

20 FEB 2020

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
- ROMA CONVENTION GROUP S.p.A. -**

PROT. N. 392
DA CITARE NELLA RISPOSTA

In data 22/01/2020 presso la sede della Società si sono incontrati:

la **ROMA CONVENTION GROUP SpA** (di seguito e per brevità "RCG SpA" o la "Società"), rappresentata dal suo Amministratore Delegato, Vincenzo Falzarano e dal Responsabile Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione Interna della controllante Eur S.p.A., Massimo Faranda

e

la **O.S. UILTuCS Federazione di Roma e del Lazio** rappresentata dal Funzionario Regionale Massimo Cacciaguerra unitamente alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) Dott. Valerio Albanese;

visto

il CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI - 1 luglio 2013 (CCNL COMMERCIO);

il CIT di Roma e Provincia per i dipendenti ed aziende del settore Terziario della Distribuzione e dei servizi sottoscritto in data 29 Gennaio 2003 da FILCSMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS con CONFCOMMERCIO ROMA;

si stipula il presente CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE:

premesse che

- Le parti ribadiscono l'adesione al "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI - CONFCOMMERCIO – 1 Luglio 2013" ed al CIT di Roma e Provincia sopra richiamato;
- Le parti convengono sulla necessità di trovare in sede aziendale, attraverso la contrattazione collettiva aziendale, adeguate soluzioni per affrontare positivamente specifiche situazioni connesse alle peculiari caratteristiche lavorative presenti nell'ambito di RCG SpA, modificando e migliorando anche aspetti economici e normativi previsti dal CCNL e dal CIT per i dipendenti del settore Terziario;
- Le parti condividono la necessità di incentivare e gratificare i livelli di professionalità, produttività individuale e collettiva dei dipendenti;
- Le stesse si impegnano a rispettare i contenuti economici e normativi definiti dal CCNL e dal CIT per i dipendenti del settore Terziario;
- Le parti concordano che le componenti economiche accessorie devono essere finalizzate all'incentivazione della qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa, tenendo conto dell'andamento economico;

TUTTO CIO' PREMESSO

LE PARTI SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO AZIENDALE:

Art.1 – Regime sostitutivo di imposta “Premi di Produttività” e “Welfare aziendale”

Le parti concordano nell'applicazione dell'imposta sostitutiva IRPEF (10%) alle retribuzioni per incremento della produttività aziendale, premi di risultato comunque erogati una tantum per medesime finalità nonché ad incentivare il ricorso a forme di welfare ritenute meritevoli di tutela ai fini del soddisfacimento di esigenze sociali;

Art.2 – Assistenza sanitaria integrativa

Le parti confermano e ribadiscono la piena applicazione di quanto previsto dal CCNL vigente e dal CIT di Roma e Provincia per i dipendenti ed aziende del settore Terziario della Distribuzione e dei Servizi con il versamento annuale della quota prevista per la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa **UNISALUTE** costituita in favore dei dipendenti di Roma e Provincia.

La RCG SpA conferma che la stessa è già pienamente operativa con versamenti regolari sin dalla data di applicazione del CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Tutte le prestazioni erogabili saranno quelle presenti nel “nomenclatore” , aggiornato annualmente e scaricabile dal sito <http://www.sanimpresa.it/>

Art.3 – Buoni Pasto (Indennità di mensa)

Le parti concordano che a partire dal **1 Gennaio 2020** la RCG SpA fornirà a tutti i dipendenti un buono pasto (sostitutivo del servizio mensa) pari ad euro **12,50** (dodici/50) per ogni giorno di effettiva presenza a LAVORO. La Società consegnerà mensilmente ai lavoratori i buoni pasto in formato elettronico.

Art.4 – Pari opportunità e tutela della maternità

La RCG S.p.A. applicherà la legge in vigore rispetto alle pari opportunità ed al trattamento di gravidanza e puerperio.

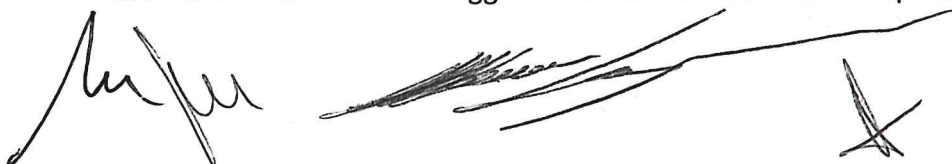
Durante il periodo di assenza per maternità obbligatoria prevista dal Testo Unico sulla Maternità e dal D.lgs n.151/2001 e s.m.i., in materia di tutela della maternità, la Lavoratrice percepirà la retribuzione intera (100%), fatta deduzione di quanto previsto dall'Ente Assicuratore.

Resta inteso tra le Parti che il maggior costo, pari alla differenza tra la retribuzione intera riconosciuta alla Lavoratrice e l'indennità prevista (80%) della retribuzione a carico dell'INPS, sarà ad esclusivo carico di RCG S.p.A., che in tal modo, intende riconoscere alla Lavoratrice un trattamento di miglior favore pari al 20%.

Art.5 – Malattia figli

Il personale potrà fruire di n.8 gg annui di permessi retribuiti per ciascun figlio anche adottivo o in affido di età compresa tra 0 e 12 anni in caso di malattia.

Resta inteso che entro 3 gg dal rientro in servizio il dipendente dovrà presentare idonea



certificazione medica.

Art.6 – Malattia e assistenza familiari

Il personale potrà fruire di n.8 gg annui di permessi retribuiti per ciascun familiare entro il 2° grado (ivi compresi conviventi more uxorio) che necessiti di costante assistenza previo esibizione medica attestante lo stato di necessità.

Resta esclusa la fruizione, salvo i casi di particolare rilevanza documentata dalla struttura sanitaria, in caso di ricovero.

Art. 7 – Orario di lavoro

Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, ai soli fini contrattuali la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata, per tutti i livelli impiegatizi compresi i quadri, in 40 ore settimanali, distribuite su cinque giorni alla settimana.

L'inizio del normale orario di lavoro è fissato alle ore 9:00

Nei confronti del personale che opera in orario base è riconosciuta una tolleranza così definita:

- **Entrata** dalle 9:00 alle 9:30;
- **Intervallo** 30 minuti collocati tra le ore 13:00 e le 14:00, con recupero a fine giornata degli eventuali minuti di pausa eccedenti i 30 minuti;
- **Uscita** a partire dalle 17:30 calcolata sui minuti effettivi di ingresso e la durata della pausa pranzo.

E' ammesso il recupero del ritardo in entrata ad inizio lavoro a condizione che i ritardi siano occasionali. Il ritardo entro i 5 minuti deve essere recuperato esclusivamente alla fine della stessa giornata lavorativa e solamente in uscita (termine del proprio orario di lavoro giornaliero) con 15 minuti di lavoro aggiuntivo.

Se il ritardo non viene recuperato verrà considerato come assenza non retribuita.

Art. 8 - Premio di risultato

Le parti convengono di mantenere nella contrattazione integrativa un premio di risultato correlato ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

La determinazione del valore economico degli incentivi da attribuire ai lavoratori, verrà concordata tra le Parti, attraverso un accordo separato.

Le Parti prevederanno, nell'ambito di detto Accordo, che l'ammontare del premio eventualmente spettante a ciascun Lavoratore (sulla base dei criteri che saranno concordati, ivi compresa la assiduità della presenza in servizio) sia proporzionalmente ridotto in misura percentuale progressiva nel caso di reiterazione di eventi di malattia contenuti entro il periodo di carenza.

Art. 9 – Condizioni di miglior favore

Le Parti contraenti si danno atto che il presente CIA non sostituisce né modifica gli istituti giuridici di miglior favore, siano essi economici e normativi previsti nel CCNL e nel CIT di Roma e Provincia del settore Terziario, Distribuzione e Servizi che la RCG SpA dichiara già di applicare integralmente alla data di entrata in vigore del presente accordo e che saranno conservati.



Art.10 – Decorrenza e durata

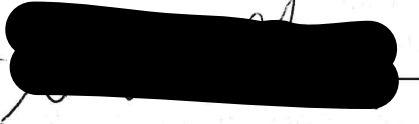
Il presente contratto integrativo decorrerà dal **01/01/2020** e scadrà il **31/12/2021**, lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia data da una delle parti stipulanti formale disdetta almeno tre mesi prima dalla scadenza.

Per l'organizzazione sindacale

UILTuCS Federazione di Roma e del Lazio
Massimo Cacciaguerra



RSA UILTuCS
Valerio Albanese



Per l'azienda RCG Sp.A.

L'Amministratore Delegato
Vincenzo Falzarano



24 FEB. 2020

Il Direttore Generale
Plinio Malucchi



Il Responsabile del personale
Massimo Faranda



24 FEB. 2020