



● ● ● ● **Contratto Integrativo Aziendale**

BASSILICHI S.p.A.

Sommario

Cap. 01 – RELAZIONI INDUSTRIALI..... 3
Cap. 02 – AGIBILITA' SINDACALI E COORDINAMENTO SINDACALE 4
Cap. 03 – MERCATO DEL LAVORO 4
Cap. 04 – PART-TIME 5
Cap. 05 – SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO..... 5
Cap. 06 - ORARIO DI LAVORO 5
Cap. 07 - REPERIBILITA' 5
Cap. 08 – TRASFERTA 6
Cap. 09 – FERIE e PAR 6
Cap. 10 – PERMESSI E CONGEDI AGGIUNTIVI..... 7
Cap. 11 – FORMAZIONE E INQUADRAMENTO..... 7
Cap. 12 – TRASPORTI 7
Cap. 13 – TICKETS 8
Cap. 14 – AREA RELAX..... 8
Cap. 15 – ANTICIPO TFR 8
Cap. 16 – POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA 8
Cap. 17 - PREMIO DI RISULTATO 9
Cap. 18 –DETASSAZIONE PER INCREMENTI DI PRODUTTIVITA' 9
Cap. 19 – DECORRENZA E DURATA..... 10

MS
MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

VERBALE DI ACCORDO
Contratto Integrativo Aziendale
BASSILICHI S.p.A.

Il giorno 21 dicembre 2011, in Firenze c/o la sede di Confindustria Firenze in Via Valfonda 9

TRA

BASSILICHI S.p.A. rappresentata dal Dott. Stefano Rogai ed assistita dalla Dott.ssa Paola Fabbrini di Confindustria Firenze

E

LE OO.SS. di seguito specificate:

Coordinamento Nazionale Fiom rappresentato dal Sig. Daniele Calosi per la Fiom Nazionale

Coordinamento Nazionale Fim rappresentato dal Sig. Gian Luca Fè per la Fim Nazionale
Fim/Cgil territoriali

Fim/Cisl territoriali

R.S.U. Bassilichi dei singoli siti

PREMESSO CHE

nell'ottica di un miglioramento delle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, l'allargamento dei diritti collettivi e individuali e la distribuzione di quote di incremento salariale legate all'andamento aziendale, sono i terreni di intervento privilegiati della contrattazione aziendale; tutto ciò – affrontato in un rapporto diretto e di partecipazione con i lavoratori e in un contesto aziendale concreto e conosciuto – misurerà la capacità di rappresentare i mutamenti intervenuti e i bisogni vecchi e nuovi che esprimono i lavoratori.

Bassilichi SPA si è contraddistinta negli ultimi anni per i numerosi processi di acquisizione, fusione, incorporazione in molte realtà territoriali e a livello nazionale. Pertanto, il seguente accordo nasce con l'obiettivo di rivisitare il vecchio contratto integrativo adattandolo alle nuove esigenze e cercando di definire un Accordo su temi generali, ma che riconosca tuttavia alle singole RSU sulla base delle diversità relative ad attività ed organizzazione le proprie peculiarità territoriali

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

Cap. 01 – RELAZIONI INDUSTRIALI

Il sistema di relazioni industriali prevederà incontri specifici che si terranno sia a livello generale, orientativamente due volte l'anno, sia a livello di unità locali, durante i quali saranno affrontati temi relativi all'andamento complessivo e delle singole aree di business, nuovi programmi, qualità e quantità dell'occupazione con particolare

riferimento ai dati relativi al personale, specificando per ciascuna sede il numero dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato divisi per uomini e donne, il numero dei contratti a termine, in somministrazione e relative causali, i lavoratori a progetto e il numero dei lavoratori con contratto part-time.

In particolare:

Incontro con la Direzione Generale per verifiche di strategia e prospettive	Semestrale
Prospetto per sede del personale per tipologia di rapporto (tempo indeterminato, a termine, somministrati, a progetto)	Semestrale
Prospetto retribuzione media suddiviso per livello e per genere previsto dalla L. 125/90 e successive modifiche	Scadenza di legge
Prospetto lavoratori part time	Semestrale

Cap. 02 – AGIBILITA' SINDACALI E COORDINAMENTO SINDACALE

In conseguenza della notevole espansione di Basilichi spa avvenuta negli ultimi anni, si conviene di adeguare il Coordinamento RSU, valido solo per i delegati RSU delle organizzazioni sindacali confederali firmatari dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, per quanto concerne il numero dei componenti ed il monte ore di permessi a disposizione.

In particolare, il Coordinamento sarà composto da n° 3 rappresentanti RSU per ciascuna sede dove sono compresenti le sigle sindacali, e da n° 1 rappresentante RSU per ciascuna delle sedi dove è invece presente un'unica sigla sindacale.

Per lo svolgimento delle attività del Coordinamento viene riconosciuto un monte ore di permessi per ciascun membro pari a 16 ore annue; ulteriori 16 ore verranno aggiunte al monte ore esclusivamente nell'anno del rinnovo del CIA.

Il monte ore complessivo del triennio potrà essere usufruito nel corso del medesimo triennio di vigenza del CIA al termine del quale eventuali residui saranno azzerati.

Per lo svolgimento delle suddette attività di Coordinamento RSU, l'azienda rimborserà le spese (con rimborso a piè di lista) con utilizzo dell'auto aziendale ove disponibile in alternativa a mezzo proprio o pubblico.

Cap. 03 – MERCATO DEL LAVORO

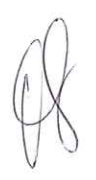
Ferma restando la legislazione vigente in materia di lavoro, il contratto di riferimento dei lavoratori Basilichi è da considerarsi quello a tempo indeterminato.

Per quanto concerne i lavoratori a tempo determinato, a metà del periodo di contratto verranno effettuati dei colloqui tra gli stessi ed il diretto responsabile, alla presenza di un rappresentante della funzione del Personale, con l'obiettivo di evidenziare eventuali criticità. Inoltre, almeno 30 giorni prima della scadenza del contratto, verrà comunicata preventivamente al lavoratore la prosecuzione o l'interruzione del contratto. Il lavoratore potrà farsi assistere nel colloquio da un rappresentante della RSU.

I lavoratori che hanno svolto presso Basilichi la loro attività con periodi di lavoro con contratto a tempo determinato e periodi di lavoro in somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro delle tipologie citate superi i 36 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga.











Cap. 04 – PART-TIME

Tenuto conto delle crescenti richieste dei dipendenti di ricorrere a periodi di lavoro ad orario ridotto per far fronte a situazioni diversamente non risolvibili quali quelle elencate nel CCNL, si conviene di elevare ad una percentuale pari al 7% della forza lavoro occupata le possibilità di accoglimento da parte dell'Azienda di richieste di orario part-time, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Tale percentuale viene determinata escludendo dal computo il personale impiegato in posizioni part time ritenute dall'Azienda "strutturali" rispetto all'organizzazione del lavoro.

L'Azienda cercherà, per quanto possibile, di osservare un criterio di proporzionalità territoriale nell'accoglimento delle suddette richieste, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

Si conviene inoltre che l'Azienda accoglierà in ogni caso l'eventuale richiesta di un periodo di part-time fino a sei mesi da parte delle lavoratrici madri se immediatamente successivo al termine del periodo di "allattamento".

Cap. 05 – SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

E' importante mantenere alto il livello di attenzione per migliorare tutti gli aspetti riconducibili all'ergonomia delle postazioni ed alla sicurezza dei mezzi aziendali, dotando i lavoratori di strumenti personali atti a preservare condizioni igienico sanitarie e livelli di sicurezza ottimali.

Tali condizioni andranno ad essere inserite nel DVR comprensivo dei rischi da lavoro correlato.

Cap. 06 - ORARIO DI LAVORO

Le parti si impegnano, attraverso un confronto che verrà attivato successivamente alla stipula dell'Accordo, e che comunque dovrà prevedere la sua conclusione entro la vigenza del presente CIA, a cercare soluzioni che consentano di ripristinare l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, la gestione della flessibilità in ingresso/uscita dei lavoratori e una migliore articolazione della pausa pranzo.

Sarà previsto un confronto preventivo con la RSU ogni qualvolta l'azienda abbia necessità di variare gli orari in settori/reparti.

Nei settori a forte turnazione sarà concordata e normata una metodologia per la fruizione delle pause in linea con le esigenze del servizio.

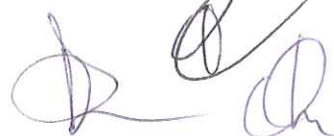
Cap. 07 - REPERIBILITA'

Viene confermato l'impianto generale relativo allo strumento della reperibilità secondo quanto stabilito per la sede di Firenze con il verbale di accordo siglato in data 11/4/2007 (parte integrante del CIA 6 novembre 2006).

Tuttavia, qualora venga inserito nella pianificazione dei turni di reperibilità anche il personale di altre sedi, verrà effettuato un confronto preventivo con la RSU locale che definisca, nello specifico, le modalità e i tempi di spostamento per i lavoratori coinvolti.



5



SG



Cap. 08 – TRASFERTA

A tutti i lavoratori in missione per esigenze di servizio spetta il rimborso a piè di lista delle spese effettive sostenute (viaggio, vitto e alloggio), secondo le modalità aziendali.

Per i lavoratori inquadrati fino al livello 5°S il computo delle ore giornaliere in caso di trasferta verrà effettuato secondo i seguenti criteri:

- partenza prima dell'inizio del normale orario lavorativo = ore di viaggio
- ore effettuate presso il cliente al di fuori del normale orario di lavoro = ore di straordinario
- ore successive al normale orario di lavoro e non in presenza di straordinario = ore di viaggio.

Le ore di viaggio verranno equiparate alle ore ordinarie di lavoro e retribuite come tali (vedi CIA precedente del 6 novembre 2006)-

In deroga a quanto previsto dalle vigenti norme aziendali ed esclusivamente per l'istituto in oggetto, le ore di viaggio verranno riconosciute anche al personale direttivo inquadrato al 6° livello; tali ore verranno retribuite nella misura dell'85% della quota oraria ordinaria.

Qualora la trasferta giornaliera abbia una durata pari o superiore alle 12 ore (con o senza pernottamento), per tutti i lavoratori verranno rimborsati € 15,00 a titolo di spese non documentabili, che dovranno essere tuttavia analiticamente attestate sulla richiesta di rimborso spese.

In caso di trasferta superiore a 4 gg. lavorativi consecutivi (almeno 3 notti consecutive) e fino ad un massimo di 30 gg., verrà riconosciuta un'indennità giornaliera onnicomprensiva pari ad € 45,00 lordi.

Qualora la trasferta sia superiore a 30 gg. consecutivi la suddetta indennità non verrà erogata ma si applicherà la modalità del rimborso spese forfettario secondo quanto previsto dal CCNL.

Il presente articolo non si applica all' area vendite (addetti a funzioni commerciali) per la quale vige già una regolamentazione delle trasferte, per la particolarità del lavoro che non si presta al calcolo degli straordinari.

Cap. 09 – FERIE e PAR

A parziale modifica ed integrazione dell'art. 7 del precedente CIA la pianificazione dei periodi feriali individuali avverrà in tre diversi periodi nel corso dell'anno.

A partire dal mese di gennaio le ore di ferie e permessi spettanti saranno indicate come segue e secondo il disposto del CCNL:

ferie = 160 ore annuali (o più, in funzione dell'anzianità lavorativa)
Permessi PAR = 118 ore annuali

I numeri di ore sopra indicati sono riferiti ad un orario di lavoro full time.



6



36



Inoltre si conviene che le ferie potranno essere usufruite soltanto a "giornata intera" mentre per i permessi "ad ore" dovranno essere utilizzate le ore di PAR.

Cap. 10 – PERMESSI E CONGEDI AGGIUNTIVI

In aggiunta alle 16 ore già previste dal precedente CIA in caso di visite mediche specialistiche e/o analisi diagnostiche, l'Azienda riconoscerà ulteriori 8 ore annue di permesso retribuito per visite e/o analisi pediatriche per i figli fino a 8 anni di età. Tutte le ore di permesso di cui sopra si intendono comprensive dei tempi di viaggio.

In aggiunta a quanto già previsto dalla L. 53/2000, l'Azienda riconoscerà ulteriori 5 giorni/annui di permessi non retribuiti in caso di malattia per i figli da 3 a 8 anni di età.

Ad integrazione della vigente normativa aziendale, che già prevede 8 ore aggiuntive di permessi retribuiti ex art. 4 L. 53/2000, l'Azienda riconoscerà ulteriori 8 ore annue di permesso non retribuito per l'assistenza di familiari entro il secondo grado di parentela.

Tutte le ore di cui ai punti precedenti sono annuali, decadono a fine anno e non sono cumulabili.

Aspettativa: viene abbassata da 10 anni a 8 anni l'attuale anzianità prevista dal CCNL per poter ricorrere a periodi di aspettativa non retribuita da uno a sei mesi.

Cap. 11 – FORMAZIONE E INQUADRAMENTO

La formazione, in forma preferenziale quella certificata, viene ritenuta lo strumento indispensabile per creare le fondamenta per una crescita professionale dei lavoratori e al contempo incrementare la competitività dell'Azienda.

Per la formazione/addestramento dei neo assunti verranno individuati e codificati specifici percorsi di inserimento formativo; figure esperte già operanti nel settore di riferimento avranno la funzione di impartire una prima formazione teorica sulle attività, da approfondirsi attraverso il successivo addestramento pratico.

Al fine di garantire a tutti i lavoratori la possibilità di adeguata crescita professionale, le parti prenderanno in considerazione l'attivazione di percorsi formativi finanziati da Fondimpresa.

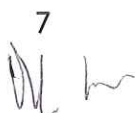
Il risultato del lavoro della Commissione Bilaterale sugli inquadramenti, chiamata a ridefinire le tabelle attualmente applicate per l'inquadramento dei lavoratori, sarà assunto come parte integrante del CIA.

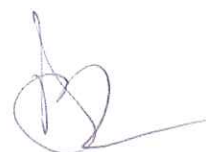
L' inquadramento dei lavoratori inoltre dovrà tener conto dei processi di formazione certificata così da permettere una valutazione oggettiva della professionalità del lavoratore stesso.

Cap. 12 – TRASPORTI

L'Azienda si dichiara favorevole ad incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici per raggiungere il posto di lavoro.



7




A tal fine l'Azienda si attiverà per stipulare eventuali convenzioni ed individuare modalità che consentano di anticipare, laddove richiesto, il costo dell'abbonamento annuale al T.P.L (Trasporto Pubblico Locale) per i lavoratori pendolari da rimborsare mensilmente tramite trattenuta in busta paga.

Cap. 13 – TICKETS

L'Azienda attiverà, per i lavoratori che vorranno, come modalità alternativa al buono pasto tradizionale (ticket), il cosiddetto "ticket elettronico".

Rimane confermato ad € 5,29 il valore economico del ticket cartaceo mentre viene fissato a € 6,00 il valore del ticket elettronico.

Quest'ultimo dovrà essere utilizzato quotidianamente nei giorni di presenza lavorativa per la consumazione del pasto negli esercizi convenzionati e non sarà recuperabile in caso di mancato utilizzo.

Ciascun lavoratore, all'inizio dell'anno, effettuerà la propria scelta tra le due modalità; tale scelta potrà essere variata solamente all'inizio dell'anno successivo.

Il ticket, in entrambe le modalità, sarà riconosciuto al personale con presenza in azienda di almeno cinque ore giornaliere.

Le parti convengono di valutare la qualità del servizio offerto dalla ditta fornitrice dei ticket in termini di ricettività a livello del territorio, compatibilmente con gli impegni contrattuali in essere.

Cap. 14 – AREA RELAX

L'azienda si rende disponibile a verificare, previo confronto con la RSU, all'interno delle varie sedi aziendali, la possibilità di individuare uno o più locali da adibire ad "area relax".

Cap. 15 – ANTICIPO TFR

Fermo restando quanto attualmente previsto dalla contrattazione aziendale in materia, l'Azienda concederà la possibilità di richiedere un secondo anticipo del TFR accantonato con le seguenti specifiche:

causali: coniuge o convivente che perde lavoro/cassaintegrato

modalità: fino al 50% del residuo accantonato

tempistica: trascorsi quattro anni dalla prima richiesta.

Cap. 16 – POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA

In considerazione delle dimensioni aziendali oggi assunte da Basilichi Spa e con l'obiettivo di incrementare la tutela assistenziale in favore dei lavoratori, le parti concordano l'istituzione a partire dal 01/01/2012 di una Polizza Sanitaria Integrativa a favore di tutti i dipendenti. La Polizza, che sarà affidata ad una compagnia di assicurazione da individuare entro e non oltre il mese di gennaio 2012, avrà un importo



annuo pro capite a carico dell'azienda pari a € 150 onnicomprensivo di eventuali altri contributi contrattualmente previsti per lo stesso titolo.

Ciascun dipendente avrà la possibilità, in aggiunta a quanto erogato dall'azienda, di versare ulteriori quote interamente a suo carico per maggiore copertura e/o estensione ai familiari, secondo le modalità stabilite dalla compagnia assicurativa individuata.

Cap. 17 - PREMIO DI RISULTATO

La decisione comunemente assunta già dal 2001 di introdurre all'interno della contrattazione aziendale alcuni indicatori di misurazione di redditività e produttività, tramite i quali riconoscere un premio economico variabile ai dipendenti, ha consentito una reciproca ricerca di collaborazione e un consolidamento di proficue relazioni sindacali.

Si ritiene pertanto utile mantenere come riferimento per la definizione del PdR indicatori rilevabili dal bilancio consolidato del Gruppo Bassilichi redatto secondo le prescrizioni di legge ed i suggerimenti derivanti dagli organi professionali, operando una diversa distribuzione del peso in termini percentuali dei singoli parametri per il raggiungimento del 100% dell'obiettivo. A tal fine si conviene quanto segue:

Valore del Premio – al raggiungimento del 100% dei parametri previsti, e di seguito specificati, il valore economico complessivo del premio da erogare nell'anno 2012 (esercizio finanziario 2011) sarà di € 1.350 lordi. Entro il mese di aprile di ogni anno, si attiverà tra Azienda e Coordinamento nazionale un confronto all'interno del quale definire l'importo del premio ed eventuali variazioni ai parametri di seguito definiti.

Parametri – Il premio sarà articolato su tre parametri che concorreranno alla sua determinazione secondo i seguenti criteri di calcolo:

1) Parametro di Redditività – 70% del valore complessivo del premio. Tale parametro viene individuato nella percentuale di EBITDA di Gruppo. L'erogazione relativa a questo parametro sarà legata al raggiungimento di determinati valori indicati nell'allegato A.

2) Parametro di Produttività - 20% del valore complessivo del premio. Tale parametro verrà ricavato applicando la seguente formula:

Valore di EBITDA di Gruppo / Numero Addetti medio annuo del Gruppo Bassilichi.

L'erogazione relativa a questo parametro sarà legata al raggiungimento di determinati valori indicati nell'allegato A.

3) Risultato di Esercizio – 10% del valore complessivo del premio. Tale parametro si identifica con l'utile al netto delle imposte.

Modalità di erogazione – Per quanto riguarda le modalità di erogazione rimane invariato quanto disposto dal precedente verbale di accordo del 11 aprile 2007 (parte integrante del CIA del 6 novembre 2006).

Cap. 18 – DETASSAZIONE PER INCREMENTI DI PRODUTTIVITA'

L'Azienda applica, nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente normativa, l'imposta sostitutiva del 10% su tutti quegli importi erogati nell'anno 2011 e seguenti che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, efficienza organizzativa, ecc... come

concordato attraverso l'accordo sottoscritto in data 3 gennaio 2011 con le RSU e confermato dagli accordi nazionale e territoriale con le OOSS siglati rispettivamente in data 8/3/2011 e 15/3/2011.

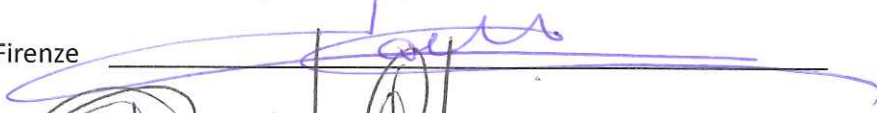
Cap. 19 – DECORRENZA E DURATA

In tutte le sue parti l'accordo di rinnovo decorrerà dal 1/01/2012 e avrà una durata triennale; per quanto non contemplato nel presente accordo rimane invariato quanto pattuito con precedenti accordi aziendali. Successivamente lo stesso accordo, salvo disdetta di una delle due parti da esercitare entro i tre mesi precedenti la scadenza, si intenderà automaticamente prorogato per periodi annuali.

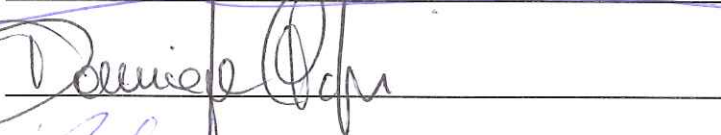
Per l'Azienda



Per Confindustria Firenze



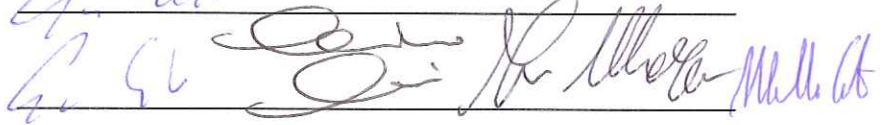
Per Coord.to Naz.le Fiom



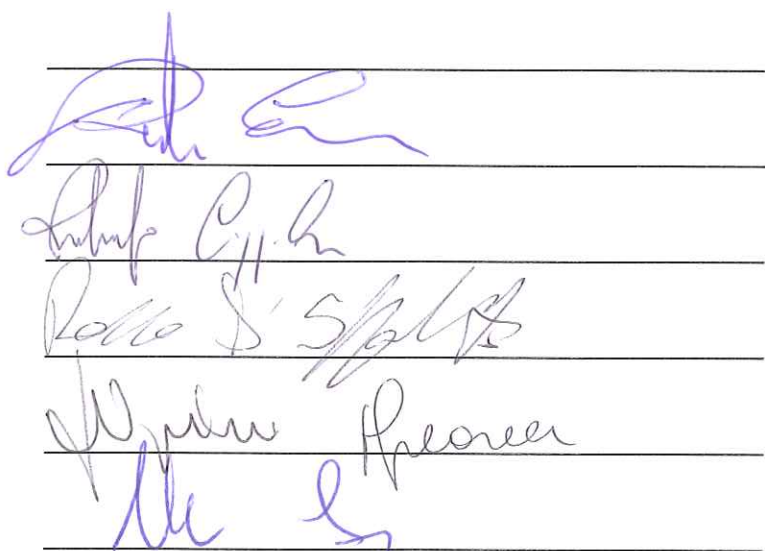
Per Coord.to Naz.le Fim

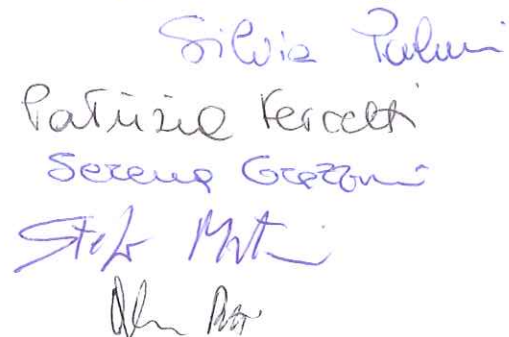


Le OO.SS. Territoriali



Le RSU





ALLEGATO A

PREMIO DI RISULTATO 2012

Esercizio di riferimento **2011**

IMPORTO DEL PREMIO

		BASE (da calcolare su 3 parametri)
ANNO	2011	1.350

"PREMIO DI RISULTATO BASE"

1) QUOTA REDDITIVITA' : 70% DEL PREMIO BASE

945

	Voci del bilancio consolidato	
Valore della produzione	A	
Costi di produzione	B-	
Tot.ammortamenti e svalutazioni	B10	
EBITDA Gruppo Bassilichi (valore)		0

EBITDA % SU A

% EBITDA		Percentuale della quota
da	a	
14,00	15,00	50%
15,01	16,00	75%
16,01	17,00	100%
oltre 17,00		120%

2) QUOTA PRODUTTIVITA' : 20% DEL PREMIO BASE

270

EBITDA Gruppo Bassilichi (valore)	0
N. ADDETTI MEDI ANNUO Gruppo Bassilichi (da bilancio)	

VALORE PRODUTTIVITA' PRO CAPITE (totale/ n.addetti)

VALORE PRODUTTIVITA'		Percentuale della quota
da	a	
41.500	42.600	60%
42.601	43.500	100%
43.501		120%

3) QUOTA RISULTATO DI ESERCIZIO: 10% DEL PREMIO BASE

UTILE SI 135

TOTALE PREMIO DI RISULTATO 135

Adh

RS

RS

RS

RS

RS

RS *RS* *RS* *RS* *RS*