



NOV. 2006

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE MERCAFIR S.c.p.A. 2006/2008

L'anno 2006 il giorno 27 del mese di Luglio, in Firenze, P.zza E. Artom 12, nella sede della Mercafir S.c.p.A.,

TRA

Mercafir S.c.p.A., rappresentata dal Direttore Generale Dott. Carlo Dianzani, a ciò autorizzato dal Consiglio di Amministrazione

E

Sig. Carlo Amato per la FILCAMS/CGIL
Sig. Carlo Di Paola per la FISASCAT/CISL
Sig. Piero Baio per la UIL Tu.C.S.
Sig. Andrea Bardi componente della R.S.U
Sig. Alessandro Del Lungo componente della R.S.U
Sig. Luca Giorgi componente della R.S.U
Sig. Giovanni Conti componente della R.S.U

SI CONVIENE

di approvare le seguenti modifiche ed integrazioni all'accordo stipulato il 14 marzo 2003 e precedenti contratti integrativi aziendali. Resta in vigore quanto già disciplinato con gli accordi precedenti se non in contraddizione con quello attuale.

ART. 1) DIRITTI DI INFORMAZIONE

I diritti di informazione saranno realizzati secondo le modalità di seguito indicate. Le parti si incontreranno almeno una volta l'anno, indicativamente entro il mese di gennaio.

In tale sede l'Azienda fornirà notizie e dati anche in forma scritta, relativamente a:

- a) Piani di sviluppo in essere ed investimenti previsti.
- b) Previsioni di innovazioni tecnologiche che abbiano riflessi sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla qualità professionale degli addetti.
- c) Numero degli occupati al 31 dicembre del precedente anno, suddivisi per sesso, per tempo di lavoro (full time e part time), con esposizione delle ore di lavoro straordinario.

Qualora ne ravvisasse la necessità in relazione alle sopra indicate materie, la parte sindacale potrà richiedere di incontrare l'Azienda, anche più volte, per le necessarie verifiche.

ART. 2) MERCATO DEL LAVORO

L'Azienda pregiudizialmente non utilizza forme di inserimento al lavoro basate su caratteristiche di precarietà. Qualora, per coprire esigenze organizzative particolari, l'azienda ritenesse di dover ricorrere a tipologie contrattuali di natura speciale disposte dalla normativa vigente, si impegna a darne preventiva comunicazione alle R.S.U. e alle OO.SS. con modalità che consentano di verificare preventivamente che le condizioni

economiche e normative stabilite per l'inserimento dei nuovi lavoratori non introducano aspetti di discriminazione rispetto ai diritti riconosciuti dal vigente C.C.N.L. e garantiscano la tutela previdenziale e assistenziale.

ART. 3) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'Azienda si impegna a discutere con le R.S.U. l'organizzazione e l'orario di lavoro, con disponibilità a concordare ipotesi innovative da sottoporre a sperimentazione. In concomitanza con revisioni dell'organizzazione e dell'orario di lavoro saranno prese in esame variazioni delle indennità in corso.

ART. 4) ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

Verificato l'esito positivo della sperimentazione della flessibilità dell'orario di ingresso, disposta all'art. 8 del contratto integrativo aziendale sottoscritto il 14 marzo 2003, tale modalità viene introdotta in via definitiva.

Rimangono confermati ed invariati i tre casi di incompatibilità indicati nel precedente accordo.

ART. 5) BANCA ORE

E' istituita la "Banca delle ore" di cui al vigente C.C.N.L. (art. 124), in forma sperimentale e facoltativa.

Il 50% delle ore di lavoro straordinario prestate dal dipendente sarà normalmente retribuito con le competenze del mese di riferimento, mentre il restante 50% andrà a costituire il "monte ore" individuale a cui lo stesso potrà attingere per fruire di riposi compensativi da collocare temporalmente a sua scelta nell'anno di riferimento con le seguenti modalità:

- I riposi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
- I riposi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e le ore corrispondenti saranno pagate con la retribuzione di fatto al momento della scadenza.

ART. 6) FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Azienda incontrerà annualmente le R.S.U. per valutare gli esiti dei programmi di formazione ed aggiornamento professionale a cui hanno partecipato i dipendenti nell'anno precedente. Nell'occasione presenterà il nuovo programma di formazione e le R.S.U. potranno avanzare proposte di specifici progetti.

ART. 7) MALATTIA - INFORTUNI SUL LAVORO

In caso di comprovata gravità l'Azienda si dichiara disponibile:

- a) a conservare il posto di lavoro al dipendente malato od infortunato fino alla sua completa guarigione, comunque prevista dalla prognosi medica, ancorché in tempi superiori a quelli stabiliti dal vigente C.C.N.L..
- b) a verificare la sussistenza delle condizioni per concedere la corresponsione dell'assegno mensile per un periodo di tempo superiore a quello garantito dal C.C.N.L. ma comunque non superiore a 12 mensilità.

ART. 8) PERMESSI RETRIBUITI per gravi motivi di famiglia.

Nei casi disciplinati dalla vigente normativa l'Azienda riconoscerà alla lavoratrice o al lavoratore un permesso retribuito fino al massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.



ART. 9) ASPETTATIVA

A richiesta della lavoratrice o del lavoratore, in caso di documentate gravi necessità di famiglia e/o personali, l'Azienda valuterà la possibilità di concedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di nove mesi, usufruibile anche in due distinti periodi non ulteriormente frazionabili.

L'aspettativa non interromperà la maturazione dell'anzianità di servizio.

ART. 10) SALARIO

Nella logica di armonizzare il trattamento economico per fasce di professionalità, si introduce nell'ambito della retribuzione contrattuale un terzo elemento con riassorbimento del superminimo individuale attualmente goduto.

Il terzo elemento è basato sulla parametrizzazione di livello così articolata:

1° liv.	242
2° "bis	196
2° "	175
3° " bis	125
3° "	108
4° "	100

In prima applicazione il terzo elemento è stabilito in € 170,00 per il 4° livello e, conseguentemente:

1° liv.	411,40
2° "bis	333,20
2° "	297,50
3° " bis	212,50
3° "	183,60

Conseguentemente l'aumento effettivo riguarderà i seguenti livelli:

- 3° liv. € 45,24 mensile
- 4° liv. " 51,21 "

Negli accordi integrativi successivi l'Azienda si impegna a proseguire, compatibilmente con le risorse aziendali, l'applicazione di tale processo fino al raggiungimento del seguente assetto definitivo:

1^ livello	€ 580
2^ livello bis ...	€ 470
2^ livello	€ 420
3^ livello bis....	€ 300
3^ livello	€ 260
4^ livello.....	€ 240

ART. 11) PREMIO DI RISULTATO

L'entità del salario di produttività di cui all'art. 6 del contratto integrativo aziendale sottoscritto il 14 marzo 2003 è modificata in € 1.300 per la misura minima e in € 1.500 per la misura massima.

Il premio già erogato nel 2006, relativo al risultato dell'esercizio 2005, sarà adeguato alla nuova misura mediante la corresponsione del relativo conguaglio.

ART. 12) PASSAGGI DI LIVELLO

Per i dipendenti inquadrati nel quarto livello, o inferiori, l'Azienda promuoverà processi di formazione mirata alla crescita professionale degli stessi in funzione di esigenze di riorganizzazione del lavoro.



Nell'ambito del processo di verifica della professionalità dei dipendenti saranno effettuati i passaggi dal IV al III liv. operai e tre dal III liv. al II liv. dei impiegati.

ART. 13) SEDE R.S.U.

L'Azienda mette da subito a disposizione delle R.S.U. una stanza riservata all'uso di loro.

Le parti si impegnano a rinnovare il presente contratto entro il 31 dicembre 2006.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

L'Azienda si impegna ad avviare un confronto specificamente mirato alla ricerca di soluzioni organizzative nell'intento di ridurre gli attuali aspetti di disagio presenti nel settore della manutenzione.







