



PROMOS

Internazionalizzazione
e marketing territoriale

CONTRATTO INTEGRATIVO PROMOS

PREMESSE

Promos è l'azienda speciale della Camera di Commercio di Milano per le attività internazionali e per il marketing territoriale che offre - secondo una logica di efficienza e competenza tecnica - servizi alle aziende ed alle istituzioni del territorio da oltre vent'anni con riconosciuto successo.

In un momento di particolare complessità per la pubblica amministrazione e per il sistema camerale italiano, le Parti hanno ritenuto importante avviare una trattativa per costruire un nuovo accordo rispondente ai piani di sviluppo aziendale, nell'ottica di un incremento della sua efficienza e produttività e della salvaguardia delle esigenze dei lavoratori.

Le trattative sono state portate avanti nella condivisione di questi obiettivi e nella consapevolezza del contingente contesto di riferimento e pertanto le Parti si impegnano a scadenza del contratto o prima, qualora le norme lo consentano, a rivalutare le condizioni di miglior favore previste negli accordi precedenti, coerentemente con l'andamento delle attività.

Tutto ciò premesso, si conviene e stipula quanto segue

1) RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI D'INFORMAZIONE

Al fine di favorire un sistema di relazioni sindacali innovativo ed adeguato al contesto aziendale, fondato sul confronto costruttivo tra Sindacato e Azienda, quest'ultima fornirà

- i dati del bilancio consuntivo e preventivo;
- il piano strategico aziendale;
- eventuali variazioni della pianta organica;
- le delibere significative del consiglio d'amministrazione;
- i dati occupazionali relativi ai dipendenti Promos (nelle modalità previste dalla legge sulla privacy), indicanti tipologia di contratto e livelli di inquadramento;
- il totale degli straordinari effettuati dal personale nell'anno precedente;
- il dato minimo, il dato massimo e il dato medio delle retribuzioni all'interno di ciascun livello di inquadramento (nelle modalità previste dalla legge sulla privacy).
- Aggiornamento sull'andamento economico aziendale del primo semestre.

Inoltre, le parti si incontreranno di norma due volte all'anno (entro i mesi di maggio e ottobre) per valutare la situazione aziendale, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro e ad eventuali migliorie. Per ciò che attiene i contratti a termine, entro almeno un mese dalla data di scadenza naturale, l'Azienda comunicherà al lavoratore e alle RSU l'eventuale rinnovo o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA MILANO

Dal 1786 l'istituzione
al servizio del sistema
produttivo di Milano.

Sede Legale

Via Meravigli 9/b
20123 Milano
Tel +39 02.8515.5336 - 5881
Fax +39 02.8515.5227
C.F. 97425540156
P.IVA 05121090962

Sede Operativa

Via Meravigli, 7
20123 Milano
Tel +39 02.8515.5336 - 5881
Fax +39 02.8515.5227
infopromosi@mi.camcom.it
www.promos-milano.it



Internazionalizzazione e marketing territoriale

2) ORARIO DI LAVORO

Come da Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, l'orario di lavoro per tutto il Personale dipendente è stabilito in 40 ore settimanali, distribuite dal lunedì al venerdì, ed è così articolato:

entrata e uscita:

- dal lunedì al venerdì: ingresso nella fascia oraria 08.45 - 9.45, uscita dalle ore 17.15 e orario minimo giornaliero di 7 ore e mezza;

Eventuali carenze di orario dovranno essere compensate nell'arco del mese.

pausa pranzo:

- dal lunedì al venerdì: 12.30/14.30, con l'obbligo di osservare un intervallo di minimo 30 minuti e massimo 1 ora e mezza e fermo restando l'obbligo di timbrare il termine della pausa pranzo non oltre le ore 14.30.

Eventuali assenze nella fascia oraria compresa tra le 9.45 e le 17.15 devono essere previamente autorizzate.

Tale orario di lavoro è rivolto a tutto il personale dipendente, fatta eccezione per coloro che, per esigenze organizzative che richiedono coperture di servizio diverse, vengano autorizzati con specifica deroga separata.

L'orario di lavoro così definito entrerà in vigore il 1° gennaio 2016. Fino a tale data permarrà in vigore l'articolazione oraria prevista nel Contratto Integrativo 2005 – 2008.

3) STRAORDINARI E RECUPERI

Sono conteggiate come straordinario le ore effettuate in sede o durante le missioni/trasferte, secondo quanto previsto dai sistemi di controllo vigenti.

Saranno conteggiate da un minimo di 30 minuti e successivamente ogni 15 minuti.

Per le ore di straordinario effettuate in missione/trasferta, è obbligatorio il recupero del 50% delle stesse entro il 31/12 dell'anno di riferimento. Quanto non recuperato, non verrà liquidato.

Per le ore di straordinario effettuate in sede, si istituisce la Banca Ore regolamentata come di seguito.

L'Azienda si impegna a comunicare ad inizio anno il tetto massimo delle ore di straordinario individualmente assegnato che sarà utilizzato secondo le seguenti regole:

- almeno il 50% delle ore straordinarie maturate confluirà in Banca Ore;
- è facoltà del dipendente richiedere l'inserimento in banca ore di ulteriori ore sino al raggiungimento del 100% degli straordinari maturati e autorizzati;
- le prime 4 ore di straordinario effettuate nel mese confluiranno automaticamente in Banca Ore;
- le ore di straordinario effettuate a dicembre non vanno in Banca ore;

E' obbligo del dipendente recuperare le ore maturate in Banca Ore entro il 30/11 dell'anno di maturazione. Le ore di straordinario presenti in Banca Ore che il dipendente, per comprovati motivi di lavoro, non potesse recuperare alla data del 30/11 saranno liquidate nello stipendio di dicembre.

I riposi compensativi potranno essere richiesti da ciascun dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio.



PROMOS

Internazionalizzazione e marketing territoriale

La fruizione della Banca Ore, possibile per i soli dipendenti *full-time*, si attua con le seguenti modalità:

- i riposi compensativi possono essere utilizzati in ogni mese dell'anno ad eccezione delle chiusure aziendali per le quali il dipendente è obbligato ad utilizzare la causale FERIE;
- i riposi compensativi possono essere utilizzati da mezz'ora e successivi multipli;
- nel caso di utilizzo della Banca Ore, le maggiorazioni del lavoro straordinario verranno pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa;
- il prelievo delle ore maturate avverrà tramite un'apposita causale di E-Sipert; la richiesta di fruizione dei permessi compensativi deve avvenire con almeno 5 giorni di preavviso.

Le Parti concordano di incontrarsi dopo un anno – o prima se ritenuto opportuno - dall'avvio della Banca Ore per valutarne l'effettivo utilizzo da parte dei dipendenti e apportare eventuali cambiamenti alle modalità di articolazione, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Il personale di livello quadro potrà recuperare fino ad un massimo di 4 ore al raggiungimento della soglia di 20 ore di lavoro eccedenti svolte al mese. La fruizione dei recuperi potrà avvenire, previa approvazione con un preavviso minimo di 5 giorni, in frazioni di mezz'ora o multipli. Le ore dovranno essere godute entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione e non potranno essere usate durante i periodi di chiusura aziendale. Al 31 dicembre di ogni anno il contatore delle ore eccedenti fruibili come riposi compensativi per i quadri, verrà azzerato.

Le modalità di maturazione dei riposi compensativi e di fruizione della Banca Ore come sopra descritti entreranno in vigore il 1° gennaio 2016.

4) PART-TIME E PART-TIME POST MATERNITÀ'

Si conferma che, come da precedente Accordo integrativo, al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno d'età, l'Azienda accoglierà - nell'ambito del 5% della forza occupata - la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Potranno essere inoltre accolte richieste di trasformazione in part-time verticale e orizzontale anche per i lavoratori e le lavoratrici non rientranti nel caso previsto dal 1° comma, qualora il numero complessivo dei part-time non superi il 20% dell'organico.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni ed indicare il periodo per il quale viene fatta la richiesta di riduzione della prestazione lavorativa e l'entità della riduzione.

5) FRAZIONAMENTO CONGEDI PARENTALE

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal D. Lgs 80/2015, le Parti concordano di consentire la fruizione del congedo parentale su base oraria da un minimo un'ora e successivi multipli.

6) BUONI PASTO

Al dipendente viene riconosciuto, per ogni giornata di effettiva presenza in Azienda secondo i criteri stabiliti, un buono pasto il cui valore è attualmente 7,00 euro e che seguirà gli adeguamenti che verranno stabiliti per i dipendenti della CCIAA di Milano.



**Internazionalizzazione
e marketing territoriale**

7) CONVENZIONI TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

Promos si impegna a mantenere attiva la Convenzione con ATM e Trenord che prevede un abbattimento del costo degli abbonamenti annuali e la rateizzazione in 12 rate mensili con trattenuta sullo stipendio.

L'Azienda si impegna inoltre a negoziare condizioni di miglior favore rispetto alle attuali in sede di rinnovo delle Convenzioni in corso.

8) ANTICIPO TFR

Si conferma che, come da precedente Accordo integrativo, l'anzianità necessaria per ottenere tale anticipazione viene ridotta a 4 anni di servizio e che le casistiche per cui sarà concessa saranno:

- divorzio e/o separazione legale
- spese per l'istruzione dei figli
- ristrutturazione della casa
- spese mediche in generale
- aspettativa non retribuita per casi gravi di malattia e/o di assistenza familiari.

Le parti convengono che potrà essere concesso un anticipo sul TFR al lavoratore assente per malattia o infortunio, qualora l'assenza superi il periodo massimo di 180 giorni ed il dipendente eserciti il diritto di assentarsi per ulteriori 120 giorni mediante aspettativa non retribuita.

L'anticipo sul TFR sarà riconosciuto fino all'importo massimo della retribuzione a cui avrebbe diritto il lavoratore durante il periodo di assenza.

9) FORMAZIONE

Al fine di rendere effettivamente attuabile quanto pattuito nei precedenti Accordi Integrativi, si riconferma l'istituzione di una commissione di lavoro congiunta composta da rappresentanti della Direzione e delle RSU che si incontrerà periodicamente al fine di valutare eventuali esigenze formative future.

L'Azienda fornirà alla fine di ogni anno un riepilogo delle attività di formazione realizzate nel corso dell'anno stesso.

10) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si conferma che, come da precedente Accordo integrativo le parti convengono che la contribuzione a carico dell'azienda per i lavoratori iscritti al fondo FON.TE sarà pari alla percentuale scelta dagli stessi lavoratori fino al limite del 2%.

11) SISTEMA INCENTIVANTE

Condizione di accesso al sistema di incentivazione del personale è il non superamento del parametro "Contributo di Gestione CCIAA di Milano" come quantificato annualmente nel bilancio previsionale approvato dal Consiglio d'Amministrazione.

Ai fini della verifica sul rispetto del contributo camerale vanno considerate anche le somme destinate ai premi per il personale dipendente. In caso di superamento del contributo camerale, l'ammontare destinato alla produttività previsto a budget sarà decurtato complessivamente in misura pari allo



PROMOS

Internazionalizzazione e marketing territoriale

sforamento ed in misura proporzionale per ciascun dipendente; in nessun caso dalla erogazione del premio di risultato potrà derivare il superamento del contributo di gestione.

Al raggiungimento dell'obiettivo economico complessivo, che verrà identificato annualmente dal Consiglio d'Amministrazione nella stessa seduta nella quale viene approvato il bilancio previsionale annuo, l'Azienda si impegna a riconoscere a tutto il personale dipendente in forza al 31/12 dell'anno di riferimento una percentuale corrispondente al 5% della Retribuzione Annuale Lorda per gli Impiegati ed al 7% della Retribuzione Annuale Lorda per i Quadri. Al fine di valorizzare le performance particolarmente positive del personale che ha contribuito in modo significativo al raggiungimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza aziendali, l'Azienda si impegna a riconoscere ad almeno il 70% complessivo dei dipendenti con qualifica di Quadro ed Impiegato una ulteriore somma, quantificabile nel massimo del 5% della Retribuzione Annuale Lorda per gli Impiegati e del 7% della Retribuzione Annuale Lorda per i Quadri. Ai fini del calcolo del premio si considera come Retribuzione Annuale Lorda quella alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La Direzione, la Dirigente Area Risorse Umane e la Dirigenza aziendale si coordineranno a seguito della chiusura delle valutazioni dei singoli da parte dei Responsabili per individuare il personale che si è distinto per le buone ed eccellenti performance durante il corso dell'anno.

Nel caso in cui il dipendente superi, durante l'anno, i 60 giorni di calendario di assenza dal lavoro per malattia, aspettativa non retribuita e maternità facoltativa, il premio gli sarà erogato in proporzione ai mesi effettivamente lavorati.

In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria e per maternità anticipata, nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni calendariali) assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero o per infortunio sul lavoro.

12) DETASSAZIONE DEGLI ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE

Con il presente accordo si ribadisce che, al fine di migliorare la competitività del proprio Personale, Promos intende utilizzare tutti gli strumenti di flessibilità regolati dal vigente CCNL per i Dipendenti delle Aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi e da accordi sindacali aziendali, così come espressamente disciplinati, che qui si intendono integralmente recepiti. Tali strumenti si intendono volti a garantire incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico dell'azienda o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In via esplicativa, ma non esclusiva, si fa riferimento a premi variabili di rendimento.

Sulla base di quanto sopra concordato e con riferimento agli istituti concretamente applicati, Promos, in attuazione delle disposizioni normative sopra richiamate, effettuerà l'assoggettamento al regime di imposta agevolata in presenza dei requisiti normativi definiti annualmente e dei requisiti reddituali richiesti dalla suddetta normativa.

13) DECORRENZA E DURATA

La validità del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione di Promos e al parere positivo della Camera di Commercio di Milano, come previsto dagli artt. 11 e ss. Del Codice di Condotta vigente, come modificato dal CdA con delibera n. 10 del 16/07/2015.



PROMOS

Internazionalizzazione e marketing territoriale

Fatto salvo quanto sopra, il presente Accordo decorre a partire dal 3 novembre 2015, fatte salve eventuali diverse scadenze indicate ai singoli punti, e durerà fino al 31 ottobre 2018.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto formalmente da una delle due parti tre mesi prima della scadenza.

14) RINVIO

Per quanto non espressamente previsto e disciplinato nel presente accordo integrativo si rinvia alle vigenti disposizioni di legge e al Contratto Collettivo per i Dipendenti delle Aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi.

Milano, 3 novembre 2015.

Per l'Azienda

(Pier Andrea Chevallard)

Direttore Generale

(Paola Amodeo)

Dirigente Area Risorse
Umane ed Organizzazione

Per le OO.SS.

(Flutura Ndoni)

FILCAMS-CGIL

(Stefano Negri)

FILCAMS-CGIL

(Ivan Notarnicola)

FISASCAT-CISL

(Edmondo Ladiserni)

FISASCAT-CISL

Per la RSU

(Marco Angioni)

(Raffaello Benetti)

(Stefania Mannato)

(Rosalba Rotella)