

Accordo Collettivo Aziendale

In data 6 novembre 2015 presso la SAFIM LOGISTICS SERVICE Srl - None (TO) Via Supeja Galino ,20/28 si sono incontrati:

-la SAFIM LOGISTICS SERVICE S.r.l. con sede legale in None (To) – Via Supeja Galino 20/28,nelle persone dell'Amministratore Unico Sig. Crivello Alessandro;

E

-la FIT Cisl Reti Piemonte i Segretari Regionali i Sigg. Errichelli Pietro Paolo, Marino Raffaele Dashi Zana;

-la R.S.A. delle Società Cooperative BRAIN S.c. e STELLA S.c. sig.ri Scebba Giuseppe, Adomniti Ionut, Tartamelli Ivan, Noto Angelo, Patti Paolo, Aboullia Eslam Moustafa Mahmoud, Ahmed Abdelmonem Shahat Ibrahim Eisharkawy, Ahmed Mohsen Elsaiify, Fawzy Salama Eiwes Salama, Mohamed Abdelrahman, Youssef Hassan, Eishaer Elamid, Affi Walid, Serour Moustafa Sayed.

1. Che in data odierna è stato sottoscritto tra le parti un protocollo d'intesa qui richiamato che sanciva l'interrallizzazione di tutte le attività di magazzino da parte di SAFIM Logistics S.r.l. con il superamento dell'appalto.

2. Che nell'intesa citata la FIT Cisl Reti richiedeva che tutti i lavoratori insistenti precedentemente nell'appalto mantenessero il posto di lavoro a pari condizioni economiche e normative.

3. Che le parti convenivano al fine della piena occupazione e in considerazione delle mutate esigenze tecniche organizzative e produttive della "Committenza" SAFIM Logistics, di strutturare alle migliori condizioni possibili il rapporto di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizioni;

TUTTO CIO PREMESSO:

Dopo ampia e approfondita discussione le parti concordano quanto segue:

1) Le premesse sono parte integrante e sostanziale della presente intesa.

2) Orario di lavoro.

✚ L'orario di lavoro settimanale sarà organizzato su 5 o 6 giorni lavorativi.

✚ La durata di un turno di lavoro deve essere compresa tra un minimo di 6 ore e un massimo di 10 ore lavorative ordinarie giornaliere sino ad un massimo di 48 ore settimanali ai sensi del Dlgs 66/03.

✚ L'orario di lavoro giornaliero potrà essere variabile all'interno dei giorni della settimana, sia per turni organizzati su 5 giorni, sia su 6 giorni lavorativi, ma sempre in rispetto degli orari minimi e massimi giornalieri stabiliti nel precedente punto.

† Qualora l'orario di lavoro sul singolo giorno sia uguale o superiore alle 8 ore, Safim riconoscerà in questo caso al lavoratore il buono pasto giornaliero.

† La durata dell'orario di lavoro settimanale è di norma 39 ore ma in conseguenza dei precedenti punti potrà variare da un minimo di 30 ore settimanali (6 ore per 5 giorni lavorativi) ad un massimo di 48 ore settimanali previste per legge. Le ore eccedenti le 39 ore settimanali previste dal CCNL, recuperate nelle settimane successive, finiranno in una "banca ore" e potranno essere finiranno nella "banca ore" ma saranno pagate come straordinario secondo le regole di maggiorazione previste dal CCNL.

† L'orario di lavoro sviluppato dal lavoratore nel quadriestrate non potrà in ogni caso superare le 48 ore lavorative medie settimanali.

† La "banca ore" entrerà in funzione per tutte le ore lavorate comprese tra 39 e 48 ore settimanali. Ogni mese la "banca ore" sarà azzerata ed eventuali ore in eccesso rimanenti saranno pagate come straordinario o, su richiesta del dipendente, potranno essere trasformate in ore aggiuntive di ferie/permessi.

† Qualora invece, nel mese di riferimento, il lavoratore abbia sviluppato un numero di ore inferiore alle ore lavorabili mensili, le ore in difetto non lavorate saranno comunque retribuite come orario di lavoro ordinario all'interno del mese. In tal caso però Safim potrà utilizzare il mese successivo a quello in oggetto per compensare le ore in difetto e al lavoratore sarà riconosciuto come orario straordinario solamente la quota di ore eccedenti la somma tra orario ordinario e ore in difetto del mese precedente.

† Qualora le ore in difetto del mese non vengano compensate entro il mese successivo, queste saranno considerate compensate a tutti gli effetti dall'azienda, azzerando così la banca ore individuale in favore del dipendente.

† Le ore sia straordinarie utili alla compensazione del mese precedente, che quelle relative alla "Banca ore" utilizzate per armonizzare le ore in difetto dovute ai cali di attività dei mesi precedenti saranno considerate "ore flessibili" saranno indennizzate dall'azienda con maggiorazione del 10% e individuate nei listini paga con voce "indennità di flessibilità".

† Le parti, vista la novità dell'istituto della "banca ore" e vista la necessità di valutarne l'impatto fattivo sul lavoratore e sulla gestione aziendale, concordano la definizione di un periodo di attivazione sperimentale dell'istituto stesso della durata di mesi 6 a partire dal 1 gennaio 2016. A conclusione di tale periodo le parti si incontreranno nuovamente per modificare e/o consolidarne l'attuazione così come ipotizzata.

† L'orario settimanale di ogni dipendente sarà esposto e comunicato ai dipendenti con un minimo di 7 giorni di anticipo

† Ogni variazione agli orari di lavoro dovrà essere concordata con il proprio Capo Turno.

† Le pause pranzo saranno minimo di 30 minuti, massimo 120 minuti e dovranno essere timbrate e previste nei turni orari di lavoro.



Le pause fisiologiche saranno gestite e accordate dal Capo Turno in orari differenti per ciascun dipendente, a seconda delle esigenze organizzative del lavoro, in rispetto dei vincoli contrattuali previsti dal CCNL fermo restando esigenze particolari manifestate e/o riscontrate dal singolo lavoratore a tutela della propria salute.

3) Polifunzionalità.

Nel rispetto delle mansioni previste dal CCNL, delle abilitazioni specifiche e a fronte delle esigenze organizzative, l'azienda assegnerà attività operative agli addetti indipendentemente dal reparto di assegnazione primaria.

4) Linee guida produttività

Saranno stabiliti all'interno del contratto di lavoro dei valori di produttività minimi per il corretto svolgimento delle attività di picking colli, stoccaggio e abbassamento pedane, etichettatura e controllo merci in ingresso

Le produttività di riferimento minime saranno distinte per i reparti safo / gelo / ortofrutta / macelleria e saranno allegate al presente accordo previa condivisione con la Commissione Paritetica come previsto dal CCNL.

Ogni dipendente sarà tenuto al raggiungimento di tali soglie di produttività minime. Mensilmente saranno valutate modalità informative tra le parti rispetto alle prestazioni ottenute che non soddisfano il requisito minimo.

Saranno stabiliti all'interno del contratto di lavoro dei valori di produttività STANDARD per il corretto svolgimento delle attività di picking colli, stoccaggio e abbassamento pedane, etichettatura e controllo merci in ingresso

Le produttività di riferimento STANDARD saranno distinte per i reparti safo / gelo / ortofrutta / macelleria e saranno allegate al presente accordo previa condivisione con la Commissione Paritetica come previsto dal CCNL.

Mensilmente saranno valutate le prestazioni ottenute da ogni dipendente. In caso di superamento dei valori di produttività standard, è previsto il riconoscimento di un premio di risultato all'operatore. La definizione del valore del premio terrà conto delle specifiche condizioni di "disagio" dell'ambiente di lavoro (es. gelo).

Tale premio di produttività non sarà riconosciuto in caso di superamento di un numero di ore di assenza massimo mensili (al netto delle ore di ferie e permessi retribuiti), concordato con la controparte sindacale.

I risultati di produttività, suddivisi per reparto, saranno riportati in bacheca dipendenti mensilmente

Ogni giorno, attraverso gli strumenti di monitoraggio disponibili dai sistemi informativi in radio frequenza, sarà rilevato il tempo "effettivo" di lavoro di ogni operatore rispetto al totale per valutare se congruo con le ore giornaliera timbrate e le mansioni assegnate,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several initials (AS, KR, D, G) on the right.

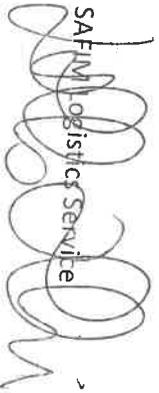
5) Malattia.

Fatte salve le condizioni di regolamentazione previste dal CCNL, al fine di prevenire situazioni di abuso nelle assenze per malattia, durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga e per quanto concerne la quota parte di indennità a carico del datore di lavoro, al:

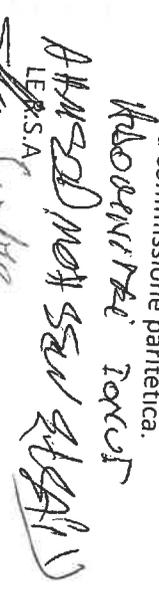
- 100% della quota di retribuzione giornaliera netta per i primi tre eventi di malattia/infortunio nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre);
- 50% della quota di retribuzione giornaliera netta per il quarto evento di malattia/infortunio nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre);
- nessuna retribuzione a partire dal quinto evento di malattia/infortunio nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre)

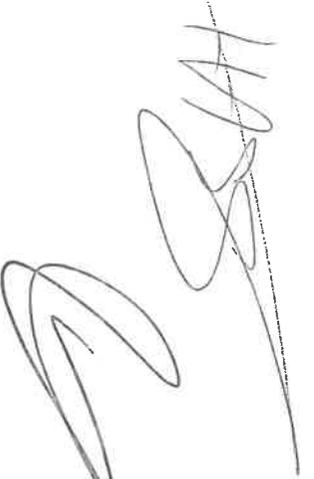
Non sono computabili nelle limitazioni sopra indicate le malattie superiori a 30 giorni, le patologie rilevanti espressamente indicate dal CCNL, i grandi eventi morbosi e i ricoveri ospedalieri.
Si specifica che le quote percentuali si intendono relative alla sola parte di indennità a carico del datore di lavoro, rimangono quindi invariate le norme che regolano le indennità di retribuzione a carico dell'Inps.

A fronte di significativa riduzione dell'aliquota attuale di assenza registrata (percentuale da concordare in fase di definizione allegati al contratto integrativo) l'azienda è disponibile a rivedere le percentuali di penalizzazione contributiva quote sopra esposte in sede di confronto con la commissione paritetica.

SAFIN Logistics Service




AMSD MONTESI TORO S.p.A.
LE.R.S.A.






Ugo Pigo
FIT-CISL Reti Piemonte



Ahmed