

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

ex art. 4 C.C.N.L. FACILITY MANAGEMENT.

Società Sell Out Srl con sede legale in Mestrino (PD), Via Pio XII 1 c CAP 35035 P.IVA & CF 04718630280 e unità locale in Vicenza (VI), Strada Saviabona 256 CAP 36100 - rappresentata dal Presidente del CdA e legale rappresentante pro-tempore, Maria Grazia Gremese;

Laura Maria Elisa De Checchi in qualità di R.S.A.;

Mirko Maule, Segretario Nazionale della FAMAR CIU UNIONQUADRI;

Premessa:

Le parti convengono che la stipula del Contratto Integrativo di II livello del CCNL ADLI – FAMAR CIU UNIONQUADRI indentificato nel registro CNEL con codice K590 rinnovato in data 18/04/2023 con decorrenza 01/05/2023 e scadenza 31/12/2026 (ex CCNL FACILITY MANAGEMENT COOPERATIVE ITALIANE – IMPRESA ITALIA - FAMAR CIU UNIONQUADRI) avviene in un contesto aziendale operante nell'ambito della fornitura di servizi di promozione e gestione eventi della GDO. Nel CCNL Facility Management al punto 6 dell'art. 1 è riportato che la sfera di applicazione servizi fieristici e congressuali, in cui noi definiamo, con interpretazione *ope legis* rientrano i “servizi di promoter, hostess (servizio di promozione e vendite di prodotti di largo consumo presso punti di vendita al minuto in particolare della Grande Distribuzione Organizzata GDO (supermercati, centri commerciali e simili)”.

Le parti tuttavia condividono il principio del sostegno all'occupazione stabile, ponendosi il lavoro a tempo pieno e indeterminato come principale e privilegiato obiettivo, andando pertanto in deroga a tutte le percentuali di tempi determinati e di lavoro a chiamata, compresi l'età e la massimizzazione del periodo in cui rimangono a chiamata; tale tipologia di rapporto sarà senza l'obbligo di risposta, vista la tipologia di lavoro che viene svolta e anche la caratteristica dei lavoratori inseriti.

Art. 1. Decorrenza e durata.

Il presente accordo decorre dal 01.01.2026 e scade il 31.12.2026.

Art. 2. Indennità di mensa.

Le parti decidono che all'interno del corpo della busta paga possa essere previsto una indennità di mensa esente, di max **10,00 €** giornalieri per tutti i lavoratori, anche per coloro che non svolgano più di 6 ore continuative, quale assimilabile come welfare aziendale, quindi utilizzabile per qualsiasi tipo di spesa riferita alla persona e al suo nucleo familiare, anche se un domani l'azienda decidesse di fornire dei ticket/buoni day. Sarà discrezionalità dell'organo amministrativo decidere se verranno o meno e a quali lavoratori erogata l'indennità di mensa giornaliera.

Art. 3. Emolumenti che provengano da conciliazioni ex art. 411 o da altri passaggi salariali o di lavoro.

Tutti i lavoratori che verranno assunti provenienti da altre società o direttamente, oppure a seguito di conciliazioni ex 411, vedranno riconosciuti gli emolumenti derivanti dalle scritture conciliative come

danno biologico e psico-fisico, senza quindi la corresponsione di imposte, contributi previdenziali ed assicurativi.

Art. 4. Trasferte e rimborsi kilometrici e altri indennizzi erogati attraverso misure di welfare aziendale (fringe benefit).

I fringe benefit (letteralmente “benefici accessori”) sono una forma di retribuzione che l’impresa concede ai propri dipendenti o amministratori in aggiunta allo stipendio ordinario.

Dal punto di vista fiscale i fringe benefit godono di un regime di favore unico nel panorama retributivo italiano: se il loro valore totale annuo rimane entro le soglie fissate per il 2026 (1.000 € o 2.000 € per chi ha figli fiscalmente a carico), non concorrono a formare reddito né per il lavoratore né per l’azienda.

Questo significa che entro soglia sono completamente esenti da IRPEF e addizionali regionali e comunali, contributi INPS lato datore di lavoro, contributi INPS lato dipendente.

E’ pertanto prevista la possibilità di integrare in busta paga, mensilmente, in busta paga le seguenti tipologie di benefit:

- buoni acquisto, gift card, voucher spendibili presso retailer convenzionati;
- buoni carburante (con vincoli specifici);
- rimborsi per utenze domestiche (luce, acqua, gas);
- rimborsi/bonus per palestre, per visite di controllo, per il benessere familiare;
- altri previsti dalla normativa vigente.

Con il presente accordo si sancisce che per i lavoratori che utilizzino mezzi di autotrasporto per conto dell’azienda, sia per trasporto di cose, persone, conto terzi e/o conto proprio, sia data la possibilità di usufruire della trasferta nei limiti normativi vigenti, sia che i mezzi siano di proprietà dell’azienda che di proprietà propria.

Per queste motivazioni si da’ la discrezionalità di inserire una voce di Trasferta Forfettaria massima di 46,48 € per ogni giornata di lavoro.

Nella busta paga verrà inserita la voce “Welfare ai sensi dell’Accordo di II Livello”, per un max di € **25,00** per ogni giornata di lavoro. Nel corso dell’anno, si verificherà anche la possibilità di realizzare insieme con le parti sociali una piattaforma on line dove i dipendenti possano acquisire beni e servizi di cui all’elenco precedente.

Art. 5. Malattia e infortunio trattamento economico.

Si decide di derogare l’art. 104 stabilendo che l’azienda non pagherà la carenza dei primi tre giorni di malattia e che non integrerà l’assegno dell’INPS per tutta la durata del presente accordo. Analogamente l’azienda non integrerà la retribuzione in caso di infortunio.

Art. 6. Lavoro intermittenza.

Vista la tipologia di lavoro che sarà predominante come lavoratore a intermittenza, si decide di derogare a tutto ciò che è normativamente flessibile, così come già richiamato in premessa, al fine di poter avere una continuità lavorativa, anche perchè la società, ha il proprio core business sulla continuità, quantità e qualità lavorativa.

Art. 7. Orario di lavoro.

La durata media dell'orario di lavoro settimanale è stabilito in 48 ore settimanali e quindi le ore entro le 216 ore mensili sono tutte ordinarie.

Le eccedenti ore da quelle di calendario settimanale di Lunedì – Martedì – Mercoledì – Giovedì – Venerdì – Sabato (quindi max 200 ore mensili), non apporteranno il calcolo dei ratei quali 13°, Permessi, Ferie, TFR, che vengono calcolati quindi solo sulle ore settimanali ordinarie dei 5 o 6 giorni lavorativi (max 8 ore per il calcolo del rateo) in base alla calendarizzazione dell'attività lavorativa.

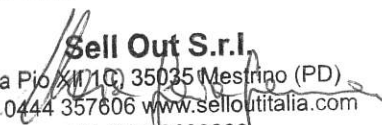
Per i lavoratori che svolgono attività che prevedono turnazione la domenica e il notturno vengono stabilite come ore ordinarie, purchè in presenza di riposo compensativo infrasettimanale, all'interno della stesura dei calendari di turnazione.

Art. 8. Gestione di start up

Con riferimento alle disposizioni del CCNL Facility Management, si decide di andare alla decurtazione fino al 10 % degli emolumenti di Ferie, e TFR, il 5 % della 13° e l'azzeramento di Permessi ed Ex ROL (visto il tipo di contratto è assolutamente secondaria questa voce) da erogare mensilmente per la quota parte di un dodicesimo (1/12).

Vicenza, 10 gennaio 2026

SELL OUT SRL


Sell Out S.r.l.
Via Pio XII 10 35035 Mestrino (PD)
Tel. 0444 357606 www.selloutitalia.com
P.I. 04718630280

R.S.A. SELL OUT SRL



Sindacato FAMAR CIU UNIONQUADRI


FAMAR
CIU UNIONQUADRI
Segreteria Nazionale
