CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE NAZIONALE

Sottoscrivono:

Vera S.r.l.

Sig. Mauro Ornelli in qualità di Direttore Generale di Vera S.r.l.
Sig. Matteo Barrella in qualità di Responsabile alle Relazioni Sindacali della società Vera S.r.l.

assistiti dai Sig. Silvio Moretti ed Andrea Chiratti di Fipe Nazionale

OO.SS.

il Sig. Luca De Zolt, della Filcams C.G.I.L. Nazionale
il Sig. Salvatore Carofratello della Fisascat C.I.S.L. Nazionale
il Sig. Gabriele Fiorino della Uiltucs U.I.L. Nazionale

Vera · Ristò · CremAmore · Portello Caffè · Romantica · illy · Doroki · ristorazione

www.vera-srl.it

FIPE Federazione Italiana Pubblici Esercizi – Confcommercio

CGIL FILCAMS · CISL FISASCAT · UILTuCS

11 Febbraio 2022

VERBALE DI ACCORDO

Contratto Integrativo Aziendale Nazionale

Roma 11/02/2022 si sono incontrati presso la Fipe Nazionale sita in Piazza Gioacchino Belli a Roma i signori:
Sig. Mauro Ornelli in qualità di Direttore generale di Vera S.r.l.;
Sig. Matteo Barrella in qualità di Responsabile alle Relazioni Sindacali della società Vera S.r.l.;

assistiti dai Sig. Silvio Moretti ed Andrea Chiratti di Fipe Nazionale

il Sig. Luca De Zolt, della Filcams C.G.I.L. Nazionale;

il Sig. Salvatore Carofratello della Fisascat C.I.S.L. Nazionale;

il Sig. Gabriele Fiorino della Uiltucs U.I.L. Nazionale;

con la presenza in videoconferenza di una delegazione delle OO.SS. Territoriali e le R.S.U/R.S.A aziendali.

Per procedere alla sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale Nazionale.

Le Parti dichiarano la volontà d'implementare l'attuale impianto di relazioni industriali in Azienda attraverso l'adozione del presente accordo integrativo nazionale (d'ora in poi, anche più semplicemente, "C.I.A. Nazionale") che integra tutti i Contratti Integrativi territoriali e provinciali stipulati sui punti vendita e ogni altro Accordo Territoriale.
Gli accordi già sottoscritti, su qualunque territorio, tema e firmatari, hanno validità fino alla scadenza del presente accordo. Resta inteso che a livello territoriale le Parti potranno attivare confronti sulle materie demandate finalizzati al raggiungimento di accordi.
Il presente accordo è infatti frutto di una continua, importante e capillare costruzione di relazioni industriali fiorite a livello territoriale che hanno permesso sia di tenere vivo un dialogo costruttivo sia di adottare strumenti contrattuali aderenti alle necessità dei lavoratori e dell'Azienda.

Dopo ampia e approfondita discussione, le Parti hanno proceduto alla scrittura del testo definitivo inserendo le integrazioni, le riflessioni e gli spunti di miglioramento scaturiti dal confronto durante gli incontri stessi, propedeutici alla stesura del presente.
Il testo, unico e inscindibile in tutte le sue parti, riporta e regolamenta le parti normative, organizzative ed economiche aggiuntive rispetto al CCNL applicato, e disciplinerà su tutto il territorio nazionale dove Vera S.r.l. è presente i rapporti di lavoro di tutto il personale in capo alla stessa.
Pertanto, quanto non previsto dal presente accordo, è regolamentato dal CCNL Turismo Pubblici Esercizi e Leggi vigenti di cui sopra.

Premessa

La situazione economica e finanziaria dei settori del Turismo e della Ristorazione mostravano già in epoca pre pandemica segnali di deterioramento del contesto macroeconomico; a seguito della gravissima condizione provocata dalla pandemia, ci si è trovati ad affrontare situazioni di emergenza assolutamente nuove e imprevedibili , di estrema difficoltà non solo sanitaria, ma anche economica e organizzativa legata anche alle disposizioni restrittive con ricadute pesantissime sia della riduzione dei livelli occupazionali sia di tenuta. In questa fase di emergenza, nella necessità di dover trovare soluzioni e modelli nuovi, è di comune avviso affermare la validità degli elementi di dialogo e partecipazione già espressi nei precedenti Contratti Integrativi di Punto Vendita, in quanto aderenti ai principi di responsabilizzazione e coinvolgimento dei tavoli di confronto su temi di coordinamento ed indirizzo delle scelte organizzative, occupazionali e sociali condivise.

La situazione emergenziale e le dinamiche evolutive del mercato e in particolare di quello legato al settore della Ristorazione, prefigurano scenari ad alta complessità e in continua trasformazione proprio per la necessità di trovare soluzioni normative e organizzative nuove e tali da richiedere, per contrastare il deterioramento dei livelli occupazionali e per attuare azioni di ripresa della competitività e della redditività, l'adozione di modelli organizzativi che facciano perno anche sull'innovazione di prodotto/servizio e nel contempo sul rispetto di nuove regole imposte dalla situazione d' emergenza.

Presupposto per il raggiungimento di questi traguardi resta in ogni caso il coinvolgimento dei dipendenti in chiave formativa e informativa e la valorizzazione del loro contributo allo sviluppo dell'Azienda nella prospettiva della sua ripresa e affermazione sul mercato.
Gli interventi devono dunque condurre a una maggiore efficacia ed efficienza organizzativa e ad una razionalizzazione dei costi del lavoro in considerazione della attuale e problematica situazione dettata dalla criticità oggettiva della situazione pandemica.

Il testo di seguito riportato regolamenta pertanto le parti normative, organizzative ed economiche aggiuntive rispetto al CCNL dei settori e Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo ed alle leggi vigenti in materia di normativa del lavoro.
Le Parti si danno altresì atto di voler congiuntamente proseguire nel confronto finalizzato ad intese e progetti volti a favorire l'introduzione di azioni propositive e positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle/i lavoratrici/ori, attraverso soluzioni innovative capaci di incidere positivamente sull'Organizzazione del Lavoro, anche a livello territoriale.
L'importanza che le Parti danno alle premesse di cui sopra trova conferma nel fatto che il presente Contratto Integrativo Aziendale Nazionale è definito e contrattato nel contesto emergenziale del Covid-19.

INTEGRALE APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE

Il presente contratto è un complesso di norme inscindibile in tutte le sue parti.
Nell'ambito delle disposizioni dettate dal CCNL vigente di categoria le parti intendono integrare quanto di seguito esposto:

TITOLO I - Sfera di applicazione

Il presente contratto sarà applicato a tutti i dipendenti di Vera S.r.l. presenti e futuri su tutto il Territorio Nazionale. Infatti, dall'esperienza scaturita attraverso la pregressa contrattazione territoriale e provinciale e attraverso il continuo confronto, le Parti sono pronte a stipulare il presente Contratto Nazionale.

TITOLO II - Sistema di relazioni sindacali

Le Parti concordano che un corretto sistema di Relazioni Sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita di motivazione e senso di appartenenza, al rafforzamento dell'Azienda, al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo dei livelli occupazionali.
A tale fine si riconosce quindi che, nell'ambito delle Relazioni Sindacali, assumono un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione e confronto a tutti i livelli, vissute come prassi costante, improntate a principi di correttezza e al pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, con l'intento di prevenire l'insorgere di conflitti e ricercare soluzioni ai problemi che potrebbero emergere tra le Parti.
Di norma (entro il primo trimestre successivo alla chiusura di ogni bilancio) e comunque su richiesta, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente C.I.A. Nazionale si incontreranno per poter discutere di tematiche nazionali, che a titolo esemplificativo e non esaustivo potranno comprendere:

A. Diritti di Informazione – verifica e materie del confronto

Le parti confermano la necessità di consolidare un sistema relazionale volto al confronto negoziale a tutti i livelli. A tal fine si conviene sull'importanza dell'informazione a carattere preventivo d da parte dell'Azienda Vera S.r.l, così da consentire eventuali confronti tra le parti, secondo la logica di competenza per territorio e materia.
L'informazione avrà carattere periodico, almeno una volta l'anno, anche relativamente all'avanzamento di progetti aziendali ed in ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse.

A1. Livello Nazionale

L'attività di informazione da parte dell'Azienda avrà carattere preventivo e consuntivo, anche al fine di realizzare intese e riguarderà i seguenti argomenti di carattere generale:

- andamento economico aziendale;
- andamento dello sviluppo;
- innovazioni di metodo o di tecnologie che abbiano impatto sull'organizzazione aziendale;
- processi di acquisizione, fusione, riorganizzazione, chiusure e ristrutturazioni;
- struttura aziendale e composizione organici;
- programmi di formazione;
- azioni positive e pari opportunità;
- forme di contratto e stage;
- ambiente e salute;

A2. Livello territoriale e/o Punto Vendita

Attiene a tale livello il confronto, anche al fine di realizzare intese, sui medesimi argomenti previsti a livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse materie possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale e organizzativa dei singoli territori almeno una volta l'anno o su richiesta di una delle parti.
Attiene a tale livello l'informazione e il confronto anche per la realizzazione dei seguenti argomenti:

- andamento e obiettivi di Punto Vendita;
- organizzazione del lavoro;
- organici e loro composizione;
- ambiente di lavoro e tutela della salute;
- pari opportunità;
- Andamento orari straordinari/supplementari;
- Andamento situazione ferie, permessi, malattia ed assenze;
- Verifica andamento premio di risultato;

B. Pari opportunità

L'Azienda si impegna a fornire annualmente, alle OO.SS. le informazioni relative all'impiego del personale femminile all'interno dell'Azienda, anche con riferimento ai percorsi formativi, professionali e di crescita.

B1. Responsabilità Sociale Aziendale

L'Azienda si impegna a garantire

- Ai/alle lavoratori/lavoratrici, applicando logiche eque e non discriminatorie:
  - *un ambiente di lavoro motivante* in grado di favorire la crescita individuale grazie allo sviluppo di trasparenti opportunità di formazione, mobilità e promozione interna;
  - *un contesto rispettoso dei diritti umani*, delle leggi e dei regolamenti in materia di Lavoro, ambiente, Igiene, Salute e Sicurezza, nel quale sia incoraggiato il dialogo e sia rispettato l'esercizio delle libertà sindacali.
- Agli studenti: il potenziamento e l'implementazione dei servizi in ogni ambito delle diverse attività, la valorizzazione delle eccellenze e la promozione di un contesto rispettoso delle diverse culture, della dignità individuale e delle normative vigenti in materia di sicurezza e igiene.
- Alla Comunità Sociale: un ambiente teso a favorire e incentivare l'educazione al rispetto dell'ambiente ispirando a questa coerenza gli imperativi di sviluppo sostenibile della propria attività.

B2. Pari opportunità – Contrasto Violenza di genere

L'Azienda, sostenendo con forza il principio secondo cui la dignità dell'essere umano a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro sia una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo, si adopera affinchè tale valore orienti le azioni di tutte le Risorse.
Pertanto, in attuazione dei principi fissati dalla Costituzione Italiana e da quanto previsto dal Codice delle Pari Opportunità D.lgs. 198 del 2006, le parti nel rispetto delle diverse prerogative e responsabilità, confermano:

- la parità tra uomini e donne e, più in generale l'equità tra generi quali valori primari da perseguire in ogni ambito della vita aziendale e fondamento della gestione delle risorse umane. La Gestione delle Risorse Umane, infatti, continuerà ad essere improntata sui principi di meritocrazia, equità e trasparenza, quali massimi principi garanti del rispetto della diversità e della pari opportunità;
- la volontà di continuare ad adoperarsi per porre in essere azioni necessarie a prevenire ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, sul genere, sulla razza, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento affettivo sessuale e sulla diversa abilità;
- il reciproco e fattivo impegno per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità;
- l'impegno a proseguire nel percorso intrapreso per favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro ed i servizi a favore delle famiglie, rappresentando azioni concrete di sostegno alle pari opportunità

In coerenza con quanto affermato sopra, Le parti sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.
Le Parti firmatarie il presente CIA condannano i comportamenti discriminatori in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro.
Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

- L'Azienda aggiungerà, a proprio carico, 2 mesi alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I/Le lavoratori/lavoratrici, per usufruire del periodo aggiuntivo dovranno:
- aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta
- documentare attraverso documentazione rilasciata dagli organi competenti/servizi sociali del Comune di appartenenza di essere inseriti in un percorso (Centri anti violenza o dalle Case Rifugio)

Il congedo di cui sopra potrà essere usufruito su base giornaliera nell'arco temporale di due anni; durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione. Inoltre tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di

servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo B2 (Pari Opportunità), la/il lavoratrice/ore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta/o a dare comunicazione all'Azienda con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione come meglio dettagliato al precedente comma.
Per agevolare il rientro al lavoro della/il lavoratrice/ore rientrante nei casi descritti al 1° comma, l'Azienda si impegna a:

- trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa su richiesta della lavoratrice, fatte salve condizioni tecniche e organizzative di impossibilità che saranno oggetto di confronto tra le Parti ;
- dare priorità a richieste di trasferimento anche temporaneo al fine di tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli.

Le Parti, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, in caso di evento di violenza, si impegnano ad individuare e coinvolgere le Associazioni rivolte all'assistenza delle vittime di Violenza di genere presenti nel territorio.

C. Agibilità sindacali

C1. Assemblee

In occasione delle negoziazioni e rinnovi del contratto integrativo aziendale nazionale, ai fini della socializzazione, consultazione partecipazione di tutti i dipendenti, a norma ex. Lg. 300/70, si potranno convocare assemblee retribuite in tutti i territori.
Il monte ore per lo svolgimento delle assemblee rimane quello previsto dal CCNL di categoria e le parti convengono che qualora esigenze particolari lo renderanno necessario, solo in quel contesto e per quella circostanza verrà valutato un eventuale e temporale surplus di ore.
Le parti dichiarano reciproca disponibilità a favorire da un lato, la partecipazione dei lavoratori alle assemblee, e dall'altro a non pregiudicare la copertura dei presidi minimi delle prestazioni di lavoro.
Le modalità di gestione delle assemblee saranno individuate dalle OO.SS. per le convocazioni nazionali e localmente dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. territoriali, secondo quanto stabilito dalle Parti.
L'Azienda riconosce alle/ai lavoratrici/ori la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali, sia in presenza che in modalità Video Conferenza, anche al di fuori del proprio orario di lavoro.
L'Azienda riconoscerà la possibilità di fruire di ore compensative (conto ore) regolarmente retribuite, se la partecipazione individuale all'Assemblea è avvenuta fuori dal proprio turno di lavoro, pari alla durata dell'Assemblea stessa.
Stante la specifica conformazione aziendale, le Parti concordano che le assemblee sindacali potranno tenersi anche al di fuori dell'orario di lavoro, in uno spazio messo a disposizione dall'azienda o individuato in accordo con l' O.S. In tal caso, l'organizzazione sindacale trasmetterà all'azienda l'elenco dei partecipanti sottoscritti dagli stessi, ai quali sarà riconosciuta la retribuzione delle ore di assemblea come da CCNL.
Fermo restando il monte ore annuo complessivo previsto dal vigente CCNL di Categoria, le assemblee potranno essere convocate anche dalla singola O.S. sia Nazionale che Territoriale.
Le assemblee sindacali potranno svolgersi anche online, attraverso piattaforme aziendali o sindacali. Fermo restando che la titolarità della convocazione dell'assemblea resta in capo alla rappresentanza sindacale e alle OO.SS. l'azienda ne darà pubblicazione su apposita bacheca sindacale e attiverà la stanza virtuale apposita (o darà comunicazione della stanza virtuale organizzata dalle OO.SS.). La moderazione sarà in ogni caso sotto la titolarità delle OO.SS. La partecipazione all'assemblea virtuale

dovrà essere tracciata solo allo scopo delle finalità legate alla retribuzione delle ore di assemblea previste dal CCNL.

C2. Costituzione Coordinamento Nazionale RSA/RSU

Le OO.SS. vista la dislocazione Aziendale nelle varie province del territorio nazionale, costituiranno un Coordinamento Nazionale tra RSA/RSU/ laddove costituite e/o costituende al fine di confrontarsi sulle diverse tematiche del CIA in occasione delle scadenze e/o rinnovi.
Il numero complessivo di 9 Componenti terrà conto delle aree geografiche dando pari dignità di partecipazione ad un n. di 3 Delegati per ciascuna O.S. firmataria del C.I.A.
Per il funzionamento del Coordinamento Nazionale Aziendale RSA/RSU, a titolo di agibilità specifica, l'azienda riconoscerà a ciascun componente n. 20 ore di permessi retribuiti, in aggiunta a quanto già previsto dal CCNL di Categoria già in vigore per la durata e della vigenza del presente Contratto integrativo aziendale nazionale.

D. Ambiente e sicurezza

Le Parti convengono sulla fondamentale importanza rivestita dalla Prevenzione, Salute e Sicurezza e, come previsto dal D.lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, riaffermano l'importanza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
Fermo restando quanto previsto dall'allegato N art. all'art. 2 pag. 236, del CCNL di categoria, le parti convengono che eventuali modifiche saranno valutate dalle parti firmatarie.
Le parti convengono altresì di procedere con le elezioni del RLS con la modalità prevista dall'allegato sopracitato e di valutare come condizione di maggior tutela reciproca che l'elezione avvenga con la seguente modalità :
1 RLS per ogni centro commerciale, indipendentemente dal numero di punti vendita presenti ;
1 RLS fino 5 punti vendita, dal 6 al 10 n.2 Rls, ecc.. in area comunale;
Vista l'importanza della tematica "sicurezza sul lavoro", le parti convengono di aumentare le ore di permesso retribuito per la figura dell' RLS di n. 5 ore per ogni punto vendita esistente all'interno dei "Centri Commerciali" e n. 10 ore in aggiunta per ogni punto vendita aggiunto in area comunale.
Inoltre , resta inteso che qualora si dovesse configurare la possibilità di un punto vendita con un numero maggiore di 15 dipendenti, le OO.SS. firmatarie del presente accordo potranno attivare quanto previsto dal decreto legislativo 81/2008.
Nel caso dell'area comunale l'azienda si fa carico dei costi di spostamento dell' RLS.
Resta inteso che eventuali ulteriori esigenze saranno oggetto di trattativa tra le parti a livello territoriale.
A tal fine le parti, vista la peculiarità delle attività aziendali, convengono di derogare a quanto previsto dal decreto legislativo 81/2008 in materia di riposo tra un turno smontante ed un turno montante solo nei seguenti casi:
- assenze non previste dell'addetto programmato in turno, comunicata entro le 24 ore precedenti all'inizio attività;
- cambi turno richiesti dal lavoratore
Le ore di riposo non effettuate saranno oggetto di recupero entro le 48 ore successive.
Qualora si renderà necessario le parti convengono che su richiesta di una delle parti il confronto potrà avvenire anche a livello locale.

TITOLO III O.d.L.

Il modello organizzativo fonda il suo funzionamento sul presupposto fondamentale che l'azienda Vera S.R.L., pur nella molteplicità delle formule (Ristò, Cremamore, Romantica, Odoroki, Portello Caffe) e delle specificità di prodotto e servizio, è una e pertanto l'impianto di regole, procedure e rapporti che costituiscono l'organizzazione del lavoro e la gestione del punto vendita risponde ai medesimi criteri. Va sottolineata la peculiarità del singolo Format inteso come "Progetto" compiuto, nel quale il punto vendita è vissuto come vero e proprio "laboratorio" in grado di valorizzare non solo la qualità del prodotto, ma anche la formazione e lo sviluppo delle Risorse attraverso l'acquisizione e la valorizzazione delle competenze professionali specifiche. In questo senso, si conviene che gli spostamenti del Personale da una attività all'altra siano non solo azioni volte ad ottenere la massima flessibilità organizzativa necessaria in questo scenario al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, ma anche una opportunità di intraprendere percorsi differenti di professionalizzazione. Le Parti, riconoscendo la peculiarità delle attività svolte in azienda consentono alle lavoratrici ed ai lavoratori di accrescere e d'ampliare la loro sfera professionale.

In questo modo, attraverso lo spostamento dei dipendenti tra le diverse attività, all'interno dello stesso centro commerciale si potranno impiegare proficuamente le eventuali ore eccedenti da una attività all'altra. Sarà inoltre possibile destinare ore lavoro ad altre e nuove attività pensate per dare impulso alle vendite e rispondere velocemente alle sollecitazioni del mercato adeguando l'offerta con innovazioni di prodotto e servizio nell'ambito delle declaratorie previste dal CCNL.

Le Parti riconoscono nel part time uno strumento utile per rendere compatibili le esigenze tecniche e organizzative aziendali con una maggiore conciliazione dell'equilibrio vita-lavoro per i dipendenti.

Vera S.r.l proporrà rapporti di lavoro part time che presentino le caratteristiche previste dalla normativa, ovvero una precisa indicazione della collocazione giornaliera e settimanale della prestazione lavorativa con un massimo di tre varianti fisse (tre nastri orari turni predeterminati).

L'azienda si impegna a programmare le turnazioni di lavoro sulla base di almeno 2 settimane e a comunicare ai lavoratori e alle lavoratrici con almeno 1 settimana di anticipo la reale esecuzione della prestazione.

Inoltre, in considerazione della attuale condizione di emergenza, l'Azienda, a fronte di situazioni di rischio esubero di Personale, prima di attivare una eventuale la procedura di mobilità, si impegna ad un confronto preventivo con le Parti Sociali al fini di :

- Proporre ai lavoratori/lavoratrici un posto di lavoro nel raggio di 40 Km e conseguentemente:
- Valutare un aumento del monte ore contrattuale del lavoratore trasferito;
- Nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, riconoscere al lavoratore, trasferito un diritto di prelazione in occasione di nuove aperture o di altre opportunità organizzative.
- Fermo restando la distanza "residenza/luogo di lavoro" già in essere ai lavoratori che accetteranno lo spostamento sarà riconosciuto, per l'eccedenza dei Km effettuati, il rimborso spese viaggio (piè di lista) nel rispetto del regolamento aziendale, per un periodo di 6 mesi.

A. Formazione

Le parti confermano l'importanza e il valore della formazione continua, che coinvolga tutto il personale, con l'obiettivo di migliorare la professionalità dei singoli e per apportare migliori risultati all'azienda.
Le parti si danno atto che i programmi formativi avranno l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale, con precedenza a quello a tempo indeterminato, in relazione al fabbisogno individuato.
A tal proposito vengono individuati quali fonti di finanziamento per la Formazione i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (Fondo For.Te), il Fondo Nuove Competenze ed eventuali altre forme di finanziamento.

A1. Percorsi Formativi

L'azienda ritiene, ancor più in una fase di mercato ad alta complessità, che il potenziamento di professionalità possa migliorare il livello del Servizio e la Qualità di accoglienza del Cliente al fine di aumentare la produttività e la competitività. Il modello aziendale prevede la definizione di percorsi formativi volti a qualificare il Personale attraverso il consolidamento di quelle competenze necessarie a erogare il miglior servizio in ogni mansione e relativamente ad ogni attività di Vera.
Il completamento del percorso formativo ha una durata massima di tre anni e accompagna la Persona fino al presidio completo del ruolo in autonomia espresso per ogni attività di Vera (sala, cucina, pasticceria, pizzeria, caffetteria, gelateria).
Le Parti convengono che gli elementi sulla base dei quali stabilire il percorso, la durata, gli step e la crescita del Personale, ferma restando la verifica dei percorsi attraverso confronti periodici tra le Parti, debbano essere gestiti a discrezione dell'Azienda e basarsi su criteri oggettivi quali le attitudini personali e la valutazione della prestazione da rilevarsi attraverso gli strumenti in uso in Azienda.
Il completamento del percorso è connesso con lo sviluppo professionale della Persona e con il relativo maggiore inquadramento al 5° livello.

Si conviene inoltre che sia riconosciuta per i livelli dal 6° al 5°, dal 5° al 4° e dal 4° al 3° una indennità di mansione della durata massima di 6 mesi in funzione dell'attivazione di percorsi di crescita per i quali è previsto lo svolgimento di attività di mansione superiore.
Tale indennità sarà pari alla retribuzione del livello a cui fanno riferimento le mansioni superiori, senza incidenza sui ratei e istituti differiti. Al termine di tale periodo, valutato positivo l'inserimento nella mansione superiore si applica quanto previsto dagli articoli n. 58 e n. 59 del CCNL.
Tale normativa non si applica per gli apprendisti.
I successivi passaggi di livello seguono quanto previsto dal CCNL di Categoria.

B. Conto ore

Fermo restando quanto già previsto ed applicato dai contratti integrativi sottoscritti a livello territoriali, le parti convengono di demandare a livello territoriale la regolamentazione di eventuali modifiche o peculiarità in riferimento alla modalità in uso ed applicata allo stato.

C. Orario di lavoro

Le parti convengono che il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali da Lunedì a Domenica con n.1 giornata di riposo. Le parti convengono altresì la possibilità di godere di riposi ai sensi dell'art; n.129 comma 1 del CCNL vigente.

Il personale è tenuto a rispettare l'orario di lavoro, nonché ad adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze. Per il personale che beneficia di più di un giorno di riposo settimanale, i riposi saranno fatti fruire, salvo diversa richiesta del lavoratore o difficoltà organizzative, in maniera consecutiva. Il cambio turno verrà garantito qualora il lavoratore che ha registrato tale necessità abbia identificato tra i colleghi di pari profilo orario e livello, nel pieno rispetto di quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008, chi potrà rendersi disponibile al cambio con il medesimo orario; entrambi dovranno contestualmente comunicarlo in forma scritta al RPV. Nel caso in cui nessuno dovesse essere disponibile il turno non potrà essere modificato salvo autorizzazione del responsabile. Il lavoro straordinario e supplementare è rivolto a fronteggiare esigenze eccezionali debitamente motivate e pertanto non può essere utilizzato come strumento ordinario di programmazione dell'orario lavoro. Eventuali esigenze continuative di prestazioni straordinarie e/o supplementari saranno oggetto di confronto per un eventuale consolidamento delle stesse. La durata minima della prestazione in straordinario o supplementare è di 15 minuti continuativi prima o dopo l'orario di servizio. L'effettuazione delle ore di lavoro supplementare/straordinario dev'essere sempre autorizzata dal RPV.

Fermo restando quanto definito in materia di orario di lavoro all'interno del CCNL di settore e fermo restando quanto ad oggi previsto ed applicato nei contratti integrativi vigenti, le parti convengono, vista la particolarità delle attività, di procedere con una pianificazione degli orari di lavoro che avverrà di norma con cadenza quindicinale e verrà portata a conoscenza dei dipendenti il giovedì precedente l'inizio della pianificazione.

Fermo restando quanto sopra, le parti convengono di demandare a livello territoriale la regolamentazione di eventuali modifiche anche in relazione alle diverse esigenze dei vari format ed alla situazione praticata ed applicata.

D. Ferie e permessi

Per quanto attiene la modalità di smaltimento di ferie e permessi, si fa riferimento al CCNL di categoria, fermo restando che l'organizzazione del lavoro, diversa per ogni format/territorio/punto vendita necessita di una specifica pianificazione in funzione dell'andamento delle vendite e delle singole attività sul territorio.

Le ferie vengono smaltite di norma nell'arco dell'anno (Gennaio _Dicembre) e vengono programmate nel rispetto dei carichi di lavoro e della produttività oraria lavorativa. Eventuali periodi non goduti nel periodo suddetto saranno programmati e potranno essere goduti entro il mese di giugno dell'anno successivo.

In azienda è prevista, allo stato, una programmazione che le Parti confermano di:

n. 6 settimane annuali comprensive di ferie e permessi per gli assunti ante 2018;

n. 5 settimane per gli aventi diritto a n. 68 ore di riduzione come previsto dal CCNL (art. 114);

n.4 settimane per gli aventi diritto a n. 32 ore di riduzione come previsto dal CCNL (art. 114).

Le settimane di ferie vengono richieste entro novembre dell'anno precedente e saranno confermate solo dopo l'approvazione del budget, e comunque non oltre il 31 dicembre di ogni anno. Vista la situazione pandemica in atto, per il 2022 la programmazione avverrà entro il 15 maggio 2022.Tale situazione è da considerarsi ripetibile in casi di eventi eccezionali non previsti. In tale programmazione saranno garantite almeno due settimane consecutive.
Si conviene altresì che qualora ci fossero dei periodi sovrapposti varrà il criterio della mansione e della rotazione degli anni precedenti previo confronto con le OO.SS. territoriali/aziendali
Viene confermato il periodo di maturazione delle ferie dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno come da CCNL in vigore.

E. Conciliazione tempi di vita/lavoro (L.53)

Le Parti concordano sulla possibilità di realizzare progetti specifici tesi a conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro in particolare a facilitare, attraverso strumenti specifici e modelli organizzativi flessibili, la gestione degli orari per particolari situazioni (a titolo di esempio : inserimento scolastico, ricongiungimento famigliare ecc..)
Le Parti si impegnano a concordare entro il 2022 iniziative specifiche

E1. Banca ore solidale

A norma art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n.151
Le Parti nell'ottica condivisa di concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno dei lavoratori nei confronti dei loro colleghi mediante cessione di tempo retribuito al verificarsi di determinati bisogni di carattere "socio sanitario" per se stessi o per la famiglia, promuovono **l'Istituto della banca ore solidale** prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151.
Le circostanze prese in considerazione sono:
per se stessi : terapie documentate per malattie salvavita;
per i familiari : assistenza documentata dei figli, coniuge/conviventi, genitore, e/o decesso dei figli, coniuge/conviventi, genitori:

Valorizzando quindi le espressioni di solidarietà esistenti nel tessuto sociale ed al fine di avvalorare e promuovere l'Istituto della Banca ore solidale, le Parti condividono le seguenti linee guida quale strumento di indirizzo per l'adozione in azienda di tale innovativo Istituto.

Linee guida per l'applicazione della Banca delle ore solidale

Ai fini dell'attuazione dell'Istituto, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui al precedente articolo E1, possono avanzare all'Azienda, anche per il tramite della R.S.U/R.S.A la richiesta, reiterabile qualora la motivazione di necessità permanga, di accesso ed utilizzo della "Banca ore solidale" per un massimo di 15 giorni per ciascun'istanza, fino a capienza del contenitore c.d. "Banca Ore Solidale". Ai fini dell'accesso, occorre preventivamente presentare :

- la certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente articolo E1, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica
- liberatoria del/dei lavoratore/i beneficiario/i che dovrà/anno fornire, sempre all'Azienda, relativamente alle vigenti normative sulla Privacy.

L'Azienda, ricevuta la richiesta dell'interessato/a, rende nota tempestivamente al personale dipendente, tramite bacheca Sindacale e/o ogni altro mezzo utile allo scopo, l'esigenza di accesso e utilizzo della "Banca ore Solidale, in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti a indicare, su base volontaria, la loro adesione alla richiesta, invitandoli ad indicare la quantità di giorni e/o ore che intendono cedere alla Banca. I dipendenti possono volontariamente cedere proprie ore residue di PIR , Conto Ore se in eccesso e la cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro. Le ore di PIR e Conto Ore cedibili sono quelle residue.
Sulle basi della disponibilità pervenute e una volta compiute le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione delle ore cedute. Tali ore confluiranno nella Banca Ore Solidale e saranno successivamente distribuite al/ai beneficiario/i.
L'Azienda donerà, a sua volta, quanto previsto dall'accordo a latere, allegato al presente C.I.A. Nazionale, sottoscritto al riguardo, che alimenterà la Banca Ore Solidale. Si costituirà pertanto un monte ore complessivo, incrementale al bisogno, al quale attingere di volta in volta. In caso di più richieste temporalmente coincidenti, si adotterà il criterio dell'ordine cronologico.
Successivamente l'Azienda accrediterà al beneficiario questo Tempo, per un massimo di 15 giorni per ogni richiesta, fino a capienza del contenitore c.d. "Banca ore Solidale" con conseguente caricamento delle ore a favore del dipendente richiedente.
Una volta avuto accesso alla Banca Ore Solidale, quanto acquisito rimane nella disponibilità del dipendente richiedente fino al perdurare delle condizioni di necessità. Nel caso in cui, prima della fruizione totale o parziale delle "ore solidali" da parte del richiedente, cessino le condizioni di necessità di cui all'art. E1, le stesse ore torneranno nella disponibilità della Banca Ore Solidale per successive richieste.
La fruizione della "Banca Ore Solidale" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalle normative vigenti.
L'Azienda s'impegna ed assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle ore destinate alla "Banca Ore Solidale" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/ 2003, nonché del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy UE/2016/679.
L'Azienda s'impegna ed assicura l'informazione periodica sull'utilizzo dell'Istituto Banca Ore Solidale alle Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie.

E2. Obbligo comunicazione aziendale raggiungimento 180° giorno di malattia

Al fine di migliorare la qualità della vita Aziendale, anche al verificarsi dell'evento morboso, le Parti concordano di modificare in senso migliorativo le previsioni della vigente normativa con la seguente modalità:
l'Azienda comunicherà alla/al lavoratrice/ore, con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario, l'imminente esaurimento del periodo di comporto.

E3. Aumento cura bambino sino a 12 anni di età

Quale condizione migliorativa rispetto a quanto disposto dal D.lgs. n. 151/2001, art. 47, comma 1 (astenersi dal lavoro per tutto il periodo corrispondete alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni), le Parti concordano che ciascun genitore, alternativamente, per

il periodo di vigenza del presente accordo, avrà diritto di astenersi dal lavoro senza diritto alla retribuzione nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i 3 ed i 12 anni compresi previa presentazione di certificazione medica. La condizione migliorativa si applica anche in caso di adozione e/o di affidamento.

E4. Anticipo TFR

Ad integrazione di quanto previsto dalle norme vigenti in materia di Anticipazione del TFR, le Parti concordano di prevedere le seguenti condizioni di miglior favore :

- erogazione dell'anticipo del TFR residuo fino ad un massimo del 70% al compimento del 7° anno di anzianità aziendale una sola volta durante la vita lavorativa Aziendale per le casistiche previste dal CCNL
- ampliamento delle casistiche alle seguenti : separazione dal coniuge o convivente, spese pre-adottive in caso di adozioni/affidi, danneggiamento della propria abitazione a seguito calamità naturali, spese funebri, cure Animali domestici

La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il diritto e che certifichi l'effettività della spesa sostenuta.

Buono pasto

Ogni dipendente in forza è dotato di un badge aziendale che costituisce documento aziendale per:

- timbrature ingresso/uscita sul luogo di lavoro;
- fruizione del pasto dipendente attraverso il passaggio del badge in cassa

La fruizione del pasto dipendente avverrà secondo quanto normato del CCNL di settore.
Essendo in uso abitudini diverse e diversificate in ogni format, al solo fine di uniformare quanto di seguito riportato, è considerando la presente una condizione di miglior favore le parti convengono che il pasto dipendente si potrà fruire nelle seguenti modalità:

- il consumo dei pasti avverrà ad inizio o fine turno e comunque non si potrà effettuare il pranzo e/o la cena durante picchi di servizio che saranno programmati dai responsabili di ogni punto vendita;
- occorre essere in turno ed in divisa nella seguente fascia oraria:
  Pranzo 11.00/15.00
  Cena 18.00/22.00

Il paniere del pasto sarà così articolato:

Ristò

1 primo;
1 secondo;
1 contorno/frutta
Pane ed acqua
Il piatto freddo può essere una alternativa al primo o al secondo.

Per chi consuma il pasto presso il Ristò è fatto divieto di consumare i seguenti prodotti:

- PASTA FRESCA , PASTA RIPIENA
- GRATINATI
- FILETTO ,COSTATA, TAGLIATA , ROAST-BEEF , GRIGLIATE
- PESCE
- VITELLO
- CARNI SPECIALI (coniglio, anatra , selvaggina , equino)
- MOZZARELLA DI BUFALA
- TORTE E DOLCI AL CUCCHIAIO
- SPREMUTE , SMOOTHIE, CENTRIFUGHE

Rom'antica

buono spesa fino a 6,50 euro

Nella cifra dovrà essere presente obbligatoriamente pizza (o in alternativa pizza + n.1 suppli) + bevanda (acqua/bibite spina, no birra/no PET).

Portello Caffe

2 prodotti tavola fredda (panini, club sandwich, toast) 1 acqua, 1 caffè;

E' escluso dal consumo del buono pasto il restante assortimento .

Odoroki

buono spesa fino a 6,50 euro con esclusione delle bibite alcoliche

Cremamore

cono di qualsiasi dimensione (piccolo, medio, grande, maxi) o granita (piccola o grande) o n.1 macedonia o n.2 biscotti o n. 2 stecchi

+ acqua

+ caffè

Per chi consuma il pasto dipendenti è fatto divieto su tutti i format di consumare i seguenti prodotti: prodotti di avancassa, prodotti da asporto (es; vaschette di gelato e/o gelato da asporto).

Non è prevista la consumazione di bevande alcoliche in nessun format.
Inoltre, al fine di garantire la possibilità di effettuare acquisti presso tutti i format l'Azienda concederà **un ulteriore con uno sconto del 20 % a titolo personale.**

Nota

Le parti convengono altresì di ricercare una soluzione Nazionale o in alternativa a livello territoriale diversificata entro la scadenza del presente contratto per i locali mono format presenti sul territorio.

TITOLO IV - Premio di risultato

Al fine di aumentare il livello di partecipazione e fattivo coinvolgimento delle maestranze agli obbiettivi aziendale e nel contempo riconoscerne economicamente un contributo al raggiungimento degli obbiettivi, le parti convengo di istituire un premio di partecipazione a partire dall'anno 2022 per tutta la vigenza del presente contratto.
Al fine di stabilire la somma erogabile, le parti convengono di prendere in considerazione, quale parametro di redditività, il risultato di gestione seguendo il seguente schema per il 25% del valore della quota solidale prevista dal CCNL.(€ 140.00x F.T.E.) per tutti i dipendenti.

Obbiettivo:

Risultato di gestione

11%	11.5%	12%	12.5%	13%
Premio 25%				
€ 35.00	€ 70.00	€105.00	€ 140.00	€ 175.00

Mentre per il restante 75% della quota solidale prevista dal CCNL (€ 140.00) verrà preso in considerazione il " margine di contribuzione" come da griglia
La base di calcolo annuale è determinata dall'importo previsto dal vigente CCNL e fino ad un tetto massimo del triplo dello stesso.
La somma erogabile verrà determinata in base alle seguenti griglie:

Obbiettivo:
Margine di Contribuzione

Ristò	**32.5%**	**33%**	**33.5%**	**34%**	**34.5%**	
Premio	€ 105.00	€ 157.50	€ 210.00	€ 262.50	€ 315.00	
Rom'antica	**38%**	**38.5%**	**39%**	**39.5%**	**40.%**	
Premio	€ 105.00	€ 157.50	€ 210.00	€ 262.50	€ 315.00	
Cremamore	**32.5%**	**33%**	**33.5%**	**34%**	**34.5%**	
Premio	€ 105.00	€ 157.50	€ 210.00	€ 262.50	€ 315.00	
Portello Caffe	**30%**	**30.5%**	**31%**	**31.5%**	**32%**	
Premio	€ 105.00	€ 157.50	€ 210.00	€ 262.50	€ 315.00	

Al raggiungimento degli obbiettivi previsti nella griglia sopra esposta , (Margine di contribuzione) la somma erogabile di riferimento sarà così distribuita:
Vengono considerate le ore contrattualmente lavorabile previste;
Esempio: full time ore lavorabile previste (12x172 -ferie-permessi spettanti);
resta inteso che il monte; ore sarà riparametrato all'orario di lavoro individuale.
Ore lavorabili 10% assenza importo da erogare il 100%
Ore lavorabili 15% assenza importo da erogare il 75%
Ore lavorabili 20% assenza importo da erogare il 50%
Sotto le citate percentuale di assenza non verrà erogato nessun premio.
Saranno considerate ore lavoro inoltre i permessi sindacali, donazione sangue e la maternità obbligatoria.
Per il personale di Sede l'azienda si impegna a formulare una proposta di produttività entro un mese dalla firma del presente C.I.A Nazionale

Modalità di erogazione

Il premio sarà erogato ogni anno con la retribuzione del mese di marzo .
Il premio sarà erogato a tutto il personale in forza alla data del 31/01 di ogni anno.
Ai lavoratori assunti in corso di anno il premio sarà riproporzionato in dodicesimi.
Le parti si incontreranno su richiesta entro il 15/02 di ogni anno.

Disposizioni finali / Decorrenza e durata

Con riferimento all'Art. 14 del D.lgs. 16 settembre 2015, n. 151 e alla nota del Ministero del lavoro n. 2761/2019 del 29 luglio 2019, il presente accordo è depositato – entro 30 giorni dalla firma dello stesso – in modalità telematica, attraverso la procedura resa disponibile dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.
Il deposito telematico viene effettuato per accedere alle agevolazioni di imposta per premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa previsti dall'articolo 1, commi 182, 189, 190 della Legge 208/2015, e in attuazione alle disposizioni normative contenute nel citato articolo 14 del decreto legislativo 16 settembre 2015, n. 151, che consente l'accesso ad agevolazioni contributive, fiscali o di altra natura solo se i contratti collettivi aziendali o territoriali sono depositati in via telematica.
Le Parti convengono altresì sul fatto che il C.I.A è stato negoziato e definito sulla base delle normative vigenti con Particolare riferimento a quelle che prevedono incentivi di tipo fiscali e previdenziale.
Il presente accordo decorre dal 01/02 2022, e ha durata fino al 31 gennaio 2026.
In merito a tutti i riferimenti normativi di Legge e/o di CCNL presenti, sono da considerarsi sempre le normative tempo per tempo vigenti. Di conseguenza, le condizioni di miglior favore contenute nel presente CIA sono da intendersi sempre come aggiuntive ai riferimenti di cui sopra.
L'Azienda si impegna ad una info/formazione sui contenuti del presente Accordo a tutti coloro che gestiscono personale a qualunque livello.

Il presente accordo potrà essere disdettato da ciascuna delle parti con almeno 90 giorni di preavviso da comunicarsi tramite lettera raccomandata A.R./PEC, fermo restando la validità del presente accordo fino al successivo rinnovo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per l'Azienda Vera S.r.l.

Per le OO.SS.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

Accordo a latere

Come previsto all'art; "Banca Ore Solidale" nel contratto integrativo nazionale sottoscritto tra la Vera S.r.l e le OO.SS. Filcams, Fisascat ed Uiltucs, in allegato il prospetto del materiale di consumo che a parità di locali operativi contribuirà alla conversione delle ore da erogare come previsto dal C.I.A.
Il calcolo sarà effettuato con il seguente principio:

- mat. consumo media anni 2020/2021;
- risparmio anno di riferimento;
- 50% in Banca ore solidale come previsto dalla contrattazione aziendale, con la trasformazione dell'importo in ore come di seguito:

importo /costo ora (operatore 5 livello con uno scatto di anzianità) =
ore da integrare in banca ore solidale.
Si conviene altresì che il presente accordo è da intendersi in via sperimentale fino al 31/12/2023.

Per l'Azienda Vera S.r.l.

Per le OO.SS.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

Allegato prospetto materiali di consumo

Articolo Descrizione	Anno 2020		Anno 2021	
	244,052,82	Q.tà	226,095,87	Q.tà
BOBINA ECO NATURAL		20.712		20.558
SACCO BIODEGRAD. 110LT 70x110		64.660		63.135
PANNO QUICK 40 BLU		18.570		15.244
SAC.IMM. 80X110 N. (Pz.200)		86.800		78.000
COPPETTA 18 CAPRI P-618		1.692		732,00
SAC. IMM. 100x110 NERO		75.600		60.440,00
PANNO QUICK 40 VERDE		5.980		4.820,00
INSALATIERA 18 CAPRI P-618		456		372,00
COPPETTA 14 CAPRI P-618		1.224		996,00
SAC IMM. 70X105 VIOLA		45.160		0
P.TO OVALE 26 CAPRI P-618		186		18,00
SPUGNA ACCIAIO		7.770		8.341,00
SPUGNA ANTIGRAFFIO BLU		7.940		7.953,00
PIATTO PIANO CM21 CAPRI P-618		960		348,00
SAC IMM. 70X105 GIALLO		43.580		0
CARTA IGIENICA JUMBO		3.048		3.002,00
COPPETTA 16 CAPRI P-618		540		156,00
PANNO MICROFIBRA VERDE		2.731		3.552,00
PANNO MICROFIBRA BLU		2.347		2.710,00
RICAMBIO MOP 400 gr		813		1.134,00
COLTELLO TAVOLA LAURA		7.657		7.068,00
ASCIUGAM VERDE CARTA "Z"		364.320		332.656,00

Accordo a latere CIA ___ 11 Febbraio 2022
tra FISASCAT-Vera s.r.l.',
sul CONTRIBUTO a titolo di "quota di servizio contrattuale"

A seguito della sottoscrizione del CIA Aziendale del 11 febbraio 2022, dove è previsto un contributo a titolo "quote di servizio contrattuale " la Fisascat Cisl Nazionale richiede che ad ogni lavoratore/trice non iscritto/a alle OO.SS. firmatarie del CIA stesso, è che manifesti espressamente l'intenzione di aderire attraverso l'apposito modulo predisposto ed in allegato (All.1), che l'Azienda procederà a trattenere lo 0.20% della Paga base individuale conglobata per tutte le mensilità contrattuali per l'intera vigenza contrattuale del suddetto CIA facendo confluire l'ammontare dei suddetti importi, trasformati dall'azienda in corrispondenti ore lavoro su base annuale nella Banca Ore Solidale del presente CIA, a norma art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n.151.

Diversamente, se la/il lavoratrice/ore non compilerà il modulo in all.1, nulla avrà a verificarsi.

L'Azienda, annualmente a consuntivo, darà una dettagliata informativa numerica e quantitativa degli effetti del presente Istituto alla FISASCAT CISL Nazionale.

Nel caso in cui intervengano Iscrizioni Sindacali Individuali per Delega a tutti gli effetti ad una qualsiasi delle OO.SS. firmatarie il CIA, l'applicazione individuale del seguente art. decadrà automaticamente da quella data, e non dovrà più darsi corso ad ulteriori trattenute a norma del presente.

Allo scopo di concretizzare quando concordato con il presente accordo, l'Azienda si impegna a inoltrare contestuale all'emissione del cedolino di febbraio 2022 a tutto il personale (eccettuati i Dirigenti) il modulo allegato, attraverso i canali interni di emissione cedolini paga, chiedendone l'eventuale restituzione entro la data del 31 marzo 2022, per poter conseguentemente operare la trattenuta con decorrenza dal 01 aprile 2022 a tutti coloro che abbiano manifestato espressamente l'intenzione di adesione attraverso la restituzione del modulo stesso.

Tale possibilità di scelta viene comunque garantita al lavoratore/trice anche successivamente, durante tutta la vigenza del presente CIA.

Roma, lì, 11 febbraio 2022

Vera s.r.l.

VERA s.r.l.
Via Marco Ulpio Traiano, 57
20149 Milano
P.IVA 10893610153
C.F. 00970140067

P. la Fisascat Cisl Nazionale

CONTRIBUTO a titolo di "quota di servizio contrattuale

Modulo di scelta di destinazione

da produrre in <u>DUPLICE COPIA</u>

Spett.le Vera S.R.L.,

via mail – **tamara.bidone@risto.it**

data : _____

Il/la sottoscritto/a _____ **dipendente Vera s.r.l., P.V. di _____**, **<u>ad oggi non iscritto/a ad alcuna Organizzazione Sindacale</u>**, a seguito della sottoscrizione del rinnovo del CIA Aziendale ed **ai sensi dell'accordo a latere tra la RISTO' e la Fisascat Cisl del 11 febbraio 2022,** con la presente,

☐ **dichiara l'esplicita intenzione di ADESIONE e richiede di attivare la trattenuta individuale confluente nella Banca Ore Solidale come previsto dall'accordo a latere sottoscritto.**

Cordiali saluti

Luogo e data:

In fede