

CGT LOGISTICA SISTEMI S.p.A. (CLS)
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO AZIENDALE
2022

Contrattazione integrativa a livello aziendale ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL relative alla contrattazione aziendale, con estensione ad ulteriori argomenti particolari, ferme le vigenti norme di Legge, di CCNL, di C.A. e ferma la piena autonomia imprenditoriale e decisionale dell'Azienda e la separazione delle rispettive responsabilità e ruoli degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente Contratto Aziendale, rimane valida la contrattazione aziendale precedentemente realizzata.

Il giorno 26 gennaio 2022

tra la CGT Logistica Sistemi S.p.A. (CLS) rappresentata da Lino Tedeschi, Paolo Vivani e Magda Pagetti da una parte

e dall'altra il Coordinamento Sindacale Aziendale Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL (di seguito abbreviato CGIL-CISL-UIL) costituito dai Signori:

Fabrizio Pilotti d.n. - Zaverio Giupponi, Massimo Mancin, Marco Sellitto e Simona Zucca della Segreteria

e dagli altri componenti dell'Esecutivo Signori:

Fabrizio Bacchiani, Andrea Bacci, Francesco Caramia, Michele Cassano, Angelo Cosenza, Giuseppe D'Amico, Marco Gatto, Stefano Meini, Roberto Pitozzi, Ivan Stefanetto, Marco Taccani

e dagli altri componenti del Coordinamento Sindacale Signori:

Caterina Aiello, Luigi Amico, Maurizio Barbagallo, Raffaele Basile, Igor Basso, Luca Bersanti, Enzo Borsi, Giuseppe Braga, Nicolino Cavalieri, Marco Collina, Alberto Cornalino, Alberto D'Agata, Giulio De Vecchis, Nicola Della Vedova, Emanuele Di Cuonzo, Marco Durante, Gianluca Favi, Roberto Fili, Oscar Galli, Rocco Garramone, Giovanni Liantonio, Valerio Melotti, Lorenzo Natale, Maurizio Niccolini, Fabio Pifferi, Luigi Quaranta, Valeria Rabini, Marco Raffaldo, Andrea Scalise, Gianni Scarsi, Rossano Serinelli, Nicola Spataro e Marco Taminelli.

PREMESSA/DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La gravissima situazione pandemica che ha coinvolto il nostro Paese a partire dall'anno 2020 ha reso impossibile la prosecuzione del confronto negoziale in modalità convenzionali dovendo, entrambe le Parti, dedicare le risorse disponibili all'organizzazione del lavoro nei mutati contesti organizzativi.

Nonostante ciò, le Parti, in continuità con le relazioni sindacali consolidate negli anni, hanno ritenuto opportuno concludere il negoziato raggiungendo un Accordo condiviso a conferma del Valore delle Persone che lavorano in CLS.

1 di 10

In conseguenza di quanto sopra, le Parti, dopo un'approfondita e costruttiva discussione, hanno concordato quanto segue:

1. Sicurezza sul lavoro e protezione ambientale.

La Direzione CLS e il Coordinamento Sindacale CGIL-CISL-UIL hanno effettuato nel corso della trattativa un'approfondita analisi dell'andamento della sicurezza sul Lavoro e della Protezione Ambientale. Quanto concordato in sede di verifica relativamente a:

- interventi in trasferta - prevenzione dei colpi di calore e microclima;
- classificazione di alcuni Clienti ai fini della corretta applicazione dell'indennità di trasferta;
- squadre antincendio e primo soccorso;
- responsabilità civile dei Preposti;
- valutazione del rischio stress-lavoro correlato.

è esposto nell'Allegato A.

Al fine di favorire l'approvvigionamento di acqua nel periodo estivo si è concordato quanto segue:

- verrà istituita una indennità forfettaria giornaliera netta con la dicitura "integrazione approvvigionamento acqua";
- tale indennità verrà riconosciuta nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre di ogni anno;
- l'indennità verrà corrisposta nei soli giorni in cui il Tecnico svolge attività di trasferta;
- l'importo concordato di tale indennità è pari a € 0,50 al giorno e verrà corrisposto nel mese successivo a quello di effettuazione delle trasferte analogamente alle altre indennità.

2. Diritti sindacali

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 3 del CA2004 e nell'ambito dei diritti sindacali previsti dalla legge 300 del 20.05.70, è facoltà dei Lavoratori assunti a tempo indeterminato, al termine del periodo di prova contrattuale, avere un colloquio in orario di lavoro della durata di un'ora con i Delegati Sindacali per ricevere informazioni sugli accordi sindacali in vigore; tale ora verrà conteggiata all'interno del monte ore sindacale esistente.

L'azienda semestralmente fornirà alla Segreteria sindacale l'elenco dei Lavoratori assunti a tempo indeterminato e che hanno concluso il periodo di prova.

2 di 10

3. Bacheca elettronica sindacale

Alla luce della fase di sperimentazione di questi anni, le Parti hanno concordato di confermare a titolo definitivo la Bacheca elettronica sindacale così come disciplinata nel Verbale di incontro del 6 luglio 2016 che si intende integralmente richiamato.

4. Formazione professionale

Le Parti riconoscono che la formazione è uno strumento necessario e fondamentale per la crescita professionale e per mantenere le competenze in linea con l'evoluzione tecnologica, garantendo nel contempo ai clienti un livello di servizio allineato alle crescenti aspettative.

L'azienda in questi anni ha sempre investito in programmi di formazione coinvolgendo tutte le figure professionali, arricchendo nel tempo la tipologia di corsi e le modalità didattiche di erogazione.

Nel ribadire la volontà di proseguire in tale direzione l'azienda fornirà, in occasione dell'incontro periodico INFORAS, informazioni sui percorsi di formazione erogati nell'anno precedente e previsti per l'anno corrente, indicando le figure professionali coinvolte e le tipologie di corsi effettuati.

Nel corso della definizione dei piani di formazione annuale, sarà cura della Società raccogliere eventuali richieste o suggerimenti dai Rappresentanti sindacali per interventi formativi specifici.

5. Tutela fasce deboli

Fermo restando che le Parti, nel corso degli anni, hanno sempre dedicato particolare attenzione alla tutela della maternità e di situazioni di malattia o di grave difficoltà, nel corso del negoziato entrambe le Parti hanno sottolineato l'importanza di dare un ulteriore sostegno ai Lavoratori che si trovino in situazione di particolare necessità.

In tale ambito è stato concordato quanto segue:

5.1 Banca Ore Solidali

Le Parti hanno concordato di attivare la Banca Ore Solidali per l'assistenza di figli a carico e per i Lavoratori che necessitino di cure costanti e che si trovino in situazioni di grave necessità tali da richiedere terapie salvavita.

Inoltre, in via sperimentale e per la durata del presente contratto tale facoltà è estesa anche per erogare l'assistenza al coniuge.

Le linee guida per l'applicazione di tale nuovo Istituto sono illustrate nell'allegato B.

5.2 Aspettativa Facoltativa post maternità

Alle Lavoratrici madri viene riconosciuta per 6 mesi di astensione facoltativa un'integrazione a carico azienda della quota INPS, al fine di garantire complessivamente il 50% della retribuzione di fatto. Tale trattamento verrà riconosciuto esclusivamente a

condizione che tale periodo venga utilizzato per intero e sia contiguo al periodo di astensione obbligatoria.

L'utilizzo frazionato del periodo di astensione facoltativa farà decadere fin dall'inizio il diritto a tale integrazione di miglior favore con l'eventuale recupero di quanto precedentemente erogato.

Tale disciplina si intende estesa anche ai Lavoratori padri e ai genitori adottivi.

Restano confermate tutte le altre disposizioni di legge e CCNL in materia di aspettativa facoltativa e congedo parentale.

5.3 Aspettativa non retribuita per malattia

Ai sensi dell'art. 192 CCNL 2015 per i dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi nei confronti dei Lavoratori assenti per malattia la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180, è prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 120 giorni, a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

Le Parti concordano di estendere da 60 a 120 giorni il periodo di aspettativa per malattia indennizzata al 100% ai sensi dell'art.193 del CCNL, nelle ipotesi di assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale.

6. Fondo Est

Con riferimento a quanto previsto dal Verbale di incontro del 1° giugno 2011, l'azienda conferma che si farà carico definitivamente del pagamento della quota di Assistenza Sanitaria Integrativa (Fondo Est) prevista a carico dei Lavoratori pari a 2 euro mensili; resta inteso che in caso di futuro incremento di tale importo la quota eccedente i 2 euro sarà a carico dei Lavoratori.

7. Trattamento economico di infortunio e malattia

7.1 Trattamento economico Infortunio

Resta confermato che, in parziale deroga dell'art. 189 del CCNL del 2019, la CLS integrerà anche i primi 20 giorni di infortunio, al 100% della retribuzione giornaliera netta cui il Lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'azienda anticiperà al Lavoratore la quota dovuta dall'Inail procedendo al conguaglio al momento del pagamento da parte dell'Inail.

7.2 Trattamento economico malattia

Alla luce dell'estensione delle tutele previste dalla Contrattazione aziendale vigente e ferma restando l'integrazione al 100% da parte dell'azienda dell'indennità a carico Inps dal 4° al 20° giorno di malattia, per i casi in cui il CCNL preveda un'integrazione a carico del datore di Lavoro, le Parti concordano che alla luce della composizione unitaria del

4 di 10

tavolo negoziale unitario del CCNL, è venuta meno la necessità di applicare quanto definito in materia di trattamento economico di malattia previsto dal Verbale di incontro del 1° giugno 2011.

Pertanto, a decorrere dal 1° aprile 2022, ai fini del calcolo della "carenza per malattia", in parziale deroga a quanto previsto dal vigente CCNL delle Aziende del Terziario Distribuzione e Servizi, si applicheranno le seguenti regole:

- primi 4 eventi di assenza per malattia – anche di una sola giornata – copertura della carenza al 100%
- quinto evento – copertura della carenza al 50%
- sesto evento – copertura della carenza al 33%

Per il solo anno 2022 gli eventi di malattia del periodo gennaio – marzo non verranno computati ai fini del calcolo di cui sopra.

Ai fini dell'applicazione della disciplina sopra richiamata, non sono comunque computabili, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salva-vita documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- gli eventi morbosi delle Lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Dichiarazione dell'azienda

Si precisa che entrano nel computo delle giornate di carenza anche le assenze di malattia della durata di un giorno, anche per quelle per cui non è richiesta la presentazione del certificato medico, così come previsto dalla prassi aziendale.

8. Programmazione Ferie e Pir

Premesso che le ferie e i PIR raggiungono la loro finalità se vengono usufruiti entro l'anno di maturazione, in particolare con l'obiettivo di garantire il pieno recupero psico-fisico, al fine di utilizzare tutte le giornate maturate nell'anno si concorda quanto segue.

Entro la fine del mese di novembre le Parti si incontreranno per definire, sulla base del calendario dell'anno successivo e delle esigenze organizzative specifiche, il programma dei "Ponti festivi" e il periodo di massima concentrazione delle ferie durante il periodo estivo.

Entro il 15 gennaio di ogni anno ciascun Lavoratore, sulla base delle proprie esigenze, dovrà pianificare e caricare nel programma presenze almeno 9 giorni di ferie e/o pir da distribuire nel 1° quadrimestre dell'anno in accordo con il proprio Responsabile e tenendo conto delle necessità specifiche del Reparto; tali giornate saranno comprensive di quanto già usufruito nel periodo dal 1° al 15 gennaio.

Resta inteso che ogni Lavoratore, entro il 1° marzo di ogni anno, dovrà comunque

5 di 10

pianificare, caricandolo nel programma presenze, il programma relativo all'intero anno di utilizzo delle ferie e di una percentuale del 75% dei PIR dell'anno (ad es. pari a 78 ore per quanti maturano 104 ore/anno) che terrà conto sia delle esigenze organizzative del reparto, sia delle aspirazioni del singolo nell'ambito del programma di ponti e ferie previsto per l'anno. Qualora le esigenze organizzative del singolo Reparto lo consentano l'azienda prenderà in considerazione le richieste di tre settimane consecutive.

Tale piano sarà successivamente approvato e confermato dalle Direzioni competenti e dalla Direzione del Personale.

Qualora dovesse insorgere la necessità, per esigenze indifferibili del Lavoratore o dell'azienda, di annullare delle giornate di ferie già approvate, si potrà concordare con il proprio Responsabile lo spostamento in altra data del periodo precedentemente pianificato.

Qualora entro il 31.5 il programma dell'anno non copra quanto sopra previsto, l'azienda procederà a comunicare all'interessato, entro il 30.6, i periodi in cui dovrà assentarsi usufruendo di ferie e/o PIR in modo da esaurire il maturato dell'anno.

Con riferimento alle ore di PIR non programmate (25%), qualora non vengano utilizzate entro il 31 dicembre di ogni anno per fronteggiare eventuali necessità impreviste e non preventivabili, dovranno comunque essere inderogabilmente godute entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

9. Maturazione Pir Neo-Assunti

Con riferimento all'art 158 del vigente CCNL – permessi retribuiti – le Parti concordano, a parziale deroga, che nei primi 2 anni dall'assunzione verranno riconosciute 8 ore di PIR in aggiunta alle 32 ore delle ex festività soppresse.

10. Smart Working

Nel corso del negoziato le Parti hanno esplorato la possibilità di applicare l'Istituto dello Smart Working all'interno della Società.

Decorsa la fase di emergenza sanitaria legata al Covid-19, durante la quale è stato utilizzato il lavoro da remoto al fine di garantire la continuità lavorativa, l'azienda, sentite le Rappresentanze sindacali, valuterà se esistano i presupposti per attivare questo istituto nei modi e nelle forme che dovranno essere identificate.

L'azienda si impegna nel corso dei successivi 6 mesi dai termini di cui sopra a presentare le conclusioni delle valutazioni di cui sopra alle Parti sindacali sulla base di un quadro normativo di riferimento, che nel frattempo dovrebbe essere consolidato al fine di effettuare una valutazione congiunta sull'applicabilità.

11. Missioni Trasferte e Reperibilità

L'attuale contesto produttivo richiede l'adozione di modalità di intervento dei tecnici esterni coerenti con la necessità di soddisfare i Clienti e assicurare quanto più possibile opportunità di lavoro e occupazione.

L'erogazione del servizio di assistenza tecnica in trasferta tenderà a diventare sempre

6 di 10

Ali

più lo standard richiesto dal mercato.

Al fine di definire delle soluzioni condivise proponendo eventuali modifiche o integrazioni a quanto previsto dal CA2014 verrà istituito un tavolo tecnico bilaterale che affronterà le tematiche relative alle trasferte infrasettimanali, missioni plurisettimanali e reperibilità.

L'obiettivo congiunto è che la Commissione produca una proposta definitiva non oltre il 30 settembre 2022.

12. Declaratoria

Le Parti riconoscono che la CLS in questi ultimi anni ha continuato a investire in formazione al fine di garantire la crescita professionale delle persone indispensabile per mantenere la competitività sul mercato necessaria per raggiungere elevati livelli di efficienza, produttività e qualità del lavoro svolto.

In virtù del mutato contesto competitivo e della rapida evoluzione tecnologica le Parti concordano sulla necessità di rivedere le declaratorie previste nelle precedenti contrattazioni aziendali al fine di aggiornare e integrare i profili professionali attuali nel corretto inquadramento contrattuale.

A tal fine, le Parti convengono di incontrarsi entro il 31 ottobre 2022.



7 di 10

13. Premio di risultato

Le Parti condividono la volontà di mantenere un sistema premiante di natura variabile legato ai risultati aziendali, che consenta anche di accedere ai benefici attualmente previsti dalla vigente normativa.

In tale contesto con il presente accordo le Parti intendono regolamentare il premio di risultato per il periodo di vigenza del presente contratto.

Le parti riconoscono, con riferimento al Premio di Risultato, la conformità rispetto a quanto previsto dalla L. 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e ss.mm.ii., dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, dalla circolare Agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016, dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate 29 marzo 2018 n.5/E e dalla risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 19 ottobre 2018 n.78/E.

Tassazione agevolata- indicatori degli incrementi di risultato

Le Parti al fine di favorire l'utilizzo di strumenti legislativi che possano incentivare la produttività e la competitività dell'azienda, la crescita professionale, la partecipazione attiva dei Lavoratori ai risultati dell'azienda e migliorare le condizioni lavorative e sociali, in attuazione della normativa sopra richiamata definiscono i seguenti criteri oggettivi di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione:

1. Fatturato complessivo/numero dei dipendenti medi
2. Differenza del valore e costo della produzione pro-capite
3. Ore lavorate in fatturato o contratti di servizio rispetto alle ore totali lavorate
4. Indice Frequenza infortuni (numero di infortuni/ore lavorate)
5. Indice di Gravità infortuni (numero di ore di infortunio/numero di ore lavorate)
6. Soddisfazione in % del cliente da rilevazioni Customer Experience (rilevate da Società esterna tipo DOXA)
7. Gross Profit Assistenza Tecnica
8. Gross Profit Contratti di Assistenza
9. Numero di i-Dac che vengono installati sui Carrelli Elevatori al fine di monitorare da remoto i parametri di funzionamento
10. Fatturato segmento Automazione
11. Gross Profit segmento Automazione
12. Redditività dei Contratti di Noleggio
13. Quota di mercato retail Carrelli Elevatori

Gli indicatori sopra elencati vanno intesi come alternativi tra di loro e, pertanto, sarà sufficiente il raggiungimento incrementale anche di uno solo degli indicatori stessi ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sul Premio di Risultato.

Il calcolo dell'incremento degli indicatori di cui sopra verrà effettuato confrontando i valori registrati nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno rispetto ai valori risultanti dallo stesso periodo dell'anno precedente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare i parametri attualmente vigenti per l'applicazione del regime fiscale agevolato, i predetti indicatori potranno essere soggetti a revisione.

8 di 10

Strutturazione del Premio

Con competenza dall'anno 2022 il Premio di Risultato, quale voce variabile legata ai risultati aziendali, verrà calcolato come di seguito specificato.

Il Premio prevede l'erogazione di un importo lordo annuo per tutti i Lavoratori, parametrato sul PBT (Risultato prima delle Imposte) come da Bilancio Civilistico della Società approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il valore totale che l'azienda corrisponderà a titolo di premio aziendale verrà calcolato applicando alla quota di PBT superiore al valore di soglia, fissata a 2 milioni di euro, la percentuale fissa del 12,5%.

Una volta determinato l'importo complessivo del Premio Aziendale si procede a calcolare la quota individuale da corrispondere a ciascun Lavoratore dividendo tale importo complessivo per il totale dei Lavoratori aventi diritto, in forza alla data del calcolo, sulla base dei ratei di 13ma maturati da ciascuno di essi nell'anno di riferimento e con riferimento anche ai seguenti criteri:

- in misura intera ai Lavoratori presenti al lavoro "full-time" nel periodo gennaio-dicembre;
- in misura del 70% per i Lavoratori con contratto di Apprendistato;
- in proporzione all'orario parziale per i Lavoratori con contratto part-time;
- in misura intera per le persone assenti per malattia, infortunio sulla base dei ratei di 13ma maturati nell'anno di riferimento.
- in misura intera per le persone assenti per maternità sulla base dei ratei di 13ma maturati nell'anno di riferimento.

L'importo "Premio CA" sarà erogato alle persone in forza al 31 marzo dell'anno successivo con il pagamento della retribuzione del mese di aprile.

Il risultato dei calcoli del Premio CA verrà illustrato alla Segreteria del Coordinamento Sindacale Aziendale nel corso di un apposito incontro nei primi 10 giorni del mese di aprile.

Resta inteso che il Premio CA non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale (quale ad esempio mensilità aggiuntive, etc.) e non è computabile agli effetti del TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla Legge 297/82 in applicazione di quanto previsto in materia di Accordo di rinnovo CCNL del Terziario titolo II - Il livello di contrattazione.

Una Tantum

A tutte le persone della Società in forza alla data odierna verrà erogata eccezionalmente con la retribuzione del mese di marzo una Indennità Una Tantum di lordi 500 euro.

Tale indennità non è utile per la determinazione di alcun istituto legale o contrattuale e non è computabile agli effetti del TFR.

9 di 10

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1° marzo 2022, scadenza il 31 dicembre 2025 e sarà rinnovabile a partire da tale data.

Norma transitoria

Il presente accordo è sottoscritto dai Delegati sindacali CGIL-CISL-UIL con riserva di approvazione da parte dell'Assemblea dei Lavoratori. Nel caso di mancata approvazione il presente accordo risulterà nullo e come non scritto.

La Direzione CLS

CGIL - CISL - UIL

CGIL - CISL - UIL

W. R. F. F.

Shervi L. H. M.

Thomas Reed

Cetero, Nello Fanfrank

Kono Jy

Robert V. Gordon

For Dan & Laura Hill

Caroline W. Nichols

Boatly  Mark R. Boatly, New Government

Anna Bank (Miss) Wells Wholly Owen Rick Mace Nick Sp...

Nick Spoto

10 di 10

Boon. Sh. ~~My~~ ~~John~~ ~~W~~ ~~Lee~~ ~~8~~
Guthrie Boag Boegfells Mauris ~~Lee~~ ~~W~~ ~~W~~ ~~W~~
Chelini Mauris




CLS - Linee guida per l'applicazione della Banca Ore Solidali.

1. La "Banca Ore Solidali" può essere attivata per l'assistenza di figli a carico, del coniuge e per i Lavoratori che necessitano di cure costanti e che si trovano in situazioni di grave necessità tali da richiedere terapie salvavita.
2. Ai fini dell'attuazione di tale Istituto, i Lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui all'art. 1, possono avanzare alla CLS, anche tramite la Segreteria del Coordinamento Sindacale, la richiesta di attivazione della "Banca ore solidali", previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria accreditata, e dovranno fornire adeguata liberatoria relativamente alle vigenti normative sulla Privacy.
3. La CLS, ricevuta la richiesta e la relativa documentazione dall'interessato, rende nota la necessità di attivazione della "Banca Ore Solidali" e invita le proprie persone a indicare, su base volontaria, la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di ore che intendono cedere attraverso un apposito modulo.
4. Le quote di PIR cedibili sono quelle accantonate al 31 dicembre dell'anno precedente e per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.
5. Sulla base delle disponibilità pervenute e una volta compiute le opportune verifiche le quote PIR cedute e confluite nella Banca ore solidale sono valorizzate sulla base della retribuzione del lavoratore cedente al momento della cessione; l'ammontare complessivo così determinato sarà diviso per la retribuzione oraria del Lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.
6. Le ore saranno cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.
7. Successivamente la CLS accrediterà al beneficiario le ore solidali su base mensile con conseguente caricamento delle ore sul cartellino del dipendente richiedente in base alle ore effettivamente utilizzate.
8. Una volta avuto accesso alla Banca delle ore solidali, quanto acquisito rimane nella disponibilità del dipendente richiedente fino al perdurare delle condizioni di necessità di cui all'art. 1. Il Lavoratore dovrà fornire tempestivamente qualsiasi variazione circa il venire meno delle condizioni di necessità di cui sopra.



9. Nel caso in cui, prima della fruizione delle "ore solidali" accantonate cessino le condizioni di necessità di cui all'art. 1 le stesse ore non utilizzate rientreranno nella disponibilità dei Lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.
10. La fruizione della "Banca ore solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie, permessi retribuiti, congedi e aspettative previste dalle normative e contratti vigenti.
11. La CLS s'impegna e assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle ore destinate alla "Banca ore solidali" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/ 2003, nonché del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy UE/2016/679.
12. La CLS fornirà, su richiesta, alla Segreteria del Coordinamento Sindacale Aziendale l'informazione sull'utilizzo dell'Istituto Banca Ore solidali.

ep P.G. 
 


 
kli

Tutele forme di violenza

Tra la Direzione della CGT Logistica Sistemi S.p.A. (CLS)

e la Segreteria del Coordinamento Sindacale CGIL-CISL-UIL

a margine del Contratto Aziendale 2022 stipulato in data 26 gennaio 2022 è stato concordato quanto segue:

Le Parti condannano fermamente ogni forma di violenza sulle persone, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate, a qualsiasi titolo, e in particolare in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Il rispetto reciproco della dignità delle persone a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

Le Parti stigmatizzano tali comportamenti in tutte le loro manifestazioni e ritengono che sia interesse reciproco contrastare ogni forma di molestia e di violenza che possa presentarsi sul luogo di lavoro, anche qualora messa in atto da personale esterno.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le Parti concordano le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza:

1. Nel caso in cui l'episodio di violenza dovesse avvenire nell'ambito dell'attività lavorativa, la Società aggiungerà, a proprio carico, un mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto a oggi dalla normativa vigente. Le persone coinvolte per usufruire del periodo aggiuntivo dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta, inoltrata alla Direzione del Personale, e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti-violenza o dalle Case Rifugio.
2. Qualora una persona vittima di violenza, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferita o di modificare anche temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, tale richiesta sarà valutata con particolare attenzione dall'Azienda.
3. Resta inteso che qualsiasi comunicazione o decisione verrà trattata con assoluta riservatezza e nel rispetto di tutte le normative vigenti in materia di Privacy.
4. Le Parti, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano a individuare entro il primo trimestre di vigenza del Contratto aziendale 2022 almeno un'Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di Violenza e a far sì che la stessa sia a disposizione delle persone eventualmente interessate.

Per la Segreteria del Coordinamento Sindacale

Per la Direzione CLS

CGIL-CISL-UIL




