

(1999) 2

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE  
UNIONCAMERE EMILIA-ROMAGNA e CENTRO ESTERO CCIAA EMILIA-ROMAGNA**

Premesso che:

- nel corso del 1998 è intervenuta la separazione tra Unioncamere E.R. e Centro Estero CCIAA E.R.;
- le parti datoriali, le OO.SS. e i lavoratori delle due strutture ritengono indispensabile mantenere unicità contrattuale come sancito anche dall'accordo del 29 giugno 1998;

tra Unioncamere Emilia-Romagna, rappresentata (per delega del Consiglio di Amministrazione in data 01/02/1999) dal Dott. Sergio Mazzi, assistito dal Dott. Claudio Pasini, Segretario Generale dell'Unione stessa e dal Geom. Giorgio Serra, Direttore del Centro Estero,

e

la Fisascat-Cisl e la Filcams-CGIL, rappresentate rispettivamente dalla Sig.ra Malgara Cappelli e dal Sig. Sergio Caruana, nonché dalla delegazione sindacale aziendale rappresentata da Daniela Noé, Paola Frabetti, Giovanni Casadei Monti, Francesco Greco,

**si conviene quanto segue:**

**1) Decorrenza:**

Il presente accordo aziendale è operativo a far data dal 01/01/1999, modifica ed integra i precedenti accordi aziendali e scadrà il 31/12/2001.

**2) Informazioni e relazioni sindacali**

Le Direzioni Aziendali forniscono alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, che si impegna a non diffondere eventuali dati riservati all'esterno dell'azienda, ogni informazione relativa all'andamento aziendale, con riferimento ai bilanci consuntivi annuali e ai periodici rapporti consultivi sull'attività, con gli indicatori disponibili riguardanti la situazione economico-finanziaria ed occupazionale.

Si impegnano inoltre ad attuare un confronto preventivo con la rappresentanza sindacale aziendale in materia di:

- programmi annuali relativi ad interventi di formazione e/o riqualificazione del personale;
- modifiche sull'organizzazione del lavoro;
- attivazione di eventuali comandi.

**3) Classificazione del personale**

Tenuto conto della specificità e peculiarità delle mansioni svolte dal personale in entrambe le strutture, si conviene sull'effettuazione di un esame congiunto tra le parti al fine di verificare, all'interno delle declaratorie del CCNL, qualifiche ed inquadramenti del personale dipendente.

**4) Telelavoro**

Viene istituita una Commissione Paritetica con il compito di esaminare la possibilità di utilizzo del telelavoro per specifici progetti e periodi di tempo definiti, previa specifica intesa tra azienda e dipendente.

Bologna, 6 settembre 1999

### 5) Permessi retribuiti

E' possibile utilizzare, su esplicita richiesta del singolo dipendente, i permessi retribuiti di cui all'articolo 68 del CCNL a singole ore, fino ad un ammontare massimo di 10 ore annue.

### 6) Piano ferie

Le Direzioni Aziendali concorderanno con la Rappresentanza Sindacale Aziendale gli eventuali periodi di chiusura di entrambe le strutture entro il mese di marzo e comunque entro almeno 15 giorni prima della programmazione del piano ferie aziendale.

### 7) Formazione

Le parti concordano di attuare un confronto preventivo fra le Direzioni Aziendali e la Rappresentanza Sindacale Aziendale sul piano formativo generale annuale.

### 8) Previdenza integrativa

Le parti si impegnano a un confronto in materia di previdenza integrativa, anche alla luce dell'accordo sulla previdenza integrativa del terziario denominato "Fonte".

### 9) Anticipazione TFR

Le parti convengono sull'estensione delle casistiche previste dal CCNL, relativamente alla concessione di anticipazioni del TFR, anche a ristrutturazione di prima casa di abitazione del dipendente, subordinatamente alla presentazione di idonea documentazione.

E' prevista inoltre la possibilità di usufruire di ulteriore concessione di anticipazione del TFR non prima che siano trascorsi ulteriori otto anni dalla prima anticipazione.

### 10) Assistenza sanitaria integrativa

Unioncamere E.R. e Centro Estero E.R. si impegnano a sottoscrivere una convenzione per l'assistenza sanitaria integrativa a favore dei singoli dipendenti il cui costo, fissato in Lire 400.000 annue, sarà ripartito nella misura del 50% a carico dell'azienda e del restante 50% a carico del lavoratore. Restano a totale carico del lavoratore i costi per l'eventuale estensione della medesima convenzione ai familiari.

### 11) Retribuzione variabile

Le Direzioni Aziendali e la Rappresentanza Sindacale Aziendale, vista l'impossibilità immediata di introdurre un sistema retributivo variabile, concordano di istituire una Commissione Paritetica con il compito di individuare parametri certi a cui collegare forme di retribuzione di salario variabile legate al raggiungimento di obiettivi preventivamente concordati tra le parti.

### 12) Premio aziendale

Il premio aziendale viene così aggiornato, con decorrenza 01/01/1999:


Lire 244.000 mensili lorde per i quadri

Lire 221.000 mensili lorde per il primo livello

Lire 199.000 mensili lorde per il secondo livello

Lire 177.000 mensili lorde per il terzo livello

Lire 155.000 mensili lorde dal quarto livello in giù.



Bologna, 6 settembre 1999

**13) Una tantum**

A copertura del periodo di carenza contrattuale (01/01/1998-31/12/1998) le parti concordano sull'erogazione di una quota "una tantum" pari a:

- Lire 1.000.000 lorde per i quadri
- Lire 900.000 lorde per il primo livello
- Lire 800.000 lorde per il secondo livello
- Lire 700.000 lorde per il terzo livello
- Lire 600.000 lorde dal quarto livello in giù.

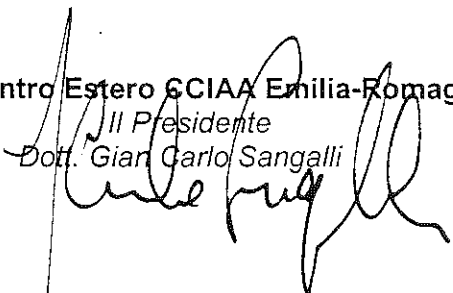
Tali somme verranno liquidate ai dipendenti in due rate di pari importo nelle buste paga di giugno 1999 e di gennaio 2000.

Bologna, 6 settembre 1999

Letto, firmato e sottoscritto.

**Centro Estero GCIAA Emilia-Romagna**

Il Presidente  
Dot. Gian Carlo Sangalli



**Fisascat-Cisl**

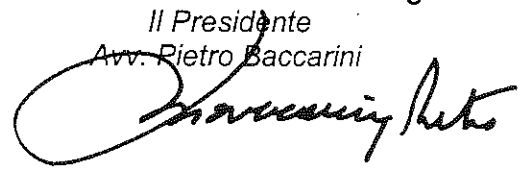


**R.S.A. Centro Estero**

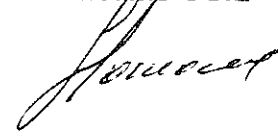
  
Paolo Tribetti

**Unioncamere Emilia-Romagna**

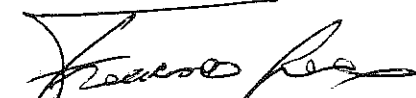
Il Presidente  
Avv. Pietro Baccarini



**Filcams-CGIL**



**R.S.U. Unioncamere**

  
Saverio Neri

Bologna, 6 settembre 1999