

IPOSTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

SI.GE.RI.CO. S.p.A.

Il giorno 24 del mese di marzo dell'anno 2026, presso la sede di SI.GE.RI.CO. S.p.A., sita in via Sant'Agata,1 53100 Siena;

Sono presenti per **SI.GE.RI.CO. S.p.A.**, con sede legale in via Sant'Agata,1 53100 Siena, codice fiscale e partita IVA 00792090524, rappresentata da Leonardo Tafani in qualità di datore di lavoro;

per le Organizzazioni Sindacali:

Filcams CGIL di Siena, Mariano Di Gioia, Segretario Generale Provinciale;

Fisascat CISL di Siena, Marco Brogi, Segretario Generale Provinciale;

Uiltucs UIL area di Siena Johnny Galeotti, Responsabile territoriale;

per le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), Barbara Guerrini, Daniele De Lucia, Maria Vittoria Manganelli, Vincenzo Bianco, Andrea Caselli,

dopo ampia discussione si conviene e si stipula quanto segue, in attuazione e integrazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati (Terziario, Distribuzione e Servizi / Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo), nel rispetto della normativa vigente e con l'obiettivo di regolare le relazioni sindacali, migliorare le condizioni di lavoro e valorizzare il personale dipendente.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

Art. 1 - Informazione societaria annuale

1. La Direzione Aziendale si impegna a comunicare annualmente, entro il 31 marzo di ogni anno, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie e alle RSA, ogni cambiamento societario rilevante, includendo: - Modifiche alla denominazione sociale - Variazioni dell'assetto proprietario e della composizione societaria - Aggiornamenti dell'organigramma aziendale e delle funzioni dirigenziali
2. La comunicazione avverrà in forma scritta tramite posta elettronica certificata o consegna a mano con ricevuta.

Art. 2 - Tavolo di confronto semestrale

1. È istituito un tavolo permanente di confronto tra Direzione Aziendale, Organizzazioni Sindacali firmatarie e RSA, con cadenza semestrale.
2. Gli incontri si terranno nei mesi di giugno e dicembre di ogni anno, in date da concordare con preavviso di almeno 15 giorni.
3. Il tavolo ha funzione di informazione e consultazione su:
 - Andamento economico e organizzativo dell'azienda
 - Innovazioni organizzative e tecnologiche
 - Politiche occupazionali e di sviluppo del personale
 - Progetti di formazione e riorganizzazione
 - Attuazione del presente Contratto Integrativo
 - Consultazione preventiva su appalti e riorganizzazioni
 - Partecipazione a gare d'appalto di rilevanza significativa
 - Processi di esternalizzazione di attività o servizi
 - Progetti di reinternalizzazione
 - Modifiche dei livelli occupazionali superiori al 5% della forza lavoro
 - condizioni microclimatiche nei luoghi di lavoro
 - indici malattia
4. Di ogni incontro sarà redatto verbale sottoscritto dalle parti.



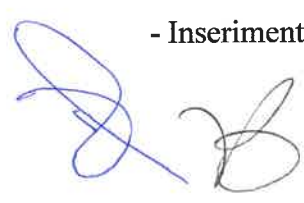

TITOLO II - WELFARE CONTRATTUALE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 3 - Congedo di paternità integrativo

1. In aggiunta ai giorni di congedo obbligatorio di paternità previsti dalla legge, l'azienda riconosce al padre lavoratore ulteriori 5 giorni di permesso retribuito da fruire entro i primi 6 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.
2. I giorni sono retribuiti al 100% della retribuzione globale di fatto.
3. I giorni possono essere fruiti anche in modo frazionato ma per l'intero turno lavorativo, con preavviso di almeno 5 giorni, salvo urgenze documentate.

Art. 4 - Permessi per genitorialità e assistenza familiare

1. Sono riconosciuti a ciascun lavoratore 3 giorni retribuiti all'anno per le seguenti necessità:
 - Inserimento scolastico del figlio (colloqui con insegnanti, riunioni scolastiche);



- Inserimento presso nido o strutture per la prima infanzia
 - Assistenza a familiari anziani o con disabilità grave.
2. I permessi sono retribuiti al 100% e, al momento della loro fruizione, non avverranno decurtazioni dal monte ore ferie o dai permessi previsti dal CCNL applicato.
 3. La richiesta deve essere presentata con almeno 3 giorni di preavviso, documentando la necessità.
 4. I giorni non goduti non sono monetizzabili né cumulabili con l'anno successivo.
 5. Qualora il lavoratore abbia esaurito i tre giorni retribuiti previsti dal primo comma nel corso dell'anno, potrà richiedere di usufruire di 1 ulteriore giorno retribuito nei seguenti casi:
 - Malattia dei figli superiore ai 3 giorni consecutivi
 - Presenza di due familiari anziani con disabilità grave

Art. 5 - Banca Ore Solidale

1. È istituita la Banca Ore Solidale, secondo la disciplina dell'Allegato A al presente accordo.
2. I lavoratori possono cedere volontariamente ore di permesso, ferie o riposi compensativi ad altri colleghi che si trovino in situazioni di necessità personale o familiare grave e documentata.
3. La gestione della Banca Ore Solidale è affidata a una Commissione paritetica composta da 3 rappresentanti aziendali e 3 rappresentanti delle RSA.

Art. 6 - Flessibilità pausa pranzo Back Office

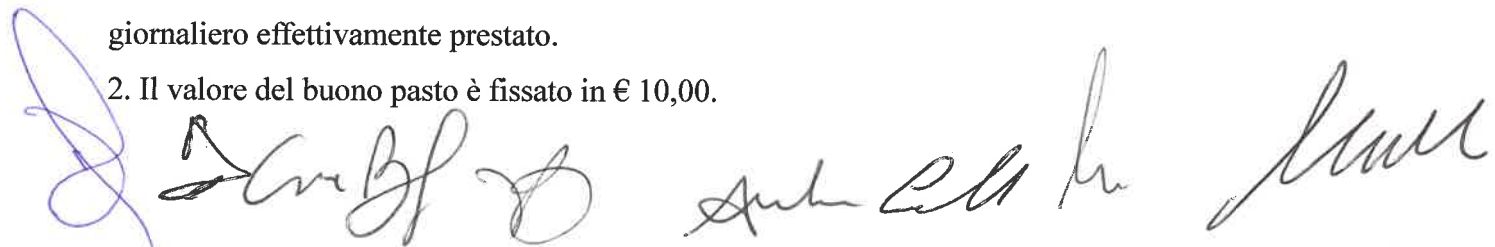
1. Per gli addetti back office è istituita la flessibilità di orario dalle 8.00 alle 18.00, con l'obbligo di sospensione per la pausa pranzo di minimo 30 minuti, prima dello scadere della sesta ora consecutiva di lavoro.
2. Per le altre funzioni resta in vigore il regolamento badge allegato al presente accordo.

Art. 7 - Tessere parcheggio

1. Il benefit relativo alle tessere per l'utilizzo dei parcheggi è esteso a tutti i dipendenti SI.GE.RI.CO, con contratto a tempo indeterminato.
2. Le modalità di assegnazione e utilizzo, nei parcheggi cittadini di Siena, saranno definite dalla Direzione Aziendale e comunicate al personale interessato entro 60 giorni dalla firma del presente accordo.

Art. 8 - Buono pasto

1. La soglia minima per la maturazione del diritto al buono pasto è pari a 3,5 ore di lavoro giornaliero effettivamente prestato.
2. Il valore del buono pasto è fissato in € 10,00.



3. Il valore del buono pasto sarà automaticamente adeguato al massimo importo detassabile previsto dalla normativa fiscale vigente, senza necessità di intese integrative.

Art. 9 - Modifica trattamento economico di malattia

1. In deroga all'art. 190 del CCNL Pubblici Esercizi, viene eliminata la dicitura "qualora la durata della malattia superi i cinque giorni".
2. Il trattamento economico integrativo previsto dal CCNL si applica sin dal primo giorno di malattia, secondo le percentuali e i limiti temporali ivi previsti.
3. Il trattamento economico integrativo è riconosciuto fino a un massimo di 3 eventi di malattia con prognosi iniziale fino a 5 giorni; a partire dal quarto evento tornerà ad applicarsi la disposizione di cui all'art. 190 del CCNL Pubblici Esercizi.

TITOLO III - SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 10 - Comunicazione referenti sicurezza

1. All'atto dell'assunzione e in occasione di ogni variazione, l'azienda comunicherà per iscritto a ciascun lavoratore i contatti (numero di cellulare aziendale e indirizzo email) dei seguenti referenti:
 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
 - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)
 - Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)
 - Medico Competente
2. I recapiti saranno inoltre affissi in bacheca e resi disponibili sulla intranet aziendale (ove presente).
3. La comunicazione includerà anche l'indicazione delle modalità di segnalazione di situazioni di pericolo o di richiesta di intervento.



TITOLO IV - INQUADRAMENTO, FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

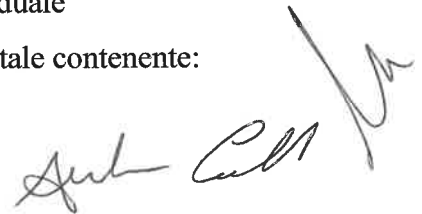
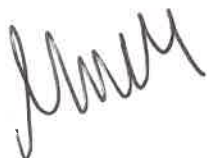
Art. 11- Piano annuale di formazione

1. L'azienda elabora annualmente, un Piano di Formazione Continua, che sarà comunicato alle RSA prima dell'avvio delle attività formative.
2. La partecipazione alle attività formative è considerata orario di lavoro a tutti gli effetti.



Art. 12 - Libretto formativo individuale

1. Per ciascun lavoratore verrà istituito un libretto formativo digitale contenente:



- Registro cronologico delle attività formative svolte (corso, durata, ente erogatore, certificazioni ottenute)
- Competenze acquisite
- Eventuali abilitazioni professionali

3. Il Libretto viene aggiornato annualmente dall'Ufficio del Personale e può essere integrato dal lavoratore con segnalazione di formazione svolta autonomamente e attinente alla professione.

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO INTEGRATIVO

Art. 13 - Premio di Risultato

1. È istituito un Premio di Risultato annuale collegato a indicatori di produttività, qualità ed efficienza, condivisi tra le parti.
2. Il Premio viene erogato in misura variabile in base al raggiungimento degli obiettivi prefissati, secondo i seguenti indicatori:
 - Ricavi-costi >0 premio erogato
 - a) Produttività (peso 40%)
 - b) Il 60% della somma posta a base del Premio di Risultato sarà distribuito ai dipendenti (compresi i Responsabili di Area/Servizio/Settore) sulla base di un obiettivo specifico definito per ciascuna area o ufficio.
3. Il Premio viene erogato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, con almeno 6 mesi di anzianità aziendale; per anzianità inferiore, il premio sarà proporzionato.
4. L'importo massimo del Premio sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione entro la data di approvazione del bilancio preventivo. Il Premio sarà corrisposto dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento, con una busta paga separata.
5. Indicatori e obiettivi saranno definiti annualmente entro il 31 gennaio, nell'ambito del tavolo di confronto; in assenza di accordo, resteranno confermati quelli dell'anno precedente.

6. Eventuali somme residue non erogate a causa del mancato raggiungimento pieno degli obiettivi saranno destinate a iniziative a beneficio di tutti i dipendenti, da concordare con le RSA (ad esempio dispositivi salvavita DAE, borse di studio per i figli dei dipendenti, progetti di responsabilità sociale).

Art. 14 – Maggiorazione LAVORO FESTIVO

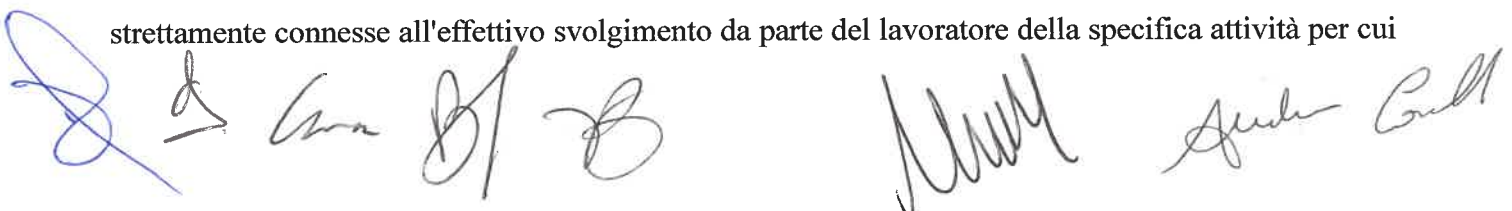
1. Ai lavoratori che si renderanno disponibili a svolgere prestazioni lavorative straordinarie per un totale di almeno 5 festività annuali previste dai CCNL applicati verrà riconosciuto un premio welfare del valore di 100.00 € (cento/00) che verrà caricato nel mese di Gennaio dell'anno successivo allo svolgimento sulla piattaforma welfare già prevista dall'azienda

Art. 15 - Conferma indennità del CIA vigente

1. Sono confermate tutte le indennità previste dal Contratto Integrativo Aziendale vigente alla data di firma del presente accordo, salvo quanto espressamente modificato dai precedenti articoli.
2. Conferma delle funzioni e della denominazione dell'attuale "Indennità prelievo da Casse automatiche e parcometri (CAU)", la quale viene fissata in complessivi euro 90,00 mensili lordi per dodici mensilità e che assegnata ai dipendenti stabilmente assegnati al servizio che si occupano del prelievo di incassi da Casse automatiche, Parcometri e da ogni altra apparecchiatura per incassi aziendali, per corrispondere alla necessità dell'Azienda che richiede di effettuare tali prestazioni lavorative di particolare interesse e rese in situazioni di disagio; le parti concordano e stabiliscono altresì che, per il personale non stabilmente ma saltuariamente assegnato a tale servizio, verrà corrisposta l'indennità CAU soltanto in quota parte in base alle singole giornate di lavoro in cui lo stesso verrà effettivamente svolto.

Conferma delle funzioni e della denominazione dell'attuale "Indennità Ausiliari del Traffico (AUT)", la quale viene fissata in complessivi euro 90,00 mensili lordi per dodici mensilità e che è assegnata ai dipendenti stabilmente assegnati al servizio che sono chiamati a svolgere le seguenti attività, per corrispondere alla necessità dell'Azienda che richiede di effettuare tali prestazioni lavorative di particolare interesse e rese in situazioni di disagio.

3. Le parti concordano che, in ogni caso, le indennità di funzione sopra richiamate vengono riconosciute, per il personale che dovesse essere chiamato saltuariamente ad effettuare i servizi, in quota parte in base alle singole giornate di lavoro in cui le stesse vengono effettivamente svolte.
4. Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che le indennità di funzione sono legate allo svolgimento della specifica attività e non attribuite alla persona e che, pertanto, sono e restano strettamente connesse all'effettivo svolgimento da parte del lavoratore della specifica attività per cui



l'indennità viene riconosciuta; di conseguenza, nell'ipotesi in cui il lavoratore cessi dallo svolgimento della specifica funzione, la relativa indennità sarà automaticamente revocata.

Art.16 - Previdenza complementare

1 Le parti concordano di procedere, per il triennio 2026/2028, al mantenimento al 3% dell'aliquota contributiva di fonte datoriale relativa al Fondo contrattuale "FON.TE", nel caso in cui il lavoratore versi il contributo a proprio carico anche in misura minima prevista dai CCNL.

TITOLO VI - TUTELA DI GENERE, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

Art. 17 - Clausola antidiscriminazione

1. Le parti ribadiscono il principio di non discriminazione e pari opportunità di tutti i lavoratori, indipendentemente da:

- Genere e identità di genere
- Orientamento sessuale
- Etnia e provenienza
- Età - Condizione di disabilità
- Credo religioso
- Opinioni politiche e sindacali

2. L'azienda si impegna a garantire parità di trattamento in tutte le fasi del rapporto di lavoro: selezione, assunzione, formazione, progressioni di carriera, retribuzione.

3. Qualsiasi atto o comportamento discriminatorio sarà oggetto di sanzione disciplinare.

Art. 18 - Organismi a tutela dei lavoratori

L'internal audit (auditing interno) tutela i lavoratori attraverso un'attività sistematica e indipendente di verifica del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali. La sua azione si concentra sulla prevenzione, sulla conformità alle norme e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

Ecco cosa fa nel dettaglio a tutela dei lavoratori:

- Verifica della Sicurezza sul Lavoro: L'audit controlla l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione infortuni, l'attuazione dei piani di manutenzione e la conformità al D.Lgs. 81/08. Ciò che attiene alla sicurezza è fatto in accordo e sinergia con RSPP ed ASPP aziendale.

- **Monitoraggio della Conformità Normativa:** L'auditor accerta che le procedure aziendali rispettino le leggi vigenti in ambito lavorativo, contrattuale e di sicurezza, riducendo i rischi per la salute e la dignità del lavoratore.
- **Tutela della Privacy:** Verifica il corretto trattamento dei dati personali dei dipendenti, in particolare nelle attività di controllo a distanza (uso di email, strumenti di lavoro), nel rispetto del GDPR e dello Statuto dei Lavoratori.
- **Individuazione delle Non Conformità:** Durante le verifiche, l'audit identifica eventuali situazioni a rischio, segnalando carenze procedurali o di sicurezza che potrebbero danneggiare i dipendenti, e propone azioni correttive.
- **Promozione di una Cultura della Trasparenza:** Un audit efficace non è punitivo, ma mira a migliorare i processi aziendali e la sicurezza, favorendo un ambiente di lavoro più sano e sicuro.

Oltre al summenzionato servizio di Auditing l'azienda è dotata dell' Organismo di Vigilanza (OdV) come da modello 231 e tutela i lavoratori garantendo l'effettiva applicazione del Modello Organizzativo (MOG) aziendale, prevenendo reati (es. infortuni sul lavoro per colpa grave) e monitorando la sicurezza. Vigila sulle procedure, raccoglie segnalazioni (whistleblowing) e aggiorna le misure preventive, agendo come presidio contro comportamenti illeciti che danneggiano salute e diritti.

Ecco le principali attività dell'OdV a tutela dei lavoratori:

- **Monitoraggio attivo:** Controlla che le procedure di sicurezza siano seguite nei reparti operativi, riducendo i rischi di infortunio.
- **Gestione delle segnalazioni:** Raccoglie e gestisce in autonomia, anche in forma anonima, le segnalazioni di violazioni del modello o reati, proteggendo il segnalante.
- **Formazione e informazione:** Promuove la conoscenza delle norme 231 e del codice etico, garantendo che i dipendenti conoscano i propri diritti e doveri.
- **Adeguamento del modello:** Propone aggiornamenti al modello organizzativo per adeguarlo alle nuove normative di salute e sicurezza.
- **Verifiche ispettive:** Effettua controlli documentali e sopralluoghi sul campo per riscontrare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione.

Il ruolo dell'OdV è cruciale perché un'azienda che rispetta le procedure 231 è un luogo più sicuro per i lavoratori.









Art. 19 - Congedo per donne vittime di violenza

1. Alle lavoratrici vittime di violenza di genere è riconosciuto un ulteriore mese di congedo retribuito, aggiuntivo rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente (L. 80/2015 e successive modifiche).
2. Il congedo può essere fruito in modo continuativo o frazionato.
3. Il congedo è concesso, previa presentazione di certificazione rilasciata da: - Centro Antiviolenza riconosciuto - Servizi sociali del Comune - Servizi sanitari pubblici
4. La certificazione deve attestare l'inserimento in un percorso di protezione o di supporto psicologico.
5. Durante il congedo, la lavoratrice ha diritto al 100% della retribuzione globale di fatto.
6. È garantita la massima riservatezza sulla situazione personale della lavoratrice.

Art. 20 - Comitato Aziendale di genere e Pari Opportunità

1. È istituito il Comitato Aziendale di genere e per le Pari Opportunità, con funzione consultiva e propositiva.
2. Il Comitato è composto da:
 - 3 rappresentanti designati dalla Direzione Aziendale
 - 1 rappresentante designato da ogni OO.SS
3. Il Comitato ha i seguenti compiti:
 - Monitorare l'applicazione delle politiche di genere e di pari opportunità
 - Promuovere iniziative di sensibilizzazione sul tema con almeno un evento annuale, possibilmente il 25 novembre (giornata internazionale contro la violenza sulle donne)L'azienda si impegna a pianificare percorsi formativi sul tema almeno due volte l'anno.
 - Redigere un rapporto annuale sulle pari opportunità in azienda
4. Il Comitato si riunisce almeno 3 volte all'anno.
5. Il rapporto annuale è presentato nel tavolo di confronto trimestrale e reso disponibile a tutti i lavoratori.

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21 - Durata dell'accordo

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha durata di 4 anni a decorrere dalla data di sottoscrizione e si intende tacitamente rinnovato per uguale periodo, salvo disdetta di una delle parti firmatarie da inviarsi con lettera raccomandata A/R o PEC almeno 6 mesi prima della scadenza.



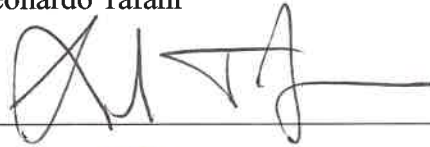
2. In caso di disdetta, le parti si incontreranno entro 30 giorni dal ricevimento della stessa per avviare le trattative per il rinnovo.
3. Fino alla sottoscrizione del nuovo accordo, resta in vigore il presente CIA (principio di ultrattività).

Art. 22 - Clausola di salvaguardia

1. Qualora intervengano modifiche legislative o contrattuali (CCNL), le parti si incontreranno entro tre mesi al fine di concordare eventuali miglioramenti nelle specifiche parti, interessate dalle modifiche.

SIGERICO SPA

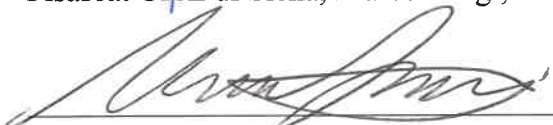
Leonardo Tafani



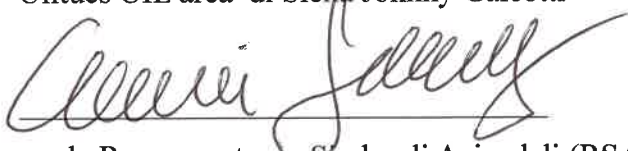
Filcams CGIL di Siena, Mariano Di Gioia,



Fisascat CISL di Siena, Marco Brogi,



Uiltucs UIL area di Siena Johnny Galeotti




per le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA),

Barbara Guerrini



Daniele De Lucia,

Maria Vittoria Manganelli,



Vincenzo Bianco,



Andrea Caselli.

