipendenti che ne fanno richiesta e disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) il Part-Time concesso sarà da intendersi a termine, non dovrà essere superiore a 12 mesi e ne va annualmente verificata la proroga, fatte salve le situazioni di Part-Time già in essere concesso a tempo indeterminato;
- b) la riduzione dell'orario di lavoro presuppone una riparametrazione degli Istituti previsti dal CCNL/TDS e dal CCA;
- c) la richiesta di Part-Time dovrà essere scritta ed inoltrata alla Direzione Aziendale. Dovrà indicare il periodo richiesto e la struttura dell'orario di lavoro. La Direzione si impegnerà ad analizzare la domanda e, se il dipendente possiede tutti i requisiti, a concordare le modalità dell'applicazione del Part-Time entro 30 giorni dalla richiesta;
- d) Le richieste saranno esaudite secondo l'ordine di arrivo, tranne quelle che dimostreranno, con opportuna certificazione, la necessità di assistenza ad un familiare; a queste ultime sarà data priorità facendo riferimento alla legge 53/2000 sui congedi parentali;
- e) il numero minimo di ore settimanali è pari a 20 (venti);
- f) a fronte di specifiche richieste del lavoratore sarà possibile sperimentare nuove modalità di distribuzione dell'orario di lavoro, anche articolato su tre giorni settimanali, qualora non inducano problemi organizzativi per l'azienda. Per i part-time non concessi la proprietà informerà la RSU e il dipendente interessato per iscritto, dando contestualmente opportuna motivazione e rendendosi disponibile ad un eventuale incontro.

Le parti concordano, visto il comma 4, Art 5 della legge n. 863/1984, sulla possibilità dell'Azienda di richiedere al lavoratore di effettuare, per esigenze organizzative, prestazioni supplementari, fermo restando la volontà dello stesso, per un tetto massimo complessivo di 80 ore annue ai seguenti fini:

- aggiornamento professionale;
- scadenze per consegna procedure ai fini legislativi;

- attività non prevedibili che possano causare particolari impegni.

Per il calcolo del trattamento economico del part-time si procederà alla percentualizzazione mensile a tempo pieno.

Il valore percentuale è determinato dal rapporto fra orario settimanale di riferimento e quello settimanale a tempo parziale.

In fase di richiesta della effettuazione delle ore supplementari, sarà programmato il periodo di massima per il recupero delle medesime. Eventuali residui al 31/12 potranno essere oggetto di recuperi fino al 30/4 dell'anno successivo; altrimenti saranno liquidati con busta paga del mese di maggio dell'anno successivo.

Nel caso non sussistano condizioni di recupero programmato, si concorderà il pagamento delle ore supplementari da liquidare con la retribuzione del mese di effettuazione.

Le ore di lavoro supplementari comprese quelle effettuate di sabato saranno retribuite e/o potranno essere recuperate, fermo restando la corresponsione di una maggiorazione pari al 35% comprendenti i ratei degli istituti contrattuali differiti (ferie, 13ma, 14ma, festività, ex festività).

Le ore così retribuite saranno comprese nel calcolo del TFR.

ART.9 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La Direzione Aziendale, d'intesa con la RSU, stabilirà la struttura dell'orario, sia estivo che invernale.

Impiegati e Quadri

Dal Lunedì al Giovedì:

Mattino: dalle ore 8.30 alle ore 12.30
Pomeriggio: dalle ore 13.30 alle ore 17.30

Al Venerdì:

Mattino: dalle ore 8.30 alle ore 12.30
Pomeriggio: dalle ore 13.30 alle ore 15.30

Impiegati Settore Operativo

Dal Lunedì al Venerdì, articolato in turni:

Mattino: dalle ore 7.00 alle ore 14.00
Pomeriggio: dalle ore 13.00 alle ore 20.00

Al Sabato, (turno alternato):

Mattino: dalle ore 7.00 alle ore 13.00

All'orario aziendale sopra definito si applica la flessibilità di un ora in entrata e in uscita.

La Direzione Aziendale e la RSU si incontreranno entro Ottobre 2005 per definire, all'interno dei riferimenti contrattuali e legislativi, un orario aziendale annuale, anche al fine di tener conto delle esigenze di una maggiore copertura di servizio ai clienti e della nuova attività di Data Center.

ART.10 - PERMESSI

a) Visite mediche

I dipendenti, di norma, dovranno effettuare tali visite fuori dell'orario di lavoro; in via eccezionale si concorda di concedere brevi permessi retribuiti della durata massima di quattro ore giornaliere pari ad un massimo di 20 ore annuali, a fronte di assenze per visite mediche generiche, specialistiche, esami strumentali e piccoli interventi chirurgici.

Esse dovranno essere motivate dalla impossibilità di non farle coincidere con il normale orario di lavoro e dovranno altresì essere documentate.

Ciò premesso, tali permessi dovranno il più possibile essere fruiti all'inizio od alla fine della giornata lavorativa.

b) Cure e terapie.

Possono inoltre essere concessi permessi non retribuiti della durata massima di due ore giornaliere, a fronte di assenze per cure e terapie, che dovranno essere comunque documentate; tali permessi non saranno concessi ai dipendenti con residui ore di ferie e ROL, e/o recuperi di ore straordinarie.

A fronte di particolari disagi, dovuti alla distanza o ad altri condizionamenti, in via del tutto eccezionale tali permessi potranno coprire un massimo di 4 ore lavorative.

c) Decesso di un familiare

Si concedono in contemporaneità dell'evento fino a 3 (tre) giorni di permesso retribuito a coloro che si assentano in occasione del decesso del coniuge o

convivente risultante da certificazione anagrafica, o di un parente entro il secondo grado.

Nel caso in cui l'evento coincida con un periodo di assenza per ferie o comunque di assenze per permessi retribuiti precedentemente accordati, le medesime sono interrotte, in quanto sono concessi i tre giorni, dei quali il primo giorno, dovrà coincidere con il giorno del decesso e i due giorni successivi.

d) **Congedi parentali**

Si applicano integralmente le norme di legge (L. 53/2000 e successive modificazioni) e il contratto CCNL vigenti (artt. 148, 150, 151).

ART.11 - RICORRENZA 8 MARZO

In occasione della celebrazione della giornata dell'8 marzo, si concorda che, nel rispetto di una scelta individuale, tutte le dipendenti potranno assentarsi dall'attività lavorativa durante le ore pomeridiane di tale ricorrenza.

Sarà concesso il permesso retribuito per l'assenza di cui sopra, a condizione che le lavoratrici non siano già assenti per fruizione di ferie, permessi, recuperi di ore di straordinario e flessibilità, o in malattia, infortunio e gravidanza.

ART.12 - PERMESSI PER STUDIO

I lavoratori studenti che siano iscritti e che frequentino regolari corsi di studio in scuole di istruzione primaria e secondaria (sia inferiore sia superiore), nonché siano studenti universitari (compresi coloro che siano iscritti a diplomi di laurea, lauree brevi, scuole di specializzazione post-universitaria, etc.) hanno diritto ad un monte ore triennale massimo pari a 240 ore retribuite. Detto termine triennale avrà decorrenza dalla data della prima richiesta dei permessi di cui sopra, la quale comporterà la produzione dei seguenti documenti:

- certificato di iscrizione;
- certificato mensile di frequenza (se prevista).

Si conviene che il numero massimo delle persone aventi diritto ai permessi di studio di cui sopra sia conforme a quanto previsto all'art. 153 del CCNL/TDS. A tutti i lavoratori studenti, compresi quelli universitari e specializzandi (anche fuori corso), spettano inoltre tre giorni di permesso retribuito per lo svolgimento degli esami, che coincideranno con il giorno della prova e con i due giorni lavorativi precedenti.

La concessione dei permessi, non è subordinata all'esito dell'esame, ma solo al fatto che lo stesso sia sostenuto. A tal fine, il lavoratore è obbligato a presentare la documentazione che dimostra l'avvenuta prova.

Il permesso giornaliero è concesso indipendentemente dall'ora in cui è effettuato l'esame e quindi anche se non coincide con l'orario di lavoro.

Il godimento sarà subordinato alla presentazione dei documenti richiesti dall'azienda.

ART.13 - FESTIVITA'

Per le festività, nazionali e infrasettimanali riportate nell'Art. 136 del TDS ad eccezione del punto 9 (solennità del patrono) si concorda quanto segue: in caso di coincidenza di una delle festività elencate nell'Art. 136 del TDS con una Domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile, sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari ad 1/22 della normale retribuzione mensile di cui all'Art. 25 del CCA.

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla Domenica successiva ai sensi dell'Art.1 comma 2 della legge 5 Marzo 1977 numero 54 (4 Novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

ART.14 - FESTIVITÀ DEL PATRONO

In considerazione dell'attività del Siaer, la solennità del patrono è tramutata in 8 ore di ferie.

ART.15 - FERIE

Il personale, con un anno di attività, ha diritto ad un periodo di ferie pari a 168 ore;

il periodo di maturazione di tale istituto è mensile e decorre dal 1/1 al 31/12 dell'anno di riferimento. Ai fini della fruizione, la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 5 giorni lavorativi, dal Lunedì al Venerdì.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno esclusi i sabati, le domeniche e le festività Nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche, i sabati e le festività nazionali ed infrasettimanali in esso comprese.

Entro il 31 Marzo di ogni anno le parti si incontreranno al fine di stendere un piano che specifichi, per i diversi periodi dell'anno, le chiusure della sede; durante tali periodi di chiusura è obbligatoria la fruizione delle ferie (fatti salvi i casi di emergenza concordati).

Per la necessaria autorizzazione il piano di ferie individuale dovrà essere presentato alla Direzione, entro il 31 Marzo di ogni anno, relativamente al periodo Maggio-Ottobre, ed entro il 30 Settembre, per il periodo Novembre-

Aprile dell'anno successivo, compilando e

firmando gli appositi modelli; questi dovranno prevedere la completa programmazione ed il conseguente godimento di tutte le ferie maturate nell'anno, prevedendo il possibile mantenimento di almeno 50 ore da utilizzare in periodi diversi da quelli sopra citati e con la possibilità di frazionarle.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

ART.16 - PERMESSI (ex R.O.L)

Per tutti i dipendenti le ore di ROL maturate sono pari a 56 ore annue derivanti da:

- ventotto ore, in sostituzione delle festività abolite dalla legge n. 54 del 1977 (dal 2001 ripristinata festività 2 giugno);
- otto ore acquisite il 1/1/90, in compensazione all'abolizione del pagamento delle festività cadenti nella giornata di sabato;
- sedici ore di permessi retribuiti acquisite il 1/1/94 ;
- ulteriori quattro ore a fronte dei permessi del 24 e 31 dicembre.

Il periodo di maturazione e di godimento delle ore di ROL coincidono con l'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre).

Il godimento delle ore di ROL potrà essere procrastinato sino al 30 giugno dell'anno successivo di maturazione; a questa data le eventuali ore residue saranno integralmente retribuite con la busta paga del mese di luglio.

Cause di sospensione del rapporto

ART.17 - ASPETTATIVA

Il personale che intende ottenere un periodo di aspettativa per motivi non contrari all'attività e alle finalità del SIAER deve presentare motivata domanda alla Direzione Aziendale, la quale dovrà entro un mese pronunciarsi.

Il periodo di aspettativa è di mesi 6, indipendentemente dall'anzianità, e potrà, in casi eccezionali, essere prolungato ad un anno, salvo le normative di legge.

Tale concessione deve sempre avere carattere di eccezionalità.

Il periodo trascorso in aspettativa a zero ore non dà diritto ad alcuna retribuzione corrente e differita, quindi non sarà computato ai fini del TFR , delle ferie, della gratifica natalizia, della quattordicesima e di eventuali quote di salario variabile; inoltre rimarrà congelata la maturazione degli scatti di anzianità.

ART.18 - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Fermo restando l'applicazione dell'art. 177 CCNL/TDS, per tutti i casi di astensione obbligatoria durante i quali l'INPS eroga alla lavoratrice l'80% della retribuzione, il datore di lavoro provvederà ad integrare detta prestazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale di fatto.

Fermo restando le attuali norme di legge e la normativa sui congedi parentali, si concorda che, al fine di dare risposta ad esigenze individuali del personale a seguito di gravidanza e puerperio, è data la facoltà di utilizzare l'istituto del Part-Time (orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto), dal compimento del primo anno di vita del bambino, per un periodo non superiore ai 24 mesi eventualmente rinnovabili.

ART.19 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio, l'interessato dovrà comunicare sempre, anche telefonicamente, possibilmente nelle ore antimeridiane del primo giorno di assenza, l'impossibilità di trovarsi sul posto di lavoro.

Le assenze per malattia dovranno sempre essere documentate da certificazione medica da inviarsi entro il termine di 48 ore al SIAER, salvo giustificato impedimento.

In caso di interruzione della presenza al lavoro per malattia od infortunio, il personale non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi, di cui i primi 6 a retribuzione globale ed i successivi 3 con il 50% della retribuzione globale.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa dal lavoro, il personale ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre a quello sopra previsto, pari alla metà del periodo stesso.

Conseguentemente, il periodo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento economico sarà di 13 mesi e mezzo, di cui 9 a retribuzione globale e 4 e mezzo con il 50% della retribuzione globale. Il lavoratore può, entro il termine del contratto, chiedere, in forma scritta, un

periodo di aspettativa non retribuita pari a 4,5 mesi.

Superato il termine di conservazione del posto la Società potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al personale il trattamento previsto in caso di interruzione del rapporto di lavoro stesso, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

L'assenza per malattia od infortunio nei limiti fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'indennità di anzianità, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Al personale riconosciuto affetto da malattie specifiche si applica la legge 28 febbraio 1953, n. 86 e successive modificazioni.

In caso di malattia od infortunio di durata superiore a quanto sopra indicato, la rappresentanza sindacale si incontrerà con la Direzione Aziendale valutando le decisioni più opportune, tenendo conto delle problematiche che il caso pone.

A decorrere dalla sottoscrizione del presente CCA, in caso di infortunio, la società erogherà in via anticipata, in busta paga, quanto dovuto dall'istituto INAIL al lavoratore.

ART.20 - RIMBORSI SPESE PER ATTIVITA' ESTERNE ALLA SEDE DI LAVORO

L'invio di personale in missione deve essere formalizzato da parte dell'azienda attraverso la compilazione di un apposito modulo e comunicato al lavoratore almeno 36 ore prima dell'inizio della missione, nel caso di missione giornaliera, ed almeno 72 ore prima nel caso di missione superiori alla giornata.

Per le missioni è da privilegiare l'utilizzo del mezzo pubblico.
Qualora si utilizzi il treno è previsto l'utilizzo della 2° classe.
L'eventuale uso di cuccette o di vagone letto è sostitutivo del pernottamento.

In caso di necessità derivanti da esigenza di tempo o da difficoltà di collegamento è previsto l'utilizzo da parte del lavoratore del proprio mezzo di trasporto.

Si concorda inoltre che le missioni siano effettuate nel normale orario di lavoro; qualora queste eccedano l'orario di lavoro, le ore effettive di viaggio

saranno liquidate senza maggiorazione di straordinario.

Rimborso spese di viaggio

Nel caso di utilizzo di un mezzo pubblico sono rimborsate le spese effettive di viaggio sostenute dal lavoratore adeguatamente documentate.

Nel caso di utilizzo del mezzo privato è riconosciuto al lavoratore un rimborso chilometrico determinato in base alle tariffe ACI in vigore, aggiornate a luglio di ogni anno, riferite alla tabella per percorrenze di 20.000 chilometri, ed alle seguenti fasce di cilindrata:

Auto a benzina:

- fino a 1000 c.c.
- da 1001 c.c. a 1500 c.c.
- da 1501 c.c. e oltre

Auto a gasolio

- fino a 1500 c.c.
- da 1501 c.c. e oltre

La percorrenza chilometrica è determinata in base alla distanza tra il luogo di partenza della trasferta ed il luogo di destinazione e viceversa.

Sono inoltre rimborsate le spese di viaggio sostenute e adeguatamente documentate.

Pasti

I pasti consumati in missione sono rimborsati nella seguente misura:

- per le missioni nell'ambito del territorio regionale, € 25 per ogni pasto con un massimo giornaliero di € 50.
- per le missioni al di fuori del territorio regionale, € 28 per ogni pasto con un massimo giornaliero di € 56.

Nel caso in cui, per comprovate esigenze lavorative, il lavoratore usufruisca di un solo pasto nell'arco della giornata, il suddetto sarà rimborsato entro il limite giornaliero.

Pernottamento

I pernottamenti del personale in missione sono solitamente prenotati dall'azienda.

La prima colazione è rimborsata solo nei casi in cui questa non sia compresa nel costo della camera.

ART.21 - REPERIBILITÀ

In relazione ad eventi straordinari l'Azienda ha la facoltà di richiedere ai lavoratori di rendersi reperibili al di fuori del normale orario di attività dell'impresa, purché ciò non crei gravi disagi al lavoratore stesso.

Di norma gli orari di reperibilità sono di 16 ore nei giorni feriali e di 24 ore al sabato e festivi.

Il servizio di reperibilità è compensato, per tutti i dipendenti, nella seguenti misure lorde giornaliere:

reperibilità 24 ore	€ 35
reperibilità 16 ore	€ 25

L'indennità di reperibilità copre esclusivamente la disponibilità del lavoratore ad essere contattato. Qualora si rendesse necessario un intervento in azienda o presso un cliente, il tempo necessario per raggiungere il luogo della prestazione e la durata dell'intervento saranno considerate lavoro straordinario, per gli impiegati, e come tale retribuito secondo quanto previsto dalla normativa degli artt. 29 e 30 del presente C.C.A.

A tutto il personale che effettuerà interventi in azienda o presso clienti saranno riconosciute le normative previste dall'art. 20 del presente C.C.A.

Retribuzione

ART.22 - SCATTI DI ANZIANITA'

In base alla data di assunzione, a decorrere dal 18.mo anno di età, il personale ha diritto a 10 scatti triennali. Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

QUADRI LIV. A	€ 27,89
QUADRI LIV. A1	€ 27,89
QUADRI LIV. B	€ 27,89
PROFESS.	€ 26,86
TECNICI 1 S.	€ 26,86
TECNICI 1 TDS	€ 26,86
IMPIEG. 2 S	€ 25,82
IMPIEG. 2 TDS	€ 25,82
IMPIEG. 3 TDS	€ 24,79
IMPIEG. 4 TDS	€ 23,76
IMPIEG. 5 TDS	€ 22,72
IMPIEG. 6 TDS	€ 21,81
IMPIEG. 7 TDS	€ 20,94

In caso di passaggio a livello superiore gli scatti già maturati vengono rivalutati in coincidenza della maturazione dello scatto successivo.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese, immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

ART.23 - CONTINGENZA

I valori di contingenza sono definiti nella tabella sotto riportata:

QUADRI LIV. A	€ 580,16
QUADRI LIV. A1	€ 573,41
QUADRI LIV. B	€ 566,65
PROFESS.	€ 562,04
TECNICI 1 S.	€ 540,37
TECNICI 1 TDS	€ 537,52
IMPIEG. 2 S	€ 535,03
IMPIEG. 2 TDS	€ 532,54
IMPIEG. 3 TDS	€ 527,90
IMPIEG. 4 TDS	€ 524,22
IMPIEG. 5 TDS	€ 521,94
IMPIEG. 6 TDS	€ 519,76
IMPIEG. 7 TDS	€ 517,51

ART.24 - TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- a) Stipendio base attribuito ai singoli livelli;
- b) Indennità di contingenza comprensiva dell'indennità di contingenza "EDR" €10,33;
- c) Eventuali assegni familiari sulla base dei valori previsti dalla legge per il settore commercio;
- d) Eventuali scatti di anzianità;
- e) Indennità di funzione legata al ruolo;
- f) Indennità di "non limite orario" legata al ruolo;
- g) Straordinario forfettizzato per i livelli Professionals e impiegati di livello 1S e 1;

- h) Terzo elemento aziendale;
- i) Terzo elemento provinciale;

ART.25 - RETRIBUZIONE DI FATTO

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo 24, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi spesa, delle gratificazioni straordinarie od una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

ART.26 - RETRIBUZIONE MENSILE

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

ART.27 - RETRIBUZIONE GIORNALIERA

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene in tutti i casi dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 22.

ART.28 - QUOTA ORARIA

La quota della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale di 165 ore mensili.

ART.29 - NON LIMITE ORARIO

Ai quadri, in considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari e in relazione all'orario di lavoro, che tiene conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse a tali ruoli, si prevede, indipendentemente dalla dimostrazione della avvenuta prestazione lavorativa, la corresponsione di un importo denominato indennità di non limite orario.

I valori di tale indennità lorde mensili sono definiti nella misura di:

LIVELLO	1 Agosto 2005
Quadro A	352,95
Quadro A1	300,27
Quadro B	247,58

Gli importi sopra indicati, ogni anno, alla data del 1 agosto, verranno aumentati del 2%.

Tale indennità di NLO è da intendersi come compenso per la disponibilità, da parte del quadro, a svolgere orari flessibili anche oltre il limite dell'orario contrattuale, secondo le esigenze dell'attività lavorativa.

I quadri sono valutati sulla base dei risultati e la flessibilità dell'orario è un contenuto proprio delle specificità insite nell'incarico professionale ricoperto.

I quadri gestiscono perciò il proprio orario lavorativo sulla base delle proprie responsabilità professionali.

Per i neo assunti l'indennità di NLO verrà erogata secondo le percentuali che seguono:

- 60% al momento dell'assunzione
- 80% dopo dodici mesi
- 100% dopo ventiquattro mesi

ART.30 - STRAORDINARIO FORFETTIZZATO

Per le figure collocate nei livelli Professionals, Livello 1S e 1TDS si applica il criterio dello "straordinario forfettizzato".

Tale istituto copre un numero massimo di ore straordinarie mensili per ciascun livello di inquadramento così definite:

Professionals	ore 10
Impiegati livello 1S	ore 8
Impiegati livello 1	ore 6

I valori di straordinario forfettizzato per ciascun livello di inquadramento sono definiti nella seguente misura lorda mensile:

LIVELLO	1 Agosto 2005
Professionals	158,04
Impiegati liv. 1S	105,36
Impiegati liv. 1	79,02

Gli importi sopra indicati, ogni anno, alla data del 1 agosto, verranno aumentati del 2%.

S'intende che questa voce retributiva non sarà assorbibile a qualunque titolo.

Per i neo assunti lo straordinario forfettizzato verrà erogato secondo le percentuali che seguono:

- 60% al momento dell'assunzione
- 80% dopo dodici mesi
- 100% dopo ventiquattro mesi

ART.31 - LAVORO STRAORDINARIO

Per gli impiegati sono da considerarsi straordinarie le ore eccedenti le 8 ore giornaliere (6 al venerdì) e le 38 ore settimanali; le ore di straordinario contrattuale danno diritto al pagamento della maggiorazione del 30%.

Per i Professionals e impiegati di 1° livello sono da considerarsi straordinarie le ore eccedenti quelle indicate all'articolo 30.

Le ore di straordinario individuali non possono superare complessivamente le 180 ore annue

E' prevista la possibilità di recuperare eventuali ore straordinarie erogando solamente una maggiorazione pari al 15%.

Eventuali ore di straordinario non recuperate alla data del 31/12 di ogni anno potranno essere oggetto di recupero sino al 30 aprile dell'anno successivo o liquidate con la busta paga del mese di maggio e con un'ulteriore maggiorazione del 15%.

ART.32 - INDENNITA' DI FUNZIONE

L'indennità di funzione è riconosciuta ai quadri di livello A, A1 e B ed ai professionals in relazione ai contenuti professionali, alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ed alle responsabilità organizzative assunte.

I valori di questa indennità sono definiti nella seguente misura lorda mensile:

LIVELLO	1 Agosto 2005
Quadro A	316,07
Quadro A1	289,73
Quadro B	263,39
Professionals	105,36

Gli importi sopra indicati, ogni anno, alla data del 1 agosto, verranno aumentati del 2%.

Per i neo assunti l'indennità di funzione verrà erogata secondo le percentuali che seguono:

- 60% al momento dell'assunzione
- 80% dopo dodici mesi
- 100% dopo 24 mesi

ART.33 - TERZO ELEMENTO

I valori lordi di terzo elemento sono definiti in cifra fissa, secondo i livelli di inquadramento, come di seguito:

Quadro A	€ 262,36
Quadro A1	€ 237,83
Quadro B	€ 213,30
Professionals	€ 70,24
Tecnico 1 S.	€ 67,14
Tecnico 1 TDS	€ 64,56
Impiegato 2 S.	€ 59,91
Impiegato 2 TDS	€ 55,78
Impiegato 3 TDS	€ 48,03
Impiegato 4 TDS	€ 41,32
Impiegato 5 TDS	€ 37,18
Impiegato 6 TDS	€ 33,06
Impiegato 7 TDS	€ 28,92

ART.34 - TREDICESIMA MENSILITA'

In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, seconda parte del contratto CCNL/TDS (escluso gli assegni familiari)

Il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ma mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui all'art. 177 del CCNL TDS, seconda parte, la lavoratrice ha diritto a percepire dal

datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 del CCNL TDS, seconda parte.

ART.35 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, con la mensilità del mese di giugno di ogni anno, un importo pari a una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 del CCNL TDS, seconda parte, esclusi gli assegni familiari.

Il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato ed in riferimento all'art. 183 del CCNL TDS, seconda parte, per quanto riguarda le frazioni di anno.

Dall'ammontare della quattordicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per quanto riguarda le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma dell'art. 200 del CCNL TDS, seconda parte.

ART.36 - SALARIO VARIABILE

Le parti concordano di individuare entro il mese di febbraio di ogni anno i criteri per la costruzione degli obiettivi ed i relativi indicatori economici e gestionali; saranno inoltre verificati i risultati relativi all'anno precedente e definite le modalità ed i tempi di erogazione di tale indennità.

L'importo di salario variabile lordo, riferito al 2° livello di inquadramento è così definito:

anno 2005	€ 1.400,00
anno 2006	€ 1.570,00

di cui €150, per ciascuna annualità, saranno esclusivamente legati al parametro "MOL" – Margine Operativo Lordo.

Il calcolo e l'erogazione di tali importi avverrà secondo i parametri indicati nella tabella 1 delle retribuzioni allegata

Le parti si incontreranno entro il mese di febbraio 2007 per definire gli importi del salario variabile per il biennio 2007 – 2008 .

Le parti, nel corso del 2006, si incontreranno, altresì, in sede tecnica, per valutare la possibile determinazione di diversi indicatori maggiormente tesi alla misurazione dei risultati economico finanziari di Siaer e/o del sistema associativo di riferimento.

ART.37 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Vengono applicate integralmente le norme previste dagli artt. 220 - 221 - 222 - 223 -224 - 225 del CCNL TDS.

ART.38 - PREAVVISO

I termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese sono i seguenti:

1. Categoria Impiegati:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

professionals e tecnici di livello 1S e 1 60 giorni di calendario

Impiegati di livello 2S - 2 e 3 30 giorni di calendario

Impiegati di livello 4 e 5 20 giorni di calendario

Impiegati di livello 6 e 7 15 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

professionals e tecnici di livello 1S e 1 90 giorni di calendario

Impiegati di livello 2S - 2 e 3 45 giorni di calendario

Impiegati di livello 4 e 5 30 giorni di calendario

Impiegati di livello 6 e 7 20 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

professionals e tecnici di livello 1S e 1 120 giorni di calendario

Impiegati di livello 2S - 2 e 3 60 giorni di calendario

Impiegati di livello 4 e 5 45 giorni di calendario

Impiegati di livello 6 e 7 20 giorni di calendario

2. Categoria Quadri: 120 giorni di calendario

Il periodo di preavviso degli apprendisti è pari al periodo previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello.

La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto, comprensivo dei ratei di 13ma e 14ma mensilità, per il periodo di mancato preavviso.

Il licenziamento e le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di preavviso le eventuali malattie e le ferie prolungano il preavviso stesso.

La parte che riceve il recesso ha facoltà di rinunciare al periodo di preavviso, o alla relativa indennità di mancato preavviso.

Relazioni sindacali

ART.39 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le scelte di rilevanza strategica e gli obiettivi di sviluppo economici ed organizzativi primari del Siaer devono essere alla base di un sistema di informazioni e di incontri periodici per favorire un coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi posti.

La Direzione Aziendale, su richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente accordo e della RSU, si impegna a illustrare in un apposito incontro, a cadenza annuale ed entro il mese di Aprile , le informazioni relative a:

- a) andamento economico-finanziario con consegna annuale del bilancio;
- b) organizzazione aziendale e modifiche agli assetti societari;
- c) scelte relative alla pianta organica, e consegna semestrale di prospetti riguardanti la situazione delle ferie, permessi e straordinari.
- d) politiche di sviluppo e formazione del personale e utilizzo di risorse esterne
- e) profili ed inquadramenti;
- f) informazione preventiva su eventuali progetti di particolare rilevanza;
- g) consulenze programmate per l'esercizio e scostamento rispetto all'anno precedente.

h) In caso di attuazione di programmi di outsourcing, la Direzione Aziendale si impegna ad un confronto preventivo con la RSU.

ART.40 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

In aggiunta a quanto previsto dal TDS le parti concordano che:

La Direzione fornirà a cadenza annuale alla RSU il piano formativo e di aggiornamento del personale, in sintonia con il piano industriale e l'evoluzione aziendale; tale documento sarà esaminato tra le parti in apposito incontro.

Successivamente il piano formativo sarà illustrato al personale con modalità da concordare.

Semestralmente le parti si incontreranno per verificare l'attuazione del piano formativo ed eventuali integrazioni.

Qualora le mutate esigenze rendano necessarie nuove figure professionali, l'Azienda si impegna a ricercare, anche al proprio interno, le persone più idonee a svolgere i nuovi compiti, eventualmente promovendo dei corsi di formazione.

ART.41 - RELAZIONI SINDACALI

Le parti confermano la volontà di intensificare le relazioni sindacali con l'obiettivo di favorire, anche attraverso il confronto, il consolidamento e lo sviluppo del SIAER.

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL/TDS, nella parte riguardante il sistema di relazioni sindacali, e ad integrazione dell'Art. 39 del presente CCA si ribadisce quanto segue:

a) situazione dipendenti

sarà fornita semestralmente informazione scritta contenente il numero dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, il tipo di legge con la quale é stato attivato il rapporto di lavoro ed il numero dei diversi rapporti di lavoro attivati nell'arco dell'anno solare.

b) assemblea

si potranno svolgere, durante l'orario di lavoro, assemblee retribuite del personale dipendente nella misura massima di 12 (dodici) ore annuali, sia per discutere nel merito dei problemi interni che per affrontare temi generali.

Le comunicazioni scritte di convocazione di assemblea, dovranno giungere al datore di lavoro almeno 48 ore prima della data di svolgimento. Lo svolgimento delle riunioni, durante l'orario di lavoro, dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e dei servizi erogati.

c) elezione degli organi di rappresentanza del personale - consiglio dei delegati

dai quadri e dagli impiegati congiuntamente, sarà eletta una rappresentanza sindacale unica denominata Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU). E' riconosciuta per i componenti della RSU, la possibilità di usufruire di permessi retribuiti sempre a regime ordinario, nella misura massima di 200 (duecento) ore annuali complessive (nel computo delle ore vanno escluse le ore relative ai Direttivi e alle assemblee del personale).

L'Azienda si impegna nei programmi annuali, a tenere conto delle assenze del delegato dovute ad impegni sindacali, sensibilizzando il coordinatore dell'area di appartenenza.

ART.42 - AMBIENTE E SALUTE

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 626/94, sono stati nominati da parte dell'azienda addetti al servizio prevenzione e protezione antincendio e addetti al servizio di pronto soccorso; è stato eletto dall'assemblea del personale il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che continuerà ad operare come previsto dal D.L. 626/94.

In base alla sentenza della Corte di Giustizia Europea, tutti i posti di lavoro a VDT andranno adeguati alle caratteristiche previste dall'allegato VII del D.Lgs. 626/94 e 242/96.

Il medico competente sottoporrà a controllo periodico della vista tutti coloro che utilizzano il VDT per almeno 20 ore settimanali.

Ai sensi dell'Art. 33 del D.Lgs. 626/94 l'Azienda deve garantire che i lavoratori respirino aria salubre in quantità sufficiente; dovrà, pertanto, dotare gli ambienti di lavoro di adeguati sistemi di depurazione dell'aria.

L'azienda si impegna ad eseguire rigorosi programmi di manutenzione agli impianti di condizionamento e di riciclo dell'aria per garantire una migliore qualità dell'ambiente di lavoro e del microclima.

Varie

ART.43 - ASSICURAZIONI

Per tutto il personale è stipulata:

la polizza infortuni, completamente a carico del datore di lavoro, che copre gli infortuni sia di natura professionale che extraprofessionale.

La polizza copre l'intera giornata (24 ore) e quindi anche gli eventuali infortuni in itinere.

Le condizioni della polizza sono:

- In caso di morte il massimale di risarcimento corrisponde a € 103.291,44;
- in caso di invalidità permanente il massimale di risarcimento corrisponde a € 154.937,07.

Su questa parte è prevista una franchigia; se il grado di invalidità è inferiore o pari a 3 punti non è liquidato alcun risarcimento, se è superiore è liquidato per intero il risarcimento, compreso il valore corrispondente ai punti di franchigia.

La polizza Kasko, su un autoveicolo utilizzato abitualmente dal dipendente, che copre l'intera giornata (24 ore).

Il costo della polizza sarà ripartito al 75% a carico dell'azienda ed il 25% a carico del lavoratore.

In caso di incidente automobilistico avvenuto durante l'orario di lavoro, nel percorso residenza/domicilio - posto di lavoro (incidente in itinere) o in missione, l'azienda rimborserà il 100% del valore della franchigia.

Coloro che intendono rinunciare al benefits della polizza Kasko dovranno comunicarlo in forma scritta.

La direzione aziendale informerà annualmente la RSU sulle eventuali variazioni intervenute nelle polizze esistenti.

ART.44 - TRATTAMENTO ASSISTENZIALE

A favore di tutti i quadri è istituito un trattamento assistenziale integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, tramite l'adesione dei medesimi alla cassa di assistenza denominata ASSICASSA, sita in Bologna; dal costo annuale della polizza di € 309,87 il contributo annuo a carico del lavoratore ammonta a € 36,15.

Entro il 30 Ottobre 2005 le parti si impegnano a valutare le condizioni

economiche e di copertura assistenziale per decidere l'eventuale passaggio da UNISALUTE a QUAS.

ART.45 - ASSISTENZA LEGALE - QUADRI

Ai quadri, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio della funzione.

ART.46 - PREVIDENZA INTEGRATIVA - FONTE

Si applica quanto previsto dall'articolo del CCNL/TDS del 2/07/2004.

In deroga a ciò le parti concordano:

- dall'entrata in vigore del presente CCA la quota a carico del datore di lavoro viene portata al 1,55%;
- per i lavoratori che aderiranno al fondo entro il 30 settembre 2005 la quota a carico del datore di lavoro verrà integrata di un ulteriore 0,55%;
- decorsi sei mesi dall'entrata in vigore del CCA la quota a carico del datore di lavoro viene portata al 2,00%;
- E' da intendersi che se ulteriori livelli di contrattazione dovessero prevedere aumenti della quota a carico del datore di lavoro fino al 2%, tale aumento verrà assorbito fino a concorrenza.

Le parti convengono sulla possibilità di verificare un ulteriore incremento della quota a carico del datore di lavoro. Tale confronto potrà avviarsi nel secondo semestre del 2007 in considerazione di:

- andamento economico aziendale;
- evoluzioni portate alla materia dalla contrattazione nazionale e dalla normativa relativa alla previdenza complementare. L'eventuale ulteriore incremento potrà, in ogni caso, avere decorrenza solo dopo il 31 dicembre 2007.

ART.47 - ANTICIPAZIONE TFR

Ferma restando la disciplina legislativa in materia e quanto previsto dagli Art. 228, 229, 230, 231 e 232 del TDS si conviene di ampliare le possibilità di utilizzo dell'anticipazione sul TFR come segue:

- spese matrimoniali,
- anzianità inferiore a 8 anni,
- un'ulteriore richiesta di anticipazione purché siano trascorsi almeno sei anni

dalla precedente (nei limiti del 70% del TFR maturato),

- acquisto di abitazione per sé purché costituisca sede di residenza .
- spese di ristrutturazione “consistenti ” della prima casa di abitazione
- gravi motivi familiari

Il numero degli aventi diritto è determinato il 1° gennaio di ogni anno sulla base dei colleghi che al 31/12 dell'anno precedente hanno maturato il diritto all'anticipazione e non potrà essere superiore al 4% del totale dei dipendenti più una ulteriore unità.

La domanda, indirizzata alla Direzione SIAER, con la specifica della motivazione e della percentuale richiesta, va presentata, per essere protocollata, all'ufficio di segreteria. Il responsabile entro 10 giorni darà comunicazione scritta del diritto o meno all'anticipazione e dell'ordine di graduatoria.

Se la domanda non è corredata dai necessari documenti si riterrà presentata alla data di ultimazione di presentazione dei documenti.

Le richieste saranno soddisfatte nel periodo di paga successivo alla data di presentazione, nel limite stabilito e tenendo conto dell'ordine progressivo di presentazione.

In caso di presentazione di più richieste nello stesso mese si terrà conto dei seguenti criteri di priorità:

- Richiesta per spese sanitarie per sé e familiari conviventi
- Gravi motivi familiari (eventi previsti dall'art. 4 della legge 53/2000)
- Acquisto della prima casa di abitazione per sé, in concomitanza di uno sfratto giudiziale.
- Acquisto della prima casa per sé quando nessun altro componente il nucleo familiare possiede l'abitazione.
- Spese di ristrutturazione “consistenti” della prima casa di abitazione
- Acquisto della prima casa per i figli.
- Acquisto di abitazione per sé purché costituisca sede di residenza.
- Spese matrimoniali.
- Anzianità di servizio.

Al raggiungimento del numero di richieste di anticipazioni evase nell'anno, secondo quanto previsto al secondo comma del presente articolo, le ulteriori richieste pervenute passeranno all'anno successivo e saranno computate nella percentuale del periodo.

L'Azienda si impegna a verificare con la Rappresentanza Sindacale Unitaria la possibilità di estendere l'erogazione dell'anticipazione sul T.F.R. a casi di particolare necessità non previsti dalla legge.

Tali eventuali erogazioni non devono comunque inficiare le graduatorie relative alle richieste compatibili con quanto previsto dalla legge.

ART.48 - TELELAVORO

Le parti si impegnano a sperimentare modalità lavorative tramite il telelavoro nel comune interesse dell'azienda e dei lavoratori interessati.

ART.49 - MENSA

E' in essere una convenzione con la ditta CIR che erogherà il servizio di mensa nei suoi locali.

Ad oggi il valore corrispondente del pasto ammonta a € 10,72 + Iva a totale carico del Siaer. L'importo verrà periodicamente adeguato da parte dell'azienda erogatrice,

Viene mantenuta la possibilità di usufruire del servizio di mensa anche presso i locali di ristorazione Bar FORMULA 1 e Pizzeria GROTTA ZZURRA alle medesime condizioni.

Si precisa che al servizio mensa si ha diritto solo se viene svolta un'attività lavorativa superiore alle 4 ore.

ART.50 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo aziendale è stato sottoscritto il **4 agosto 2005**, avrà applicazione dal **1 Agosto 2005** e resterà in vigore fino al **31 Dicembre 2008**

p. la Direzione Aziendale p. la Filcams CGIL

p. la RSU

NOTA A LATERE

A seguito di riscrittura del CCNL TDS le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare l'esatta corrispondenza del testo contrattuale nazionale con quello aziendale.

In data 4 ottobre 2005 le parti si sono incontrate per aggiornare i riferimenti contrattuali del presente CCA al CCNL TDS 1.01.03 - 31.12.2006 (testo ufficiale)

TABELLA N. 1

RETRIBUZIONE DALL'ENTRATA IN VIGORE CCA
LIVELLOPARAM. P.BASE CONTING. IND.FUNZ. T.D.S. ACCORDO PROV.LE 3° ELEM. AZIENDALE STRAORD. FORFAITN.L.OTOTALE
QUADRI LIV. A1411.815,24580,16316,07262,36352,953.326,78
QUADRI LIV. A11201.544,71573,41289,73237,83300,272.945,95
QUADRI LIV. B1001.287,26566,65263,39213,30247,582.578,18
PROFESSIONALS1701.260,48562,04105,367,7570,24158,042.163,91
TECNICI 1 S.1621.201,17540,377,7567,14105,361.921,79
TECNICI 1 TDS1561.159,57537,527,7564,5679,021.848,42
IMPIEG. 2 S 1451.075,12535,037,7559,911.677,81
IMPIEG. 2 TDS1351.003,03532,547,7555,781.599,10
IMPIEG. 3 TDS116857,31527,907,7548,031.440,99
IMPIEG. 4 TDS100741,46524,227,7541,321.314,75
IMPIEG. 5 TDS90669,88521,947,7537,181.236,75
IMPIEG. 6 TDS80601,42519,767,7533,061.161,99
IMPIEG. 7 TDS70520,06517,517,7528,921.074,24

Gli importi calcolati corrispondono all'espletamento dell'attività a tempo pieno; pertanto per i lavoratori che svolgono e/o svolgeranno l'attività part-time gli importi previsti saranno proporzionalmente ridotti in funzione dell'orario svolto.

RN [initials] SB

ALLEGATI

ACCORDO SINDACALE AZIENDALE RELATIVO ALLA CHIUSURA DELLA SEDE OPERATIVA DI BOLOGNA

La direzione del S.I.A.E.R. rappresentata dal Sig. Lazzari Glauco, la R-S.U. aziendale costituita dai -C IL di Modena Sig.ri Barbieri Enrico, Manni Loris, Montanari Stefano, Tassi Renzo, la FELCAMS rappresentata dal Sig. Guandalini Eves si sono riuniti il giorno 28 aprile 1997 ed hanno affrontato 9 problema relativo alla chiusura della sede S.I.A-E-R- di Bologna sita in viale A-Moro, 5 e del trasferimento del personale ivi operante.

Le parti concordano quanto segue:
E giorno **30 aprile** 1997 la sede di Bologna cesserà la propria attività.

Dal giorno successivo il personale avrà pertanto come unica sede di lavoro la sede S.I.A.E.R. di Modena sita in via. Malavolti, 5

A titolo di indennità viaggio per trasferimento viene corrisposta ad ogni lavoratore trasferito la somma mensile forfetaria - non collegata quindi alle presenze - di Lit. **850.000**. Tale somma viene erogata per 11 mensilità all'anno - escluso il mese di agosto - e non è soggetta a rivalutazioni od adeguamenti nel tempo-

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale tale somma viene proporzionata in base all'orario di lavoro come previsto dall'art.8 del contratto in vigore.

La somma concordata di cui sopra sarà assoggettata a contribuzione previdenziale ed assistenziale e soggetta. alle ritenute fiscali.

Tale somma tiene conto delle maggiorazioni relative alla retribuzione differita - 13a., 14a., ferie, permessi festività ecc. - e non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

L'indennità viaggio per trasferimento verrà soppressa qualora vengano meno le condizioni per cui è stata istituita (Es. ipotetico rientro in una sede di lavoro di Bologna).

Letto, concordato e firmato

P.la R.S.U.

p. la FILCAMS-CGIL

p. la DIREZIONE AZIENDALE

gambusi.
[Handwritten signatures]