

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

L'anno 2019, il giorno 30 del mese di Dicembre, in Sassari, presso la sede dell'Azienda Speciale Promocamera, Via Predda Niedda, 18;

TRA

L'Azienda Speciale Promocamera, Via Roma, 74 in Sassari, rappresentata dal Direttore Generale, Dott. Pietro Esposito;

E

L'Organizzazione Sindacale:

- La UILTuCS rappresentata dal Segretario Generale Sig. Cristiano Ardaù;

VISTI

- La particolarità dell'attività dell'Azienda Speciale Promocamera, diretta emanazione della Camera di Commercio di Sassari, istituita per l'attuazione del decentramento nell'erogazione dei servizi alle imprese attraverso una struttura ad hoc che, pur mantenendo la connotazione istituzionale legata all'emanazione camerale, si caratterizza per la sua specificità di tipo privatistico, quale il contratto nazionale di lavoro di riferimento;
- La stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi, tra Confcommercio e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS in data il 6 Luglio 2004 e gli Accordi Nazionali di rinnovo rispettivamente siglati in data 18 Luglio 2008, 15 Marzo 2011 e 30 Marzo 2015;
- Il rinnovamento negli assetti organizzativi e strategici della Camera di Commercio di Sassari-Nord Sardegna, avviato nel 2012, teso a conseguire economie di scala e di specializzazione che ha consentito di evitare inutili e improduttive sovrapposizioni, andando ad eliminare, ove presenti, duplicazioni di funzioni e mansioni così da ottimizzare e valorizzare le competenze del personale in organico presso l'Azienda rendendole funzionali agli obiettivi ed alle linee strategiche definite dagli Organi camerali;
- L'attività lavorativa di Promocamera, al fine di attuare una più efficace ed efficiente integrazione fra tutti servizi e le iniziative progettuali sviluppati dal Sistema camerale del Nord Sardegna (Ente camerale e propria Azienda Speciale), richiede al personale dell'Azienda Speciale prestazioni lavorative flessibili, e più in particolare: orario lavorativo e trasferte temporanee da svolgere durante il fine settimana (Eventi fieristici, manifestazioni promozionali, Workshop e partenariati di Progetto a livello locale, nazionale, internazionale);
- Le decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione di Promocamera relativamente al ruolo e responsabilità attribuite al Dott. Luigi Chessa e, in particolare, le Delibere N. 31 del 20 Giugno 2012, N. 32 del 18 Settembre 2012, N. 3 del 10 Gennaio 2014, N. 5 del 15/04/2016
- La Delibera del Consiglio di Amministrazione di Promocamera N. 15 del 16 Dicembre 2016 sull'adeguamento del livello di inquadramento contrattuale per alcuni dipendenti di Promocamera;
- La Delibera del Consiglio di Amministrazione di Promocamera N. 13 del 04/12/2019 che approva il presente Contratto Integrativo Aziendale, dando mandato al Direttore Generale di sottoscriverlo con i Sindacati rappresentativi del personale.

Si è stipulato il presente accordo allo scopo di:

- 1) Disciplinare il lavoro straordinario e l'istituzione della banca ore;
- 2) Disciplinare il trattamento di missione temporanea e trasferta del personale dipendente dell'Azienda Speciale;
- 3) Modifica del Regolamento "Fondo per la gestione e realizzazione dei Progetti di promozione economica finanziati con fondi comunitari"
- 4) Introduzione del Welfare integrativo aziendale
- 5) Progressioni economiche

Il presente accordo sarà applicato a tutto il personale dipendente dell'Azienda Speciale.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e firma del presente documento.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo Contratto Integrativo Aziendale

Art. 1 – Orario di lavoro ordinario e straordinario

Il normale orario di lavoro settimanale adottato dall'Azienda è di 38 ore (rif. lett. C dell'art. 121 del CCNL) e articolato su 5 giornate lavorative, dal lunedì al venerdì, con 2 o 3 rientri pomeridiani, in conformità del vigente CCNL applicato ed alle consuetudini prevalenti in uso. In casi eccezionali legati ad attività straordinarie, con preventiva consultazione dei dipendenti coinvolti si potrà richiedere il 4° rientro pomeridiano.

L'orario ordinario è così articolato: dalle 08:00 alle 14:00 nelle giornate dal lunedì al venerdì; dalle 14:30 alle 18:30 nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano. L'orario massimo di lavoro consentito, durante l'arco di una singola giornata, è pari a 10 ore.

A tutto il personale dipendente è consentita una flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale da recuperare e/o compensare preferibilmente entro il mese di riferimento.

Le prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente autorizzate, verranno retribuite secondo quanto previsto dal CCNL. Il lavoratore avrà la facoltà di optare per il ricorso ad una banca ore (art. 129) in cui confluiscono le ore di lavoro prestate che daranno luogo ad ore equivalenti di permesso senza decurtazione dalla retribuzione e diritto alla maggiorazione percentuale prevista dagli artt. 136 e 137.

Il Sabato e la Domenica sono da considerarsi giornate di riposo pre-festivo e festivo. Nei casi di svolgimento orario di lavoro in dette giornate, preventivamente autorizzati dalla Direzione, sarà riconosciuto il pagamento dello straordinario secondo le modalità previste dal vigente CCNL.

Il monte ore straordinari non potrà eccedere le 70 ore nel corso dell'anno e sarà stabilito dalla Direzione in merito agli obiettivi aziendali e alla sostenibilità dei budget programmati.

Anche per il personale con la qualifica di Quadro in servizio presso Promocamera, l'orario contrattuale di lavoro è di 38 ore settimanali, di norma concentrate in 5 giorni. Ai sensi dell'art. 134 del CCNL Commercio, al personale con qualifica di Quadro che presta servizio fuori dell'orario normale di lavoro, nelle giornate comprese tra il lunedì ed il venerdì, non è dovuto alcun compenso straordinario mentre, per quanto concerne le ore di lavoro prestate nella giornata di Sabato, Domenica o Festivi, saranno riconosciuti i trattamenti di cui all'art. 134 del CCNL richiamato in premessa.

Nel quadro del vigente contratto nazionale e delle prerogative della dirigenza, elementi di ulteriore flessibilità organizzativa saranno posti in atto tramite giustificati ordini di servizio.

Art. 2 – trattamento di missione temporanea e trasferta del personale dipendente

Previa autorizzazione del Direttore o suo delegato è consentito l'utilizzo della propria autovettura in sostituzione del mezzo pubblico nei seguenti casi:

- quando il luogo della trasferta è difficilmente raggiungibile con il mezzo pubblico o manchi del tutto;
- quando gli orari dei servizi pubblici sono inconciliabili con gli orari di servizio e di svolgimento della trasferta;
- quando l'uso del mezzo proprio risulta per l'Azienda più conveniente del mezzo pubblico in termini economici o organizzativi;
- in caso di trasferte prolungate quando l'utilizzo del mezzo proprio permette un più rapido rientro in sede comportando un sensibile risparmio di spesa per pernottamento e pasti.

Al personale dipendente che utilizza il proprio mezzo, oltre al rimborso a piè di lista delle spese sostenute per pasti, Hotel, ecc., viene riconosciuta un'indennità di trasferta e diaria secondo la seguente quantificazione rispetto alle principali località del territorio regionale: nord ovest Sardegna (prov. SS) € 20; nord est Sardegna (prov. Gallura) € 60; Centro Sardegna (prov. NU-OR) € 75; sud Sardegna (Prov. CA) € 100.

In caso di utilizzo dell'automezzo proprio va preventivamente acquisita la dichiarazione dalla quale risulti che l'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità circa l'uso del mezzo stesso, ferma restando la copertura disposta dall'Azienda mediante polizza assicurativa.

L'Azienda si impegna a sottoscrivere una polizza assicurativa relativa agli infortuni del personale dipendente di Promocamera che copra il rischio di infortunio occorso durante l'esercizio dell'attività professionale, compreso il rischio "in itinere", prevedendo capitali assicurati in caso di morte, invalidità permanente, rimborso spese di cura, ecc. (ai sensi della circolare INAIL n. 52 del 23 ottobre 2013).

Art. 3 – Modifica del Regolamento "Fondo per la gestione e realizzazione dei Progetti di promozione economica finanziati con fondi comunitari"

Le parti concordano di modificare il Regolamento approvato con Delibera CdA N. 1 del 17 Aprile 2018 all'art. 3 "Risorse disponibili" aumentando la capienza del Fondo in parola fino ad un massimo del 15% della base di calcolo (costo del personale interno rendicontato su ogni singolo progetto finanziato con fondi comunitari).

La modifica del Regolamento in parola troverà applicazione in coerenza con la programmazione economico-finanziaria della Azienda Speciale e nel rispetto delle procedure di certificazione attribuite dalla normativa vigente al Collegio dei Revisori.

Art. 4 – Welfare integrativo

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL l'Azienda si impegna ad istituire a carico del proprio bilancio, fino ad un importo massimo annuale pari a € 3.000, le seguenti iniziative di welfare in favore dei propri dipendenti:

- assistenza sanitaria integrativa a tutti i dipendenti, complementare al fondo EST ed al fondo QuAS attualmente già in essere;
- contributo per l'assistenza sanitaria integrativa al nucleo familiare dei dipendenti (moglie/marito e figli). L'incremento della contribuzione per la previdenza integrativa sarà sia a carico dell'azienda (2/3) che dei dipendenti (1/3) su base mensile.

Art. 5 – Progressioni economiche

Promocamera si impegna a riservare risorse finanziarie di natura stabile alle progressioni economiche dei propri dipendenti - all'interno del livello di inquadramento di attuale appartenenza - in modo programmato nel tempo e tenendo conto del livello crescente di responsabilità, competenza ed esperienza professionale acquisite da ciascun dipendente nel corso degli ultimi anni (in particolare dal 2014 ad oggi).

Le progressioni economiche, finalizzate al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli dipendenti al conseguimento dei risultati di lavoro individuali e rispetto all'andamento generale dell'Azienda nel suo complesso, saranno attribuite tenendo conto delle performance individuali maturate nel corso dell'ultimo triennio e quantificate economicamente in funzione del livello di inquadramento contrattuale, delle mansioni svolte e delle responsabilità che ciascun dipendente assume all'interno dell'Azienda nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il compenso è determinato, per il personale di tutte le categorie, in valori lordi che variano da un minimo di €100 ad un massimo di € 500, da erogarsi ad integrazione della retribuzione mensile prevista dall'art. 193 del vigente CCNL e valida come integrazione alla retribuzione di fatto di cui all'art. 195, da pagarsi sulle 14 mensilità previste del CCNL, a seguito di apposita valutazione predisposta dalla dirigenza dell'Azienda Speciale e comunicata alle rappresentanze sindacali firmatarie del presente Accordo.

Le progressioni in parola troveranno applicazione in coerenza con la programmazione economico-finanziaria della Azienda Speciale e nel rispetto delle procedure di certificazione attribuite dalla normativa vigente al Collegio dei Revisori.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo decorre dal 1 Gennaio 2020, con esclusione dell'art. 5 che trova applicazione nell'arco del biennio 2020-21.

Letto, approvato e sottoscritto.

per l'Azienda Speciale

il Direttore Generale (dott. Pietro Esposito)

per UILTuCS Sardegna

il Segretario Generale (Sig. Cristiano Ardu)

