



SI.CAMERA



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

dei Dipendenti della società

Sistema Camerale Servizi scarl

Il giorno 21 febbraio 2020
in Roma

tra

la società SISTEMA CAMERALE SERVIZI (SI.CAMERA),
rappresentato dal Direttore Generale Dott.ssa Tiziana Pompei,
assistita dal Direttore Operativo Dott. Francesco Antonelli

e

la FILCAMS CGIL ROMA E LAZIO
rappresentata dalla Sig.ra Valentina Italiano

la FISASCAT CISL DI ROMA E DEL LAZIO
rappresentata dal Sig. Carlo Bravi

l'ASSOCIAZIONE STAMPA ROMANA
rappresentata da Dott. Stefano Romita

unitamente alla RSA Filcams Cgil nelle persone di
Armela Arbana, Roberto Dell'Olio, Francesca Gaudenzi,
Roberto Pentassuglia, Adriano Zanazzo,
alla RSA Fisascat Cisl nella persona di Marisa Corvino
e alla fiduciaria di Redazione nella persona di Simona Paronetto,

si è stipulato il presente
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il presente "Contratto Integrativo Aziendale" è redatto in n. 8 copie ed è composto da 05 pagine, compresa questa.

PREMESSA

Le parti condividono i seguenti principi guida:

- realizzare un sistema di regole contrattuali atto a garantire la migliore organizzazione del lavoro in funzione dello sviluppo della Società
- diffondere il principio della responsabilità attraverso cui il Personale può svolgere la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a propria disposizione
- incrementare l'adozione di comportamenti non discriminatori garantendo un trattamento equo e favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici
- favorire la partecipazione attiva di tutti i lavoratori, vero motore della produttività aziendale, attraverso un impiego delle risorse umane che valorizzi le peculiarità soggettive e incentivi ciascun dipendente a impegnarsi in attività lavorative sempre più complesse
- valorizzare le Risorse Umane, quale principale fattore di positiva produzione di servizi, anche attraverso percorsi formativi.
- facilitare la crescita professionale individuale e collettiva coinvolgendo sempre più le persone nelle dinamiche aziendali
- generare una integrazione delle competenze, che privilegi l'interscambio delle conoscenze e metta a fattor comune know-how ed expertise per una crescita complessiva della struttura
- attuare in tempi congrui, in accordo con il Socio di maggioranza Unioncamere, una perequazione dei livelli retributivi, anche con la finalità di definire le competenze e le relative responsabilità, favorendo lo sviluppo delle professionalità nonché compatibilmente con l'andamento aziendale, premiandone il merito
- perseguire un Sistema relazionale tra Direzione aziendale e RSA che, basato sulla distinzione dei diversi ruoli, funzioni e responsabilità, attraverso un periodico confronto consenta di condividere ed affrontare le strategie organizzative, di sviluppo e di valorizzazione delle azioni volte a migliorare la qualità del lavoro anche attraverso una più consapevole partecipazione di tutti i dipendenti
- individuare e attuare modalità e forme di esecuzione della prestazione lavorativa (ad es. telelavoro e smart working) che sappiano coniugare attenzione verso il rendimento della prestazione, conciliazione di tempi di vita e di lavoro, non trascurando l'insieme dei vantaggi che possono riguardare sia l'Azienda sia i dipendenti-

Le parti convengono inoltre che la volontà di redigere un Contratto Integrativo Aziendale risponde alla necessità del nuovo quadro organizzativo ed alle accresciute professionalità ed esigenze richieste dai Soci e dal Sistema camerale nel suo complesso fermo restando che il rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio) e dal contratto dei giornalisti nonché dal regolamento di Si.Camera per la gestione del personale dipendente.

PARTE "A"

1. Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal **01.03.2020** e scadrà il **28.02.2023**. Esso sarà depositato presso la ITL di Roma, entro 30 giorni dalla data della stipula, come previsto dalla legge.

Le Parti concordano altresì che il presente Accordo è da considerarsi prorogato annualmente, dopo la prima scadenza, salvo disdetta anche di una sola delle medesime Parti, da rendersi per scritto almeno 3 mesi prima del termine.

2. Organizzazione del lavoro e formazione

Le Parti convengono che è interesse comune ricercare e favorire la più ampia professionalità dei lavoratori per concorrere al consolidamento della struttura della Società, all'efficienza, produttività e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori.

Per la realizzazione di questo obiettivo le parti convengono che annualmente, anche utilizzando le risorse dei Fondi interprofessionali, sarà definito un piano di formazione del Personale di cui verranno messi al corrente le OO.SS., che accompagni i dipendenti nella consapevolezza del ruolo e nello sviluppo competitivo dei compiti loro assegnati.

PARTE "B"

3. Banca delle Ore

Si concorda l'adozione dell'istituto della Banca Ore per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed incentivare la piena fruizione dei ROL disponibili per tutte le lavoratrici e i lavoratori di Si.Camera. Di seguito le modalità di utilizzo dell'Istituto:

- l'accesso alla fruizione delle ore accantonate in Banca Ore potrà avvenire esclusivamente una volta che siano stati integralmente goduti i ROL maturati o le ex festività soppresse.
- l'accesso al sistema della Banca Ore (di seguito anche BO) è esclusivamente volontario e avviene a seguito di formale richiesta da parte del dipendente interessato
- fermo restando il pagamento delle sole maggiorazioni contrattualmente previste per il lavoro straordinario, le ore eccedenti l'orario ordinario giornaliero prestate dal dipendente, previa autorizzazione del proprio Responsabile di Area/Unità organizzativa, verranno accantonate nel "conto corrente" individuale del dipendente e potranno essere fruite da ciascun avente diritto, quali "Permessi retribuiti ex accordo Banca Ore", a partire dal mese successivo rispetto a quello di maturazione, anche a frazioni di 15 minuti o inferiori, sempre previa autorizzazione del proprio Responsabile di Area/Unità organizzativa (come già avviene nell'iter di autorizzazione delle ferie e dei permessi)
- il plafond massimo consentito di accantonamento in Banca Ore è pari a 80 ore complessivamente. Le ore di lavoro eccedenti il limite di accantonamento verranno regolarmente retribuite come ore di lavoro straordinario secondo quanto previsto dal CCNL
- la maturazione della Banca Ore avviene per frazioni di minimo 15 minuti.

- le ore accumulate in BO non hanno scadenza temporale. In ragione di ciò, per le ore eventualmente maturate e non godute, nessun azzeramento verrà effettuato nel mese di luglio di ogni anno né si procederà, in continuità del rapporto di lavoro, alla liquidazione di alcuna somma corrispondente.
- è data possibilità ai lavoratori che abbiano maturato ore nel regime della Banca delle Ore, di “donarle” in tutto o in parte a colleghi che avessero specifiche esigenze di cura (malattia/infortunio del lavoratore o esigenze di cura di un familiare), previo avviso all’Azienda e ferma restando la riparametrazione del valore economico delle ore “da donare”, che dovranno essere ricalcolate sulla base del valore orario dell’ora di lavoro del collega destinatario della “donazione”. Il pagamento delle maggiorazioni contrattualmente previste per il lavoro straordinario resterà a beneficio di chi le ha maturate, mentre verranno donate solo le ore spendibili come permessi.

4. Ferie e Permessi

Considerata la distribuzione dell’orario di lavoro dal lunedì al venerdì, anche agli effetti del computo delle ferie, i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie annuali di 22 giorni lavorativi da godersi, di norma, entro l’anno di maturazione ed almeno per un periodo di due settimane consecutive.

Nella determinazione del piano ferie annuale, si terrà conto delle due settimane di chiusura aziendale, di norma collocate nel mese di agosto nonché di eventuali chiusure nel periodo natalizio.

Le ferie debbono essere sempre godute e non sono monetizzabili, tranne i casi previsti dalla legge o in occasione della fine del rapporto di lavoro. In casi eccezionali, qualora i lavoratori si trovassero nell'impossibilità di fruirne per intero nell'anno di maturazione, le stesse potranno essere godute entro i 18 mesi successivi.

Al Personale dipendente sono riconosciuti i ROL previsti contrattualmente (di cui all’art. 158 del CCNL) oltre alle 32 ore di permessi individuali (ex festività soppresse). Gli istituti sono fruibili secondo le norme contrattuali, con limite minimo di 15 minuti. Ai giornalisti sono riconosciuti i permessi previsti contrattualmente (di cui all’art. 23 del CNLG). L’istituto è fruibile anche a ore o frazioni con limite minimo di 15 minuti.

5. Donazione giorni di ferie

Ad ogni lavoratore, così come previsto dall'Art. 24 del D.lgs. 151/2015 (*“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*), è data la facoltà di cedere - a titolo gratuito - giorni di ferie (con riferimento alla spettanza annuale eccedente il periodo annuale minimo di 4 settimane previsto dall'art. 10 del D.lgs. 66/2003) ad un altro lavoratore che abbia esaurito tutte le proprie ferie anche di competenza dell'anno in corso, al fine di consentire a quest'ultimo di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

L’Azienda si rende disponibile - in una ottica di sostegno complessivo alla famiglia - ad estendere la garanzia, a valle di apposita documentazione, a tutti i familiari di primo grado, anche non conviventi.

Nel caso in cui il dipendente, con le caratteristiche citate, voglia aver accesso alla donazione delle ferie

dovrà farne comunicazione all'Ufficio Amministrazione del Personale che, a sua volta, informerà tutti i dipendenti, che potranno procedere con la cessione delle giornate. Per il rispetto della privacy, nella procedura di comunicazione non sarà reso noto il nominativo dei richiedenti e dei cedenti i giorni di ferie.

Per le ore donate/ricevute varranno i criteri di riparametrazione del valore economico delle medesime.

6. Sanità integrativa

Nel ribadire la centralità del Servizio Sanitario Nazionale pubblico, al fine di omogeneizzare il trattamento per tutti i dipendenti di Si.Camera, si conferma l'iscrizione di tutti i lavoratori di Si.Camera alle Casse di Assistenza Sanitaria Integrativa (Fondo EST/Sanimpresa per gli impiegati e Quas per i Quadri), al fine di beneficiare dei servizi integrativi che tali enti paritetici sono in grado di offrire ai dipendenti delle aziende del terziario di Roma e Provincia.

In questo senso Si.Camera provvederà a farsi carico dell'intero costo di iscrizione di tutti i lavoratori con CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio) alle Casse di Assistenza.

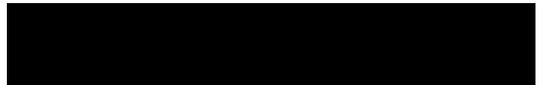
7. Trattamento economico della malattia

Al fine di uniformare il trattamento economico delle malattie nei confronti di tutto il Personale, viene esteso a tutti i dipendenti il regime in forza del quale è a carico della Società l'onere economico derivante dal riconoscimento dell'integrazione dell'indennità di malattia. Nello specifico verrà riconosciuta a tutti i Dipendenti in forza l'integrazione dell'indennità di malattia per i giorni dal 4° al 20°, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione, fermo restando il pagamento al 100% dell'indennità di malattia dovuta nei 3 giorni di cosiddetta carenza e ciò indipendentemente dal numero degli eventi morbosi di ciascun anno.

Letto, approvato e sottoscritto in data 21 febbraio 2020 in Roma.

SI.CAMERA

Dott.ssa Tiziana Pompei



FILCAMS CGIL ROMA E LAZIO

Sig.ra Valentina Italiano



FISASCAT CISL DI ROMA E DEL LAZIO

Sig. Carlo Bravi



ASSOCIAZIONE STAMPA ROMANA

Dott. Stefano Romita

