

Accordo integrativo Gruppo Cerved

Oggi, 29 luglio 2015, presso gli uffici di Milano, via S. Vigilio n.1, di Cerved Group S.p.A., si sono incontrate le parti come di seguito costituite :

per le Società del Gruppo Cerved * come meglio di seguito specificate, i sigg. Daniele Pozza e Leopoldo Bifulco

per Filcams Cgil nazionale, il sig. Marco Rossi;
per Fisascat Cisl nazionale, il sig. Dario Campeotto;
per Uil Tucs nazionale il sig. Paolo Proietti;
le RSU/RSA aziendali (coordinamento),

per sottoscrivere alcune modifiche all'accordo integrativo vigente per le Società del Gruppo Cerved*.

Ambito di applicazione

*Il presente CIA si applica alle seguenti società del Gruppo Cerved:

Cerved Group S.p.A.
Cerved Information Solution S.p.A.
Cerved Rating Agency S.p.A.
Consit Italia S.p.A.
Finservice S.p.A.
Cerved Credit Management Group s.r.l.
Cerved Credit Management S.p.A.
Cerved Legal Services s.r.l.

Di seguito, il nuovo testo:

1. Sistema di relazioni sindacali

DIRITTI D'INFORMAZIONE

INFORMAZIONE E RELAZIONI A LIVELLO NAZIONALE

Data l'organizzazione aziendale si concorda un confronto a livello nazionale che affronti l'insieme delle realtà del gruppo Cerved con riguardo ai diritti di informazione preventiva avuto riguardo della normativa relativa alle informazioni riservate e nel rispetto delle norme già previste dal CCNL Terziario, con particolare riferimento ai seguenti argomenti:

- strategie aziendali della Società (sviluppo, investimenti, politiche commerciali);
- andamento economico dell'azienda (risultati economici e di Bilancio);
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;

- mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (a titolo esemplificativo: tipologie contrattuali, tempi pieni e parziali, donne e uomini, effetti della legge 125/1991, livelli di inquadramento);
- regolamenti e prassi aziendali;
- piani formativi;
- orario di lavoro di cui al punto 2 del presente CIA.

Le parti firmatarie si troveranno almeno una volta all'anno, e comunque su richiesta di una di esse, per discutere le questioni inerenti le materie sopra individuate, secondo i termini e le modalità definite nell'accordo del 26 febbraio 2014 sul "Coordinamento RSU/RSA".

Le informative dell'azienda rispetteranno le leggi vigenti, sia nazionali che internazionali in termini di riservatezza dovuta per una società quotata e seguiranno le direttive del vigente 'Codice Etico' di gruppo.

INFORMAZIONE E RELAZIONI A LIVELLO DI FILIALI e/o TERRITORI

A livello di filiale e/o territoriale, avuto riguardo della normativa relativa alle informazioni riservate e nel rispetto delle norme già prevista dal CCNL Terziario, con le RSU/RSA e/o le Organizzazioni Sindacali si procederà ad una informativa preventiva con particolare riguardo ai seguenti argomenti:

- sviluppo, investimenti territoriali
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive;
- orari di lavoro e loro articolazione;
- organizzazione del lavoro;
- organici e loro composizione, lavoro supplementare e straordinario;
- calendari ferie;
- tutela della prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda s'impegna a fornire preventivamente quanto utile e propedeutico agli incontri di cui sopra, nonché a fornire un riscontro tempestivo alle richieste avanzate dalle RSU/RSA.

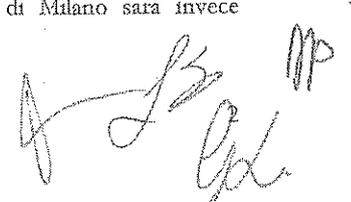
2. Orario di lavoro

L'articolazione dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali e con la forma seguente:

- entrata: ore 08.15 – 09.30
- pausa pranzo: minimo 30' max 60' in fascia oraria 12.30 (inizio) – 14.30 (rientro);
- uscita: ore 17.00 – 18.30 dal lunedì al giovedì e 16.00 - 18.30 al venerdì.

L'eventuale uscita anticipata del venerdì dovrà essere compensata nella settimana lavorativa con la corrispondente prestazione oraria a copertura, effettuata nei giorni precedenti, volta al raggiungimento delle 40 ore settimanali.

L'orario di lavoro del personale dedicato al servizio di ricevimento e centralino della sede di Milano sarà invece regolamentato come segue:



ricevimento

-1a fascia: ore 07.30-15.30, pausa : 12.30-13.30;
-2a fascia: ore 13.30-21.30, pausa: 13.30-14.30:

centralino (fascia di copertura): 8.15 - 18.30.

Eventuali modifiche al suddetto orario, relative a singole sedi territoriali delle aziende del gruppo saranno normate con accordi tra l'azienda, le OO.SS. territoriali e la RSU/RSA.

3. Flessibilità

Ferma restando la flessibilità oraria così come disciplinata dall'art.2 del presente CIA, è consentito effettuare fino a quattro ritardi al mese, ciascuno contenuto entro la mezz'ora, e comunque non più di due alla settimana, con possibilità di recupero entro i successivi 7 giorni di calendario. Dei nominati quattro eventi di ritardo è altresì possibile convertirne fino ad un massimo di due al mese in uscite anticipate di mezz'ora, nel limite cumulato di massimo quattro eventi tra ritardi ed anticipi di uscite, con possibilità di recupero (per ciascuna) entro i successivi 7 giorni di calendario. Modalità di recupero diverse potranno essere concordate a livello di filiale e/o territoriale a seguito dell'informativa prevista dall'art. 1 del presente CIA.

L'accordo territoriale di Padova del 26 settembre 2014 viene esteso ai sistemisti di Milano e Mangone (CS) dell'area IT appartenenti alle seguenti unità organizzative:

Sistemi, Networking e DR
Database Administration
Application Server

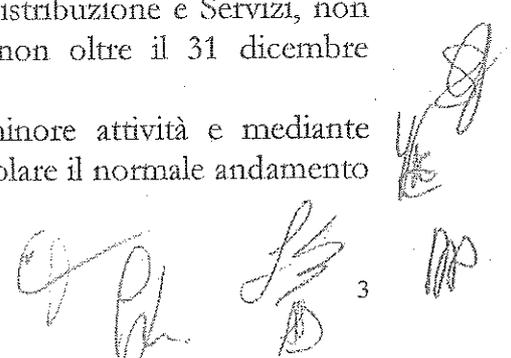
Viene abolita espressamente l'Ips sistemisti (vedi punto 6 del CIA 2010).

4. Ferie, Par ed Ex Festività

La programmazione delle ferie annuali sarà definita, di norma, entro il mese di febbraio di ogni anno di riferimento. La programmazione, sentite le RSA/RSU e le OO.SS. territoriali, comprenderà le eventuali chiusure collettive aziendali e potrà avere una diversa articolazione territoriale.

I permessi retribuiti, di cui all'art.146 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, non fruiti entro l'anno di maturazione potranno essere fruiti non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.



Le richieste di fruizione dovranno essere fatte utilizzando come unico canale la piattaforma Work-Flow, anche con una previsione programmata di utilizzo, le autorizzazioni per l'utilizzo saranno date entro tre giorni dall'immissione per i permessi programmati nei sette giorni successivi ed entro dieci giorni dall'immissione per quelli programmati per periodi superiori.

Qualora esigenze operative non dovessero permettere l'approvazione puntuale di tutte le richieste, oppure nel caso di revoca dei permessi già approvati, per favorire comunque la massima fruizione di detti permessi, la Direzione si impegna a proporre date alternative di utilizzo.

Al termine del periodo di fruibilità i soli ed eventuali permessi residui non fruiti per esigenze operative aziendali saranno pagati, con la retribuzione di fatto di cui all'art.195 del CCNL Commercio in atto al momento della scadenza.

L'azienda, con cadenza almeno semestrale, comunicherà al "Coordinamento delle RSU/RSA" l'andamento dei consumi dei permessi retribuiti (diviso per aziende, sedi, settori operativi ecc.), gli eventuali rifiuti e l'evidenza degli eventuali cumuli, allo scopo di individuare e applicare soluzioni finalizzate al godimento.

5. Permessi

Visita medica o specialistica: su presentazione di giustificativo con indicazione dell'orario e durata prevista per la visita, al personale Cerved Group S.p.A. verrà concesso un permesso retribuito con decorrenza da un'ora prima e fino ad un'ora dopo della visita. La definita decorrenza potrà essere di un'ora e mezza nel caso di visita in struttura medica situata all'esterno del raggio di 30 km dalla sede aziendale*. Il giustificativo della visita potrà essere presentato all'azienda entro il terzo giorno successivo al giorno della visita.

Breve indisposizione improvvisa: in caso di indisposizione improvvisa sarà possibile lasciare il luogo di lavoro previo avviso al proprio responsabile, senza necessità di fornire successivamente il certificato medico qualora l'assenza non superi il giorno stesso. In tal caso l'assenza sarà considerata retribuita.

Nascita del figlio/a: in caso di nascita di un figlio/a verrà concesso un giorno di permesso retribuito da usufruirsi nei cinque giorni dalla data di nascita.

Le procedure amministrative del personale conterranno le modalità per la fruizione dei permessi indicati. Tali procedure saranno comunicate anche alle RSU/RSA ed alle OO.SS. firmatarie.

6. Part Time

L'orario di lavoro così come previsto dall'art.2 del presente CIA è applicabile anche ai tempi parziali, fatti salvi diritti e condizioni contrattuali individuali. L'azienda riconoscerà la possibilità di ottenere un contratto a tempo parziale post-maternità come previsto dal Ccnl, applicato ad almeno 1 persona per le unità sotto ai 20 dipendenti, almeno a 2 tra i 21 e 33 dipendenti al 5% sopra ai 33 dipendenti.

Ad estensione di quanto previsto nel CCNL per il part time post maternità e ferme le percentuali precedentemente indicate, la richiesta di part time potrà essere estesa fino al 4° anno di età del bambino al genitore che ne farà espressa richiesta, fatta salva la verifica di compatibilità organizzativa.

Come da previsione di CCNL vigente, le richieste che saranno accolte avranno decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

L'azienda, con cadenza annuale, comunicherà al "Coordinamento RSU/RSA" il numero dei part-time post maternità in essere, la relativa durata e l'elenco delle richieste pendenti e/o respinte. (I dati saranno suddivisi per Azienda e Sede).

A fronte di gravi patologie si valuterà, su richiesta individuale la possibilità di concedere l'orario a tempo parziale.

7. TFR

L'anticipo di quanto finora maturato come TFR e custodito presso l'azienda può essere richiesto decorsi 5 anni di anzianità aziendale, fino ad un massimo dell'80% di quanto maturato e per due volte nel corso del rapporto di lavoro; la motivazione della richiesta, oltre a quanto previsto dalle norme, può essere fatta anche in caso di gravi e comprovate necessità. La richiesta, nei termini qui riportati, dovrà essere concessa fino ad un massimo annuo del 10% del personale Cerved Group S.p.A.

8. Trasferte

A tutto il personale Cerved Group S.p.A. in caso di trasferta si applicherà quanto previsto dal CCNL Commercio.

9. Trasferimenti

L'azienda si impegna ad informare la RSU con un preavviso di almeno 60 gg degli eventuali trasferimenti collettivi.

In aggiunta alle condizioni previste dal CCNL vigente vengono corrisposti:

- il rimborso dell'eventuale differenza tra il costo dell'affitto sostenuto in località di provenienza e quello in località di destinazione per 12 mesi;
- il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio per un periodo di 15 gg., in occasione del trasloco (da collocare all'interno del periodo trattato a rimborso spese);
- una indennità onnicomprensiva "Una Tantum Trasferimento" pari ad 1 mensilità della retribuzione lorda percepita, da corrispondere in occasione del cambio di residenza.

In alternativa a dette condizioni sarà previsto, in caso di trasferimento di sede che non comporti il cambio di residenza/domicilio del dipendente, un indennizzo corrispondente all'abbonamento ferroviario per il percorso sede precedente - sede nuova per un periodo di sei mesi.

[Handwritten signatures and initials]

15. Eventi climatici eccezionali

In caso di eventi climatici e/o naturali riconosciuti congiuntamente dall'azienda e dalla RSU che limitino o impediscano il normale raggiungimento delle sedi aziendali e che causino ritardi rispetto alla fascia oraria di inizio lavoro, è prevista l'assenza giustificata con il recupero delle ore di ritardo secondo le seguenti modalità :

- a) fino a due ore recuperabili entro le due settimane successive all'evento;
- b) oltre le due ore, e fino alle quattro ore, recuperabili entro le tre settimane successive all'evento;
- c) oltre le quattro ore, recuperabili entro il mese successivo all'evento.

16. Lavoro Remoto

L'Azienda, è disponibile a valutare ed accordare il 'telelavoro' in determinati specifici casi personali di riconosciuta gravità in base ad un regolamento condiviso sui motivi del ricorso al lavoro remoto.

Dal mese di settembre 2015 viene istituita una commissione per la redazione di detto regolamento con presenza di rappresentanti dei lavoratori indicati dal Coordinamento RSU/RSA.

Inoltre dal mese di settembre si avvierà tra azienda e OO.SS. firmatarie un confronto per verificare possibili sperimentazioni di telelavoro in determinati gruppi/settori/situazioni organizzative o tipologie di ruoli.

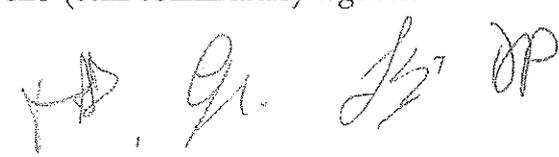
17. Malattia

Ferma la disciplina legale e contrattuale vigente alla data, si specifica quanto segue:

- 1) Come condizione migliorativa, non sarà applicata la decurtazione dell'indennità di malattia, sui primi tre giorni, (art. 176 CCNL vigente) a partire dal terzo evento nell'anno a tutti i dipendenti delle società del Gruppo Cerved come sopra specificate
- 2) Opera l'integrazione al 100% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° solo per i dipendenti di Cerved Group destinatari del trattamento di armonizzazione come da verbale del 16 dicembre 2009 art. 9 e quelli provenienti da Nuova Pitagora destinatari del trattamento di armonizzazione come da verbale del 29 ottobre 2010 art.7.

18. Altri istituti

Per quanto non diversamente disciplinato con il presente accordo, vale l'applicazione della normativa legale e di quella contrattuale di primo livello (ccnl commercio) vigente.



N.B.:

Per i dipendenti come di seguito individuati ed in forza alla data dei seguenti accordi :

a) ex Cerved B.I., ex Centrale dei Bilanci ed ex Databank destinatari del "Verbale di Accordo di Armonizzazione" del 16 dicembre 2009;

b) ex Nuova Pitagora destinatari del "Verbale di Esperito Esame Congiunto e Armonizzazione" del 29 ottobre 2010;

c) ex Jupiter Group destinatari del "Verbale di Accordo" (armonizzazione) del 27 ottobre 2011;

d) ex San Giacomo Gestione Crediti destinatari del "Verbale di Esperito Esame Congiunto" (armonizzazione) del 25 giugno 2015;

rimangono in vigore i contenuti degli accordi nominati (non modificati dal presente accordo di rinnovo), con le vigenze temporali indicate nei verbali di sopra richiamati.

19. Validità e durata dell'accordo

Il presente contratto, modifica e sostituisce i corrispondenti istituti del precedente CIA del 22 luglio 2010.

Il nuovo CIA entrerà in vigore dal 1° settembre 2015, è a tempo indeterminato con facoltà delle parti di darvi disdetta per iscritto con un preavviso di almeno tre (3) mesi.

Per l'Azienda



per Filcams Cgil nazionale il sig. Marco Rossi



per Fisascat-Cisl Nazionale il sig. Dario Campeotto



per Uil Tucs nazionale il sig. Paolo Proietti;

per le RSU/RSA (coordinamento)





