

VERBALE DI ACCORDO



Addì 23 febbraio 2024, presso la sede di Novara di Confindustria Novara Vercelli Valsesia (CNVA) si sono incontrati

la COMOLI, FERRARI & C. S.p.A. di Novara rappresentata da Marco Tagliaferri, assistita da Paola Casarino di CNVV

FILCAMS-CGIL nazionale rappresentata da Elisabetta Tiddia
FISASCAT-CISL nazionale rappresentata da Stefania Chicca e Daniela Meniconi
UILTuCS nazionale rappresentata da Massimo Forti
le R.S.A. di Novara e Genova dell'Azienda rappresentate da Marco Bertolani, Antonio Cabrini Antonio Gelsomino e Paolo Marcello Meli

Premesso che

- In data 31 dicembre 2022 è venuto a scadere l'accordo integrativo aziendale 18 luglio 2019 (di seguito anche il CIA);
- è intenzione delle parti, nell'ambito della prassi negoziale esistente, rinnovare il suddetto contratto integrativo;
- si sono pertanto tenuti diversi incontri con i rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, avendo individuando tale livello di contrattazione - in ragione della presenza di COMOLI, FERRARI & C. S.p.A. in più regioni del paese - la sede idonea di esercizio della contrattazione collettiva;
- durante gli incontri le parti hanno concordato di prorogare la validità di alcune disposizioni già previste nella citata Intesa del 2019, e di ampliare le misure e gli interventi finalizzati a migliorare il contesto lavorativo, anche al fine di dare nuove risposte flessibili alle esigenze familiari e personali;

tutto ciò premesso, a seguito dei positivi risvolti emersi durante il confronto sindacale, le parti in data odierna hanno concordato la presente intesa applicabile a tutti i lavoratori di COMOLI, FERRARI & C. S.p.A. come meglio di seguito specificato.

1) PREMESSA

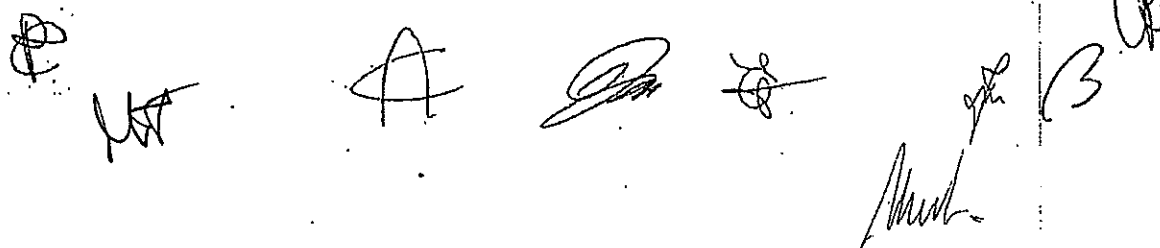
Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

2) CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica, fatto salvo quanto diversamente disposto, a tutti i lavoratori subordinati della Società assunti:

- a tempo indeterminato
- a tempo determinato o con somministrazione, purché con anzianità di almeno 6 mesi.

3) RELAZIONI INDUSTRIALI



Le parti ribadiscono l'importanza di perseguire relazioni industriali costruttive e partecipative e pertanto, considerata l'attuale articolazione dell'Azienda - plurilocalizzata su più ambiti regionali - rinviando a quanto previsto dal CCNL Aziende del Terziario distribuzione e Servizi attualmente in vigore in materia di relazioni industriali - con particolare riferimento alle disposizioni che regolamentano i diritti di informazione e consultazione.

Le parti riconoscono che l'attuale organizzazione della società — determini l'applicazione di quanto previsto dal CCNL per quanto concerne il livello di contrattazione (nazionale) per la negoziazione di secondo livello.

Ciò non dovrà peraltro togliere rilevanza al confronto sindacale aziendale e/o territoriale laddove specificità connesse con le singole sedi lo richiedano espressamente.

Le parti dichiarano di voler espressamente rinviare la consultazione sindacale:

Livello nazionale, (strutture nazionali, territoriali e RSA/RSU):

- strategie aziendali; dinamiche occupazionali
- andamento economico dell'azienda;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- mercato del lavoro e struttura dell'occupazione;
- appalti e terziazioni;
- forme di incentivazione collettiva;
- piani formativi aziendali;
- effetti della legge 125/1991 (pari opportunità)

Livello decentrato (RSA/RSU e/o OO.SS. territoriali)

- sviluppo, investimenti e nuove aperture;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione dei punti vendita e delle unità produttive;
- appalti e terziazioni
- regimi di orari di apertura, anche in riferimento alle norme e alle discipline regionali e locali;
- orari di lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- organici e loro composizione, lavoro supplementare e straordinario;
- calendari ferie;
- tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In assenza di RSA/RSU il confronto avverrà a livello territoriale/regionale, alla presenza delle articolazioni delle OO.SS. sottoscriventi il presente accordo.

Gli incontri sono finalizzati alla definizione di possibili intese.

Le parti convengono che, in occasione dei rinnovi dei contratti integrativi aziendali, l'Azienda favorirà l'ampia consultazione da parte delle RSU/RSA dei lavoratori delle filiali che abbiano difficoltà a partecipare alle assemblee. Quanto sopra avverrà comunque nel rispetto dell'organizzazione del lavoro.

4) FORMAZIONE

Le parti ritengono che la formazione e l'aggiornamento professionale del personale costituiscano elementi strategici necessari per proiettare l'azienda nel futuro con successo. Per tale motivo intendono perseguire nei percorsi formativi (analisi delle competenze/qualificazione e/o riqualificazione del personale) già avviati, avvalendosi,

laddove possibile anche degli strumenti legislativi esistenti e già attivati (Fondimpresa e Fondir) nonché da specifici finanziamenti previsti dalle normative regionali/nazionali/comunitarie. Le parti, pur riconoscendo l'elevato valore della formazione, ritengono utile, per il conseguimento degli obiettivi suddetti, anche l'utilizzo della mobilità professionale -intesa come la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse nel rispetto della legge e di quanto previsto dal CCNL - quale strumento per la valorizzazione e l'accrescimento delle competenze individualmente acquisite.

Al fine di avviare proficuamente piani formativi che coinvolgano il personale della Società, le parti convengono sull'opportunità di attuare tempestivamente un confronto sindacale a livello territoriale sui programmi formativi proposti anche per le vie brevi. Laddove necessario potranno essere concordati appositi incontri di consultazione con la RSA/RSU al fine di esaminare congiuntamente possibili proposte/percorsi formativi per promuovere un costante aggiornamento professionale di tutte le figure professionali in linea con le necessità aziendali e del mercato di riferimento.

5) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

5.1 FERIE E ROL

L'utilizzo di ferie e ROL è regolamentato dal CCNL e dalle procedure aziendali previste (il mancato rispetto delle procedure contrattuali ed aziendali determinerà l'ingiustificatezza dell'assenza). In base a tale procedura la fruizione di giornate di ferie e permessi (ROL) da parte dei dipendenti deve essere richiesta preventivamente al proprio responsabile di settore il quale provvederà ad autorizzarla, valutate le esigenze tecnico organizzative aziendali e in modo tale da garantire la prosecuzione della normale attività.

L'Azienda, entro la fine del mese di marzo di ogni anno, comunicherà alle R.S.A./ R.S.U. i periodi di chiusura collettiva (periodo estivo).

L'Azienda, qualora ciò sia possibile in funzione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive delle singole filiali, assicurerà ai lavoratori che ne facciano specifica richiesta il godimento di tre settimane consecutive di ferie nel periodo da giugno a settembre. Si precisa sin da ora che tali richieste non dovranno compromettere il calendario delle aperture dei singoli punti vendita, prevedendo una rotazione del personale di filiale. Al fine di poter autorizzare il maggior numero di richieste possibili, l'azienda disporrà dello strumento della missione del personale nell'ambito delle filiali limitrofe, riconoscendo, laddove spettante, quanto previsto dal disposto del CCNL.

Le parti convengono che le richieste di assenza autorizzate dall'azienda verranno imputate a ferie sino a esaurimento (tenendo conto dei periodi di fermata collettiva già programmati), e in mancanza verranno coperte dai permessi del CCNL che pertanto potranno essere fruiti anche per più giornate consecutive.

5.2 DISPOSIZIONI SPECIALI PER VENDITORI ESTERNI

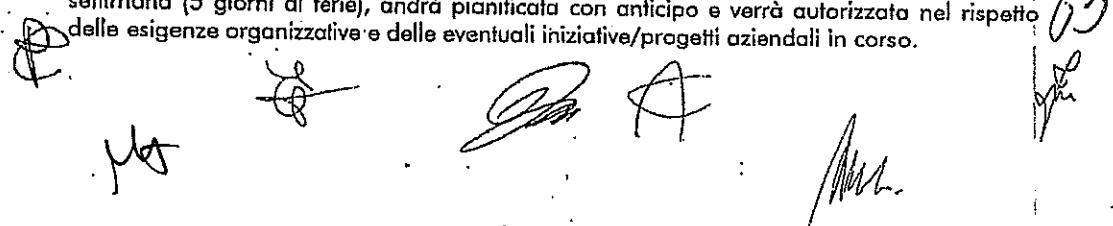
Le parti convengono, che l'attività lavorativa dei "venditori esterni", richieda ampia autonomia nella gestione dell'orario di lavoro. Pertanto si concorda di prorogare la disciplina impostata con il contratto integrativo siglato in data 7 luglio 2009 e s.m.i..

Come già precedentemente adottato, si conferma l'orario di lavoro medio settimanale dei venditori in 38 ore, articolate su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì.

Tale riduzione dell'orario di lavoro si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di rol, così come previsto dal CCNL.

Le ferie verranno inderogabilmente fruiti in misura pari a 4 settimane nel corso dell'anno di maturazione.

L'eventuale fruizione di ferie nei mesi di giugno e luglio per un periodo non superiore ad una settimana (5 giorni di ferie), andrà pianificata con anticipo e verrà autorizzata nel rispetto delle esigenze organizzative e delle eventuali iniziative/progetti aziendali in corso.



Il periodo di ferie prescelto dovrà essere preventivamente autorizzato dal proprio responsabile. In mancanza di presentazione di un piano di fruizione di ferie secondo quanto sopra previsto entro il 30 marzo di ogni anno, l'Azienda disporrà la fruizione d'ufficio, tenendo conto delle esigenze tecnico organizzative e produttive.

L'Azienda confermerà i piani ferie entro il mese successivo alla consegna, salvo situazioni di particolari necessità che verranno concordate direttamente con il lavoratore.

Le ferie e i permessi residui alle settimane sopra previste dovranno essere usufruiti tutti tassativamente entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo alla loro maturazione, previo accordo con il proprio responsabile.

5.3 FLESSIBILITA' DEL LAVORO

L'Azienda, nel confermare la propria esigenza di elasticità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento all'attività delle filiali di vendita, ribadisce la necessità di confermare i sistemi di flessibilità già sperimentati e in essere, come definiti dal CIA del 29/6/15; quanto sopra al fine di contenere il lavoro straordinario e garantire il rispetto degli orari di apertura al pubblico delle suddette filiali (dal lunedì al sabato mattina). Pertanto, laddove l'organizzazione della filiale lo consenta, l'orario sarà distribuito su 6 giorni alla settimana. Qualora, a fronte di specifiche esigenze delle filiali, ciò non sia possibile, le eventuali prestazioni lavorative oltre le 40 ore settimanali verranno recuperate nella settimana successiva e comunque tassativamente entro il mese di effettuazione e non oltre i 30 giorni. Pertanto, si conferma l'eccezionalità delle prestazioni di lavoro straordinario che dovranno essere contenute e comunque preventivamente autorizzate dalla Direzione di Novara. Le parti si impegnano per garantire il rispetto delle disposizioni sopra concordate; eventuali criticità verranno valutate di volta in volta.

Il mancato recupero delle ore eccedenti preventivamente autorizzate dalla direzione comporterà la corresponsione delle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario dal CCNL vigente.

6) APPALTI - TERZIARIZZAZIONI

L'Azienda si impegna ad applicare quanto previsto dalla normativa vigente e, a tal fine, garantirà una costante verifica della piena regolarità degli appalti in corso e ad avvalersi di fornitori che garantiscano l'applicazione di CCNL firmati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

7) CONGEDI PARENTALI

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 le parti convengono che, qualora un genitore secondo quanto previsto intenda fruire del congedo parentale di cui all'art. 32 del citato D.lgs. senza soluzione di continuità con il congedo di maternità (o paternità alternativa ex art.28 D.lgs. 151/2001) per un periodo continuativo di 6 mesi (vale a tal fine il periodo indicato nella comunicazione iniziale) la Società provvederà ad integrare il trattamento corrisposto dall'Ente Previdenziale per il primo mese di congedo in misura pari al 20% della retribuzione (fermo restando che il trattamento economico singolarmente spettante per il mese di riferimento non potrà superare il 100% della retribuzione teorica spettante).

Le parti, inoltre, avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 32, comma 3 del citato D.L.gs. 51/2001, concordano che la fruizione del congedo parentale su base giornaliera potrà, nel

caso di oggettiva impossibilità di rispettare i termini di cui alla norma, avvenire con un preavviso minimo di 24 ore.

8) CONGEDO DI PATERNITA'

La Società, in aggiunta al periodo previsto dall'art. 27 bis del D.lgs. 151/2001, riconoscerà al dipendente padre, in occasione della nascita di un figlio/a, ulteriori 4 giorni lavorativi di permesso straordinario retribuito non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, all'esaurimento del periodo di congedo obbligatorio previsto dalla citata normativa ed entro cinque mesi successivi al parto. Quanto sopra previa presentazione di idonea documentazione attestante la nascita (cd certificato di nascita).

9) PART-TIME POST MATERNITÀ (O PATERNITÀ ALTERNATIVA)

La Società si impegna a valutare positivamente, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 5%, le richieste di riduzione temporanea dell'orario di lavoro (part time) pervenute dalle lavoratrici madri o dai lavoratori padri al momento del rientro dal congedo di maternità (o di paternità alternativa come sopra definito) e fino al compimento del terzo anno di età del bambino (fatti salvi diversi accordi) purché compatibile con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

10) PERMESSI VISITE MEDICHE

I lavoratori che debbano far effettuare accertamenti medici non programmabili al di fuori dell'orario di lavoro (visite mediche specialistiche, esami clinici, ricoveri in day hospital e terapie riabilitative post-intervento chirurgico) a:

- o Figli minori di 13 anni
- o Genitori che necessitino di assistenza

potranno a richiesta fruire di permessi retribuiti straordinari a carico azienda per il tempo strettamente necessario ad effettuare gli accertamenti di cui sopra (inclusi i tempi di viaggio) e comunque per un massimo giornaliero di 4 ore e un massimo di 8 ore annue. La necessità di fruizione dei suddetti permessi dovrà essere adeguatamente comprovata.

Presupposto per la concessione dei permessi sarà l'aver esaurito ogni residuo di ferie e permessi degli anni precedenti.

11) PERMESSI PER INSERIMENTO AL NIDO

I lavoratori genitori, in occasione dell'inserimento dei propri figli all'asilo nido, potranno a richiesta usufruire di un congedo retribuito a carico azienda per un massimo di 10 ore per ogni bambino. La necessità di fruizione dei suddetti permessi dovrà essere adeguatamente comprovata. Il permesso dovrà essere fruito in via alternativa con l'altro genitore ove anche esso fosse dipendente della Società.

Presupposto per la concessione dei permessi sarà non avere residui di ferie e permessi degli anni precedenti.

12) MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Le parti ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro. COMOLI FERRARI si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui, colei o coloro che le hanno poste in essere.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto lavorativo. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di Lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di Lavoro ostile.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurino molestie o violenze e che vadano denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di Lavoro.

Le parti condividono che nel contesto lavorativo tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e reciproco rispetto.

Saranno predisposti, a cura dell'azienda, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

13) DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Fermo restando quanto previsto dall'art.24 D.lgs. 80/2015 e s.m.i. la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione oltre al periodo massimo di legge pari a tre mesi, per un ulteriore mese a carico dell'azienda, secondo modalità definite dalla citata norma.

Per usufruire del periodo aggiuntivo la lavoratrice dovrà aver fruito interamente dei residui degli anni precedenti di ferie e permessi e dovrà documentare di essere inserita in un percorso certificato dai servizi sociali del comune ed appartenenza dai centri antiviolenza e dalle case di rifugio.

Durante il periodo del congedo la lavoratrice avrà diritto alla retribuzione diretta e indiretta secondo quanto previsto dal comma quarto del citato art.24 del D.lgs. 80/2015..

L'azienda favorirà la più ampia applicazione di quanto previsto dal comma 6 della citata norma in materia di part-time.

14) BANCA ORE SOLIDALI

Al fine di offrire una tutela ai lavoratori che, in particolari periodi della propria vita, si ritrovino ad affrontare problematiche legate alle condizioni di salute dei propri figli, nonché ad incentivare il consolidarsi di un sistema di solidarietà tra colleghi viene attivato in via sperimentale l'Istituto della Banca ore solidale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151..

La Banca delle ore solidali può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che hanno bisogno di cure costanti, anche per altre situazioni individuali di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito ed anonimo, di giornate/ore di R.O.L. residue.

L'utilizzo dell'Istituto potrà essere richiesto direttamente dai dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità o dalla RSA/RSU, previo consenso dell'interessato. La richiesta di fruizione, eventualmente reiterabile, prevedrà un massimo di 30 giorni (o divisore mensile)

per ciascun'istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità.

La richiesta di attivazione verrà resa nota al personale dipendente, in forma anonima, tramite bacheca Sindacale e/o ogni altro mezzo utile allo scopo. I lavoratori che aderiranno mediante compilazione di apposita modulistica potranno cadere le proprie ore di ROL residue, senza consenso del datore di lavoro. Le ore verranno cedute al valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario.

L'Azienda accrediterà al beneficiario le ore raccolte dallo stesso richieste, per un massimo di 30 giorni.

Una volta avuto accesso alla Banca delle ore solidali, quanto acquisito rimane nella disponibilità del dipendente richiedente fino al perdurare delle condizioni di necessità. Eventuali residui di ore non fruite torneranno nella disponibilità della Banca Ore Solidali per successive richieste.

La fruizione della "Banca ore solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalle normative vigenti.

L'azienda si impegna nel caso in cui si dovesse verificare l'esigenza di presentazione di utilizzo della banca ore solidale a valutare la possibilità di contribuire.

I dati verranno trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di Privacy.

15) CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

La lavoratrice e il lavoratore, nel caso di decesso e/o grave infermità documentata del coniuge o di un familiare legato da un vincolo di parentela fino al secondo grado, sia in linea retta sia collaterale e di affinità di primo grado nonché del coniuge, o dell'unito/a civilmente o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire di 1 giorno di permesso retribuito all'anno, aggiuntivo rispetto a quelli di cui al comma 1, dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a documentare l'evento che dà titolo al permesso medesimo e il giorno nel quale sarà utilizzato, analogamente a quanto già previsto per gli ulteriori permessi della citata norma.

Le parti, inoltre, valuteranno preventivamente il riconoscimento di periodo di aspettativa non retribuita, nel limite massimo di 6 mesi complessivi, nel caso di figli in età pre-scolare (6 anni).

16) TICKET RESTAURANT

Si riconferma la disciplina del ticket attualmente in uso e si richiamano i precedenti accordi integrativi in materia, con particolare riferimento a quanto previsto dall'accordo del 9/05/2018 di cui si richiamano le disposizioni per l'erogazione del ticket stesso:

- erogazione giornaliera a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di somministrazione
- Svolgimento di un orario di lavoro superiore alle 6 ore;
- Corresponsione solo in caso di effettiva presenza in azienda (no in caso di smart working);
- non spettanza in caso di rimborso delle spese di vitto ad altro titolo da parte dell'azienda o di trasferta esente

Si stabilisce inoltre che:

- a far data dal 1° gennaio 2024 (con evidenza dal cedolino di febbraio) ai dipendenti aventi diritto verrà corrisposto un buono pasto del valore nominale giornaliero di € 7,00

- a far data dal 1° gennaio 2025 (con evidenza dal cedolino di febbraio) ai dipendenti aventi diritto verrà corrisposto un buono pasto del valore nominale giornaliero di € 8,00.

17) DISPOSIZIONI FINALI

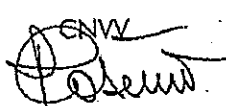
Fermo restando quanto sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli che potrebbero derivare dalle norme di legge e/o dal rinnovo degli Accordi collettivi nazionali; pertanto, si conviene che i trattamenti oggi concordati siano assorbibili nell'ipotesi in cui, attraverso future regolamentazioni contrattuali o di legge o con altri provvedimenti di altra natura, siano diversamente regolamentati gli istituti previsti dalla presente intesa.

18) DURATA

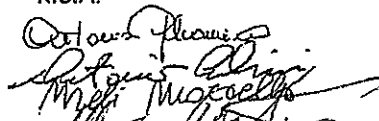
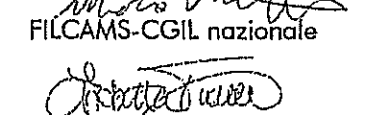
Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2024 e avrà efficacia a tutto il 31 dicembre 2025. Le parti si impegnano ad incontrarsi 6 mesi prima della scadenza del presente accordo per concordare la possibilità di prorogarne l'efficacia o di modificarlo alla luce delle esperienze nell'utilizzo degli istituti maturate nel periodo di vigenza, tenuto conto delle eventuali modifiche legislative intervenute. Qualora le parti decidano di modificarne i contenuti l'azienda si impegna a garantire un periodo di ultrattività di 12 mesi, fatte salve diverse intese tra le medesime.

Letto, confermato, sottoscritto

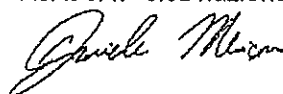
COMOLI, FERRARI & C. S.p.A.

R.S.A.



FILCAMS-CGIL nazionale

FISASCAT-CISL nazionale



UILTuCS nazionale

