

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

---

Il giorno 11 dicembre 2012 presso la sede della SDAG S.p.A. – Autoporto di Gorizia

tra

la SDAG – Stazioni Doganali Autoportuali Gorizia – in breve SDAG S.p.A. rappresentata dal Legale Rappresentante **Giorgio Milocco**

e

le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori assistite dalla **FILCAMS CGIL**, dalla **FISASCAT CISL** e dalla **UIL TUCS**

si è stipulato

il presente Contratto Integrativo Aziendale, composto da n. 20 articoli e n. 2 allegati (A e B) che vengono letti, approvati e sottoscritti da tutte le parti stipulanti.

### Premessa

La libera circolazione delle merci nei Paesi dell'Unione Europea (ormai gli Stati membri con gli ultimi ingressi, raggiungono il notevole numero di 27), e in particolare la prossima entrata della Croazia, comportano notevoli problemi nella gestione del sistema confinario-autoportuale gestione che subirà anche l'impatto sia dei progetti in corso per il potenziamento e l'adeguamento del complesso gestito dalla società con l'utilizzo diretto dei residui fondi di Osimo che della conduzione di complessi progetti comunitari.

In tale contesto e stante i contenuti del CCNL, nel riconoscere il contributo e l'impegno dei lavoratori come valore aggiunto per il conseguimento degli obiettivi aziendali, si conviene che la piattaforma aziendale vuole perseguire, tra le sue finalità, il miglioramento della normativa contrattuale, assieme alla necessaria flessibilità organizzativa, accompagnata da una puntuale e trasparente informazione dell'andamento aziendale e dello stato dell'arte di avanzamento della strategia aziendale di sviluppo.

Tenuto conto dell'avvenuta scadenza del contratto di II livello, viene rivisto l'articolato, formulato come testo unico.

Il presente contratto si applica a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti.

### Art. 1 Relazioni sindacali

Al fine di rafforzare l'attuale sistema di relazioni sindacali si conviene di confrontarsi almeno con scadenza semestrale sull'andamento complessivo dell'Azienda. Tali incontri saranno orientati a privilegiare lo scambio di informazioni, ed il confronto sui problemi e la ricerca delle possibili soluzioni. In queste occasioni l'Azienda provvederà ad informare sull'andamento degli interventi per la realizzazione di lavori per quanto concerne l'impiego di personale interno, sulla base di quanto stabilito dal "IQ40bis- Regolamento attuativo gestione lavori".

#### **Art. 2 Diritti sindacali**

Si confermano quelli riservati dalle norme di legge e contrattuali. Peraltro, l'azienda si rende disponibile a valutare di volta in volta la possibilità di non conteggiare le ore per incontri sindacali convocati dalla società.

L'Azienda si impegna a non conteggiare le ore di permesso sindacale utilizzate dai Rappresentanti Sindacali Aziendali in occasione delle trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo di secondo livello per gli incontri con l'Azienda su temi oggetto del presente CIA e delle Assemblee aziendali convocate su questo tema.

#### **Art. 3 Mercato del lavoro**

Viste le nuove opportunità che si prospettano nel settore si ritiene utile fare il punto dello stato attuale dell'organigramma aziendale e dei relativi inquadramenti dei lavoratori, con l'intento anche di individuare eventuali profili ad oggi non adeguati alle professionalità espresse.

Nell'incontro semestrale è prevista la disamina dello stato delle assunzioni non a Tempo Indeterminato presenti in Azienda, al fine di una stabilizzazione degli stessi.

#### **Art. 4 Formazione e aggiornamento professionale**

La formazione del personale è un'importante strumento per sostenere i processi di innovazione organizzativa, di qualificazione dei servizi e di crescita professionale dei lavoratori, con particolare attenzione ai temi della sicurezza.

L'Azienda predispone, con il contributo delle RSA, un "Programma annuale della formazione" che prevede, oltre ai termini riguardanti la formazione obbligatoria e la formazione generale e specifica in base all'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, l'eventuale ulteriore formazione per aggiornamento e qualificazione professionale dei lavoratori sulla base delle nuove normative e delle esigenze aziendali, di cui sarà data comunicazione nell'ambito delle Relazioni Sindacali di cui all'art. 1.

Per sostenere l'attività di formazione l'Azienda è iscritta da ottobre 2011 al Fondo interprofessionale per la formazione continua – FONDIMPRESA.

#### **Art. 5 Ambiente di lavoro**

Nello spirito di una sempre maggiore attenzione delle problematiche legate all'ambito lavorativo e nell'impegno reciproco di mantenere costantemente monitorati tutti gli aspetti legati alla sicurezza sul posto di lavoro, in aggiunta alla normale formazione prevista per le RLS, l'Azienda si impegna a mantenere costantemente monitorati gli aspetti formativi dei dipendenti.

#### **Art. 6 Divise ed attrezzi**

Al fine di una presentazione omogenea dell'Azienda nei confronti dei terzi, tutti i dipendenti dovranno portare in evidenza la targhetta con il logo SDAG e il proprio nome e iniziale del cognome.

Inoltre, con le modalità che sono indicate nel Regolamento Aziendale, il personale individuato dovrà indossare la divisa aziendale e i dispositivi personali di sicurezza che saranno forniti gratuitamente.

I mezzi e le attrezzature vengono affidati individualmente ai dipendenti secondo quanto previsto dalla procedura ISO 9001:2008.

#### Art. 7 Orario di lavoro

Con riferimento alle esigenze organizzative aziendali, le parti si danno reciprocamente atto che gli orari in essere in tutti i settori corrispondono alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda e che le stesse potranno avere un'evoluzione in ordine all'applicazione di tecnologie, nuove procedure o comunque conseguenti all'evoluzione della situazione gestionale e allo sviluppo di nuove attività da parte della Società.

Le fasce orarie rispecchiano quanto previsto dal vigente CCNL e dalla Legge e sono riportate nel dettaglio nell'allegato A – Organigramma e orario di lavoro - al presente Accordo.

In tale contesto si ricorrerà alla flessibilità nell'ambito delle proprie capacità e qualora necessiti una ulteriore variazione all'orario, l'azienda si impegna a darne immediata comunicazione alle rappresentanze sindacali.

I turnisti disporranno di 15 minuti di pausa retribuita per turni che eccedano le 6 ore giornaliere consecutive e di 30 minuti di pausa retribuita per turni che eccedano le 6,5 ore giornaliere consecutive, da eseguirsi in accordo con il Caposettore.

Le ore notturne prestate dalle ore 22.00 alle 06.00 saranno retribuite come da contratto nazionale vigente.

#### Art. 8 Missioni e Trasferte

Nel caso di spostamento provvisorio del lavoratore in una sede al di fuori del territorio comunale al fine di svolgere una prestazione lavorativa, le parti convengono che per Missione si intende un trasferimento avvenuto in giornata di durata non inferiore al proprio turno di lavoro, mentre per Trasferta si intende lo spostamento temporaneo fuori sede di più giorni.

Il dipendente dovrà essere preventivamente autorizzato con lettera di incarico.

Al dipendente sarà riconosciuto il rimborso delle spese effettive di viaggio, vitto e alloggio.

Verranno, inoltre, riconosciute le seguenti indennità giornaliere:

- per le missioni
  - € 15,00 lorde per le missioni in territorio nazionale
  - € 25,00 lorde per le missioni in territorio esteroLe ore eccedenti verranno retribuite come lavoro straordinario.
- per le trasferte
  - una diaria pari al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto, ridotta di 2/3

#### Art. 9 Programma ferie

Il programma ferie viene predisposto entro il mese di marzo di ogni anno secondo le seguenti modalità:

i responsabili di area provvederanno in base alle richieste ricevute a verificare tra loro la conciliabilità dei periodi di ferie rispetto all'esecuzione delle attività gestionali ed a consegnare il piano ferie condiviso, anche con le RSA, entro il 15 del mese di marzo di ciascun anno alla Direzione, che comunicherà al personale tutto il programma entro il 31 marzo.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi, salva la possibilità di accordi diversi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, su espressa richiesta avanzata dai dipendenti.

Per quanto riguarda le eventuali ferie residue, entro il mese di gennaio di ciascun anno, in accordo con le organizzazioni sindacali, verrà predisposto uno specifico piano di smaltimento, stabilendone periodi e modalità.

**Art. 10 Malattia**

L'Azienda, nel caso di comprovata malattia grave di un dipendente, si dichiara disponibile a considerare il caso con la massima attenzione contemperando sia le esigenze aziendali che quelle del lavoratore.

In caso di comprovata malattia grave del dipendente, l'Azienda si rende disponibile a mettere a disposizione del lavoratore, per le cure che si rendessero necessarie, la somma accantonata a titolo di TFR.

**Art. 11 Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa**

L'Azienda è iscritta, a partire dal 1° gennaio 2009, al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa-Fondo Est.

**Art. 12 Maternità/Paternità**

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a concedere un giorno di permesso retribuito per la nascita di un figlio.

L'Azienda, allo scopo di migliorare le attuali normative in materia, si rende disponibile a valutare, caso per caso, l'eventuale aumento dei termini per la richiesta del genitore di passaggio ad un contratto a tempo parziale.

**Art. 13 Aspettativa**

L'Azienda, allo scopo di migliorare le attuali normative in materia, si rende disponibile a valutare, caso per caso, la possibilità di concedere al dipendente che ne dovesse fare richiesta un periodo di aspettativa non retribuita, anche per periodi superiori ai 6 mesi.

**Art. 14 Assicurazioni aggiuntive**

L'Azienda ha stipulato una polizza kasko per automezzi personali in caso di missione dei dipendenti e collaboratori parasubordinati.

**Art. 15 Servizio di ristorazione**

Non disponendo di un servizio mensa interno, l'Azienda riconosce ai dipendenti con orario di servizio spezzato per ogni giornata lavorativa N. 1 consumazione pasto giornaliera (composta da primo, secondo, contorno e bevanda) il cui costo è all' 80% a carico dell'Azienda stessa ed il rimanente a carico del lavoratore, con una convenzione con l'azienda di ristorazione collettiva all'interno della Stazione Confinaria o con altro soggetto.

L'Azienda riconoscerà al dipendente che fosse chiamato per motivi straordinari e giustificati a rinunciare alla pausa per la consumazione del pasto giornaliero, ad eccezione dei turnisti, una indennità giornaliera pari all'importo a carico dell'Azienda per il costo sostenuto per la consumazione del pasto stesso.

**Art. 16 Rinnovo documenti**

Ai dipendenti che dovranno munirsi di attestazioni e/o autorizzazioni richieste dalle competenti autorità per lo svolgimento della propria attività, sarà riconosciuto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate.

#### Art. 17 Premio di risultato

L'Azienda riconoscerà un premio in denaro ai dipendenti a tempo indeterminato che contribuiscono ad incrementare la produttività attraverso la loro presenza sul posto di lavoro, l'innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

L'entità e le modalità di erogazione del premio vengono così definite:

- il 50% del premio lordo, sarà liquidato in parti eguali, senz'altra condizione, ai soli dipendenti che risultino aver effettivamente lavorato in misura non inferiore al 94% (novantaquattro per cento) del totale delle proprie ore teoriche annue (ferie, permessi e festività escluse). In tale calcolo le ore straordinarie saranno conteggiate come effettive. Ne deriva, quindi, che l'importo pari al 50 % del premio lordo sarà erogato integralmente con le modalità sopra esplicitate.
- il restante 50% del premio lordo annuo verrà liquidato in misura eguale per tutti, condizionatamente al conseguimento da parte dell'Azienda di un utile netto di bilancio.

Il premio che risulterà dall'applicazione di quanto sopra stabilito sarà erogato in un'unica soluzione dopo l'approvazione del Bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea.

L'importo del premio lordo complessivo annuo a valere sugli esercizi 2012, 2013 e 2014 è stabilito nella misura di € 24.000,00. Tale importo verrà aggiornato, di anno in anno, sulla base dell'incremento del costo della vita registrato dall'indice ISTAT riferito rispettivamente al 1° gennaio del 2013, 2014 e 2015.

Con l'approvazione del bilancio di esercizio l'Azienda si impegna, inoltre, a valutare l'andamento dei progetti di sviluppo in corso di attuazione e di premiare, nei limiti delle possibilità di bilancio, il personale che è stato coinvolto ai vari livelli nell'attuazione degli stessi.

#### Art. 18 Reperibilità e giri di controllo, reperibilità neve, reperibilità telefonica

Vedi allegato B.

#### Art. 19 Indennità lavori disagiati

##### Movimentazione celle frigorifere

Viene riconosciuta una indennità mensile di € 100,00 lordi al personale di magazzino che opera movimentazione presso gli impianti frigoriferi.

Per il personale che opera saltuariamente la cifra mensile verrà erogata in quota parte mensile in relazione ai giorni di effettivo intervento attestato dal caposettore..

##### Manutenzione celle frigorifere

Viene riconosciuta una indennità di € 15,00 lordi al personale di manutenzione per ogni giro di controllo programmato dall'Ufficio Tecnico.

Viene riconosciuta una maggiorazione del 50% lordo per ogni ora effettiva di intervento di manutenzione all'interno delle celle frigorifere.

**Art. 20 Decorrenza e durata**

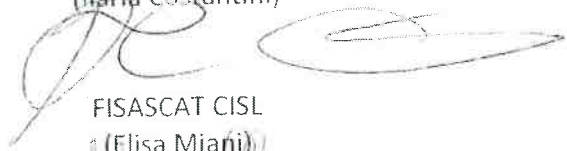
Il presente Contratto Integrativo Aziendale entra in vigore alla sua sottoscrizione, a partire quindi dal 01/01/2013, ed avrà durata triennale con scadenza al 31/12/2015.

Per la SDAG S.p.A  
(Giorgio Milocco)

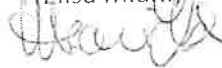


Per le Organizzazioni Sindacali

FILCAMS CGIL  
(Ilaria Costantini)



FISASCAT CISL  
(Elisa Miani)



UIL TUCS  
(Marisa Furlan)



Allegato A) Organigramma e orario di lavoro

Allegato B) Reperibilità e giri di controllo, reperibilità neve, reperibilità telefonica