

VERBALE DI ACCORDO
"ACCORDO INTEGRATIVO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO"

A Parma, 9 Aprile 2011

Cariparma s.p.a.

e

le OOSLL

premesso che le Parti con il presente accordo hanno definito il rinnovo delle seguenti materie che riguardano la contrattazione collettiva di secondo livello convengono, fatto salvo quant'altro definito dalla medesima, di:

PREMIO AZIENDALE

- definire nell'allegato accordo il premio aziendale relativo all'esercizio 2010 (allegato 1).

ASSISTENZA SANITARIA

- elevare il premio per l'assistenza sanitaria, a carico dell'azienda, a 700,00 euro annuali pro capite a decorrere dal 01.01.2013.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- elevare al 3,00% il contributo minimo aziendale destinato alla posizione individuale presso il Fondo Pensione Gruppo Cariparma Friuladria, calcolato sulla base dell'imponibile TFR, con decorrenza 01.07.2011;
- incrementare dello 0,50% il contributo aziendale destinato alla posizione individuale presso il Fondo Pensione Gruppo Cariparma Friuladria, calcolato sulla base dell'imponibile TFR ai dipendenti con contributo aziendale del 3,00% su base TFR, con decorrenza 01.01.2012;
- incrementare dello 0,20% il contributo aziendale destinato alla posizione individuale presso il Fondo Pensione Gruppo Cariparma Friuladria, calcolato sulla base dell'imponibile TFR ai dipendenti con contributo aziendale, alla data dell'accordo,

- compreso tra il 3,50% e il 4,30% su base TFR, con decorrenza 01.01.2012;
- valorizzare il ricorso alla previdenza complementare delle nuove generazioni in virtù dell'accordo 14 febbraio 2011 sottoscritto tra le Fonti istitutive del Fondo Pensione Gruppo Cariparma Friuladria che ha esteso ai "familiari fiscalmente a carico" la possibilità di adesione al Fondo stesso.

INQUADRAMENTI

- incontrarsi a valle della presentazione del Piano Strategico 2011 / 2014 e del rinnovo del CCNL al fine di avviare il confronto sulle figure professionali.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- definire nell'allegato accordo la normativa di secondo livello in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale (allegato 2).

FLESSIBILITA' DI ORARIO

- incontrarsi a valle delle disposizioni applicative dell'intesa 7 marzo 2011 tra il Ministero del Lavoro e le Parti Sociali ("Misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro") al fine di verificare l'eventuale opportunità di introdurre specifiche regolamentazioni nella normativa aziendale.

RIORDINO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO

- attivare dopo il rinnovo del CCNL ed entro dicembre 2011 il confronto finalizzato a riordinare tutte le norme riguardanti la contrattazione collettiva di secondo livello, ivi compreso l'accordo sulla reperibilità.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda conferma la volontà di introdurre l'istituto dell'apprendistato e a tal proposito fornirà apposita informativa alle OOSLL.

DICHIARAZIONE DELLE OOSLL

Le OOSLL confermano l'obiettivo di perseguire tutti gli strumenti contrattuali che possano favorire l'incremento occupazionale.

Cariparma s.p.a.

OOSLL aziendali

VERBALE DI ACCORDO
"PREMIO AZIENDALE"

A Parma, 9 Aprile 2011

Cariparma s.p.a.

e

le OOSLL

premessi che

- nel corso dei precedenti incontri le Parti hanno sviluppato un articolato confronto circa l'erogazione del premio aziendale afferente l'esercizio 2010;
- il quadro complessivo di riferimento è stato fatto oggetto di una puntuale analisi, anche attraverso la rappresentazione degli indicatori economici relativi all'esercizio 2010;
- nella valutazione del premio aziendale sono stati utilizzati gli indicatori di redditività, di efficienza, di produttività previsti dal vigente CCNL;
- l'istituto del premio aziendale rientra nelle erogazioni riconosciute a titolo di incremento della produttività o della redditività previste dall'articolo 1, comma 47, della legge n. 220/2010

si conviene quanto segue

- le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
- L'erogazione del premio aziendale è disciplinata ai sensi e per gli effetti del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

- Il premio sarà erogato al Personale che abbia prestato servizio nel corso del 2010 e che risulti ancora in servizio alla data di pagamento, sulla base degli inquadramenti effettivi al 31 dicembre 2010; in caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2010, il premio aziendale compete, superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.
- Detto premio è determinato secondo gli importi lordi pro-capite declinati, per ciascun livello di inquadramento, nella tabella 1 allegata, che costituisce parte integrante del presente accordo.
- Al fine di valorizzare la previdenza complementare è riconosciuta al lavoratore la possibilità di chiedere all'Azienda di versare una parte o l'intero premio aziendale sotto forma di contribuzione nel Fondo Pensione Gruppo Cariparma Friuladria con maggiorazione del valore del premio, secondo la tabella 2 allegata, che costituisce parte integrante del presente accordo.
- Il premio non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto, è comprensivo dell'Indennità perequativa" e sarà liquidato con le competenze del mese di giugno 2011.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si impegnano a definire, entro il mese di ottobre 2011, le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale, nonché i relativi indicatori da utilizzare per la determinazione del premio stesso, per il periodo di valenza del Piano Strategico 2011 - 2014.

ALLEGATI

- Tabella 1
- Tabella 2

Cariparma s.p.a.

OOSLL aziendali

Accordo 09.04.2011 – allegato 1

INQUADRAMENTO	PREMIO AZIENDALE 2010
QDL4	3.446,56
QDL3	2.919,47
QDL2	2.606,15
QDL1	2.451,68
A3L4	2.150,07
A3L3	2.000,00
A3L2	1.887,26
A3L1	1.789,16
A2L3	1.680,82
A2L2	1.616,11
A2L1	1.572,47
A1 (liv.unico + guard.)	1.503,66

Accordo 09.04.2011 – allegato 2

Q04				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
3.791,21		100%	10%	3.791,21
3.756,75	344,66	90%	9%	3.412,09
3.722,28	689,31	80%	8%	3.032,97
3.687,82	1.033,97	70%	7%	2.653,85
3.653,35	1.378,62	60%	6%	2.274,73
3.618,88	1.723,28	50%	5%	1.895,61
3.584,42	2.067,93	40%	4%	1.516,48
3.549,95	2.412,59	30%	3%	1.137,36
3.515,49	2.757,25	20%	2%	758,24
3.481,02	3.101,90	10%	1%	379,12
3.446,56	3.446,56			

Q03				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
3.211,42		100%	10%	3.211,42
3.182,22	291,95	90%	9%	2.890,27
3.153,03	583,89	80%	8%	2.569,13
3.123,83	875,84	70%	7%	2.247,99
3.094,64	1.167,79	60%	6%	1.926,85
3.065,44	1.459,73	50%	5%	1.605,71
3.036,25	1.751,68	40%	4%	1.284,57
3.007,05	2.043,63	30%	3%	963,42
2.977,86	2.335,57	20%	2%	642,28
2.948,66	2.627,52	10%	1%	321,14
2.919,47	2.919,47			

Q02				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.866,76		100%	10%	2.866,76
2.840,70	260,61	90%	9%	2.580,08
2.814,64	521,23	80%	8%	2.293,41
2.788,58	781,84	70%	7%	2.006,73
2.762,51	1.042,46	60%	6%	1.720,06
2.736,45	1.303,07	50%	5%	1.433,38
2.710,39	1.563,69	40%	4%	1.146,70
2.684,33	1.824,30	30%	3%	860,03
2.658,27	2.084,92	20%	2%	573,35
2.632,21	2.345,53	10%	1%	286,68
2.606,15	2.606,15			

Q01				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.696,85		100%	10%	2.696,85
2.672,33	245,17	90%	9%	2.427,17
2.647,82	490,34	80%	8%	2.157,48
2.623,30	735,51	70%	7%	1.887,80
2.598,78	980,67	60%	6%	1.618,11
2.574,27	1.225,84	50%	5%	1.348,43
2.549,75	1.471,01	40%	4%	1.078,74
2.525,23	1.716,18	30%	3%	809,06
2.500,72	1.961,35	20%	2%	539,37
2.476,20	2.206,52	10%	1%	269,69
2.451,68	2.451,68			

A3 L4				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.365,08		100%	10%	2.365,08
2.343,58	215,01	90%	9%	2.128,57
2.322,08	430,01	80%	8%	1.892,07
2.300,58	645,02	70%	7%	1.655,56
2.279,08	860,03	60%	6%	1.419,05
2.257,58	1.075,04	50%	5%	1.182,54
2.236,08	1.290,04	40%	4%	946,03
2.214,58	1.505,05	30%	3%	709,52
2.193,08	1.720,06	20%	2%	473,02
2.171,58	1.935,07	10%	1%	236,51
2.150,07	2.150,07			

A3 L3				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.200,00		100%	10%	2.200,00
2.180,00	200,00	90%	9%	1.980,00
2.160,00	400,00	80%	8%	1.760,00
2.140,00	600,00	70%	7%	1.540,00
2.120,00	800,00	60%	6%	1.320,00
2.100,00	1.000,00	50%	5%	1.100,00
2.080,00	1.200,00	40%	4%	880,00
2.060,00	1.400,00	30%	3%	660,00
2.040,00	1.600,00	20%	2%	440,00
2.020,00	1.800,00	10%	1%	220,00
2.000,00	2.000,00			

Accordo 09.04.2011 – allegato 2

A3 L2				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
2.075,99		100%	10%	2.075,99
2.057,11	188,73	90%	9%	1.868,39
2.038,24	377,45	80%	8%	1.660,79
2.019,37	566,18	70%	7%	1.453,19
2.000,50	754,90	60%	6%	1.245,59
1.981,62	943,63	50%	5%	1.037,99
1.962,75	1.132,36	40%	4%	830,39
1.943,88	1.321,08	30%	3%	622,80
1.925,01	1.509,81	20%	2%	415,20
1.906,13	1.698,53	10%	1%	207,60
1.887,26	1.887,26			

A3 L1				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.968,08		100%	10%	1.968,08
1.950,19	178,92	90%	9%	1.771,27
1.932,30	357,83	80%	8%	1.574,46
1.914,40	536,75	70%	7%	1.377,66
1.896,51	715,67	60%	6%	1.180,85
1.878,62	894,58	50%	5%	984,04
1.860,73	1.073,50	40%	4%	787,23
1.842,84	1.252,41	30%	3%	590,42
1.824,95	1.431,33	20%	2%	393,62
1.807,05	1.610,25	10%	1%	196,81
1.789,16	1.789,16			

A2 L3				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.848,90		100%	10%	1.848,90
1.832,09	168,08	90%	9%	1.664,01
1.815,29	336,16	80%	8%	1.479,12
1.798,48	504,25	70%	7%	1.294,23
1.781,67	672,33	60%	6%	1.109,34
1.764,86	840,41	50%	5%	924,45
1.748,05	1.008,49	40%	4%	739,56
1.731,25	1.176,57	30%	3%	554,67
1.714,44	1.344,66	20%	2%	369,78
1.697,63	1.512,74	10%	1%	184,89
1.680,82	1.680,82			

A2 L2				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.777,72		100%	10%	1.777,72
1.761,56	161,61	90%	9%	1.599,95
1.745,40	323,22	80%	8%	1.422,17
1.729,23	484,83	70%	7%	1.244,40
1.713,07	646,44	60%	6%	1.066,63
1.696,91	808,05	50%	5%	888,86
1.680,75	969,66	40%	4%	711,09
1.664,59	1.131,28	30%	3%	533,32
1.648,43	1.292,89	20%	2%	355,54
1.632,27	1.454,50	10%	1%	177,77
1.616,11	1.616,11			

A2 L1				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.729,72		100%	10%	1.729,72
1.713,99	157,25	90%	9%	1.556,74
1.698,27	314,49	80%	8%	1.383,77
1.682,54	471,74	70%	7%	1.210,80
1.666,82	628,99	60%	6%	1.037,83
1.651,09	786,23	50%	5%	864,86
1.635,37	943,48	40%	4%	691,89
1.619,64	1.100,73	30%	3%	518,91
1.603,92	1.257,98	20%	2%	345,94
1.588,19	1.415,22	10%	1%	172,97
1.572,47	1.572,47			

A1 (liv. unico + guard.)				
Premio aziendale 2010	di cui in cedolino	di cui in previdenza		
		%	premio	€
1.654,02		100%	10%	1.654,02
1.638,98	150,37	90%	9%	1.488,62
1.623,95	300,73	80%	8%	1.323,22
1.608,91	451,10	70%	7%	1.157,82
1.593,88	601,46	60%	6%	992,41
1.578,84	751,83	50%	5%	827,01
1.563,80	902,19	40%	4%	661,61
1.548,77	1.052,56	30%	3%	496,21
1.533,73	1.202,92	20%	2%	330,80
1.518,69	1.353,29	10%	1%	165,40
1.503,66	1.503,66			

VERBALE DI ACCORDO
"RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE"

A Parma, 9 Aprile 2011

Cariparma s.p.a.
e
le OOSLL

premessso che

- l'accordo del 7 marzo 2011 tra il Ministero del Lavoro e le Parti Sociali è intervenuto sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- il CCNL vigente all'art. 31 individua il rapporto di lavoro a tempo parziale quale strumento funzionale volto all'accrescimento della flessibilità delle prestazioni lavorative, anche sotto un profilo sociale, nell'ottica di contemperare le esigenze dei dipendenti con quelle tecniche, organizzative e produttive aziendali;

le parti convengono, ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, la seguente disciplina aziendale per il triennio 2011-2014.

1. DESTINATARI DELL'ACCORDO

Il presente accordo si applica al Personale destinatario del Contratto Collettivo Nazionale ABI per quadri direttivi e il personale delle aree professionali.

2. TEMPI E MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le domande di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le domande di rinnovo dovranno essere:

- a) trasmesse tramite l'apposita modulistica elettronica aziendale e accompagnate dalla eventuale documentazione a supporto inviata, via posta interna, alla Direzione Gestione del Personale;

- b) presentate entro il 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e il 31 dicembre di ogni anno di vigenza dell'accordo. E' possibile anticipare al trimestre precedente a quello di scadenza la richiesta di rinnovo

3. CRITERI DI ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE

Le domande verranno esaminate centralmente dalla Direzione Gestione del Personale. L'esame avrà come oggetto le motivazioni dei richiedente e la compatibilità della domanda con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'Azienda. La decisione aziendale sulla domanda dovrà pervenire al richiedente entro 45 giorni dalla data di scadenza del trimestre di ricezione, in forma scritta.

In caso di rigetto della domanda il richiedente avrà facoltà di ripresentarla con i criteri di cui ai punto due.

3.1. Criteri di precedenza

Ai fini della valutazione delle domande la Direzione Gestione del Personale - tenendo conto delle esigenze, tecniche, organizzative, produttive aziendali - darà precedenza a quelle supportate dalle seguenti documentate motivazioni, declinate in ordine di priorità:

1. documentati motivi di salute del richiedente con precedenza per i portatori di handicap grave ai sensi della Legge 104/92;
2. assistenza ai figli e coniuge portatori di handicap;
3. assistenza ai figli in particolare situazione di disagio, con precedenza per le situazioni di vedovanza, separazione, divorzio e adozione;
4. cura dei figli di età compresa fra uno e tre anni;
5. cura dei figli di età compresa fra quattro e dieci anni;
6. assistenza a parenti e affini conviventi e non conviventi per gravi e comprovate ragioni di salute;
7. motivi di studio o volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 266/91.

3.2. Strumenti agevolativi

Nel caso in cui presso la sede di lavoro del richiedente le esigenze aziendali non siano compatibili con l'accoglimento della domanda, la Direzione Gestione del Personale, al fine di favorirne l'accoglimento valuterà la possibilità di concedere il rapporto di lavoro a tempo parziale mediante soluzioni alternative e condivise, come ad esempio:

1. il trasferimento ad altra unità produttiva, entro i 30 km dalla abituale dimora;
2. l'assegnazione a diverse mansioni nella medesima o in altre unità produttive;
3. la definizione di orari di lavoro giornalieri e/o settimanali in grado di garantire la

compatibilità con l'operatività dell'unità organizzativa.

3.3. Situazioni straordinarie

La Direzione Gestione del Personale valuterà le domande pervenute al di fuori delle previsioni di cui al precedente punto 2, solo nei casi di richieste motivate da gravi, imprevedute, straordinarie esigenze di carattere familiare e personale. La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale straordinario potrà essere di massimo 6 mesi, rinnovabile una sola volta con un massimo di 12 mesi complessivi.

4. DURATA

La durata minima del contratto di lavoro a tempo parziale è pari ad 1 anno, quella massima è pari a 3 anni. I rinnovi possono avvenire per periodi non superiori a 3 anni, sempre secondo i criteri sopra descritti.

5. ARTICOLAZIONI DI ORARIO

L'orario di lavoro settimanale del personale con contratto a tempo parziale potrà essere ricompreso tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti.

Eventuali deroghe al limite minimo e massimo dell'orario settimanale potranno essere richieste dal lavoratore che potrà farsi assistere dal rappresentante sindacale designato. Nel rispetto dei limiti di durata settimanale sopra indicati la distribuzione dell'orario potrà essere articolata in forma orizzontale, verticale, mista o ciclica su base annuale (articolato limitatamente ad alcuni periodi dell'anno con presenza, nel periodo richiesto, su tutti i giorni della settimana o solo su alcuni).

6. PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI

Le prestazioni del personale con orario di lavoro a tempo parziale, inquadrato nelle Aree Professionali, vengono regolate secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

7. MOBILITÀ TERRITORIALE

L'eventuale mobilità del personale con contratto di lavoro a tempo parziale potrà avvenire senza il consenso del lavoratore interessato entro 30 km dalla abituale dimora e comunque verranno ricercate tutte le soluzioni atte a non vanificare la collocazione a part time dei lavoratori interessati.

8. ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le eventuali assunzioni con contratto di lavoro a tempo parziale verranno regolate secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

9. BUONO PASTO

Al Personale con contratto di lavoro a tempo parziale spetta un buono pasto giornaliero nelle seguenti misure:

- nelle giornate in cui non effettua l'intervallo, un buono pasto di euro 3,50;
- nelle giornate in cui effettua l'intervallo meridiano di cui all'articolo 95 del vigente CCNL, un buono pasto di euro 5,27.

Al personale beneficiario dei suddetti buoni verrà sospesa l'erogazione dell'indennità di 1.100.00 lire di cui al comma 2 della nota a verbale dell'art. 44 dell'accordo 05.07.1998.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale destinatario delle previsioni di cui all'art. 47 dell'accordo 05.07.1998 verrà applicata la tabella 11 allegata all'accordo medesimo in luogo della tabella 11 bis.

10. VERIFICHE

Le parti si incontreranno nel mese di marzo e nel mese di settembre di ogni anno di vigenza per un momento di verifica sull'applicazione del presente accordo.

In tale occasione valuteranno congiuntamente il quantitativo delle domande non accolte allo scopo di verificare l'adozione di idonee iniziative finalizzate alla individuazione di possibili soluzioni utili all'accoglimento delle stesse.

11. VALIDITÀ' ACCORDO

Il presente accordo, avente natura sperimentale, ha decorrenza 1 ° luglio 2011 e scadenza al 31 dicembre 2014.

Qualora dovessero intervenire novità legislative e/o contrattuali, le Parti si incontreranno per valutare l'impatto delle stesse sul medesimo accordo.

Dichiarazione delle parti

L'azienda si impegna a fornire a tutto il Personale un'apposita informativa in merito ai contenuti del presente accordo anche con una sezione dedicata sull'intranet aziendale.

Cariparma s.p.a.

OOSLL aziendali

Spettabili
Segreterie dell'Organo di Coordinamento
delle RRSSAA di Cariparma

Parma, 9 Aprile 2011

Oggetto: mobilità

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e con riferimento a quanto emerso nel corso delle trattative concluse con l'accordo 9 aprile 2011 vi confermiamo che, in merito ai criteri utilizzati per la gestione della mobilità del personale, l'Azienda non disporrà il trasferimento senza il consenso dei lavoratori che avendo maturato un'anzianità superiore a 15 anni, siano destinati ad unità organizzative distanti oltre 60 chilometri dalla dimora abituale per le aree professionali e oltre 80 chilometri dalla dimora abituale per i quadri direttivi di primo e secondo livello.


Inoltre, l'Azienda si attiverà per realizzare le condizioni idonee a consentire, a richiesta del personale che abbia i requisiti di cui sopra, il rientro nei predetti limiti chilometrici, entro due anni, a far tempo dal 1° luglio 2011.

Il criterio di cui al primo paragrafo verrà applicato, in via sperimentale, a partire dai trasferimenti successivi allo 01.07.2011 e fino al 31.12.2014.

In prossimità della scadenza l'Azienda convocherà le OOSLL per aprire un confronto sugli effetti della predetta sperimentazione.

Distinti saluti

Direzione Relazioni Sociali e
Amministrazione del Personale



Spettabili
Segreterie dell'Organo di Coordinamento
delle RRSSAA di Cariparma

Parma, 9 Aprile 2011

Oggetto: addetti alle sostituzioni

L'Azienda conferma che, nell'ottica di supportare l'operatività della Rete commerciale e di una gestione flessibile delle risorse, manterrà presso ciascuna Regione Territoriale un adeguato numero di addetti alle sostituzioni di personale assente.

Distinti saluti

Direzione Relazioni Sociali e
Amministrazione del Personale
