ACCORDO COLLETTIVO PER LA GESTIONE DELLE 'ISOLE DI LAVORO AD ORARIO SOCIALE'

Addì, 20 ottobre 2014, in Arenzano, tra Coop Liguria scc, Divisione Ipermercati, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Francesco Berardini, assistito dal responsabile delle politiche del personale, Maurizio Fasce, dal responsabile organizzativo della rete di vendita, Giovanni Clavarino, dai manager delle risorse operative Andrea Mantero e Luca Olivieri *per una Parte*

E dalle RSU ed RSA degli ipermercati liguri, assistite dalle segreterie Regionali e Territoriali liguri delle OOSS di categoria Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS-UIL *per l'altra Parte*

Dopo ampia e approfondita discussione, le parti hanno raggiunto e sottoscrivono il presente

ACCORDO COLLETTIVO

1) L'adesione al sistema di 'isole di lavoro ad orario sociale' è reversibile e reciprocamente non obbligatoria. In particolare la singola adesione non è compatibile con tassi elevati di assenteismo con insufficiente disponibilità alla concertazione e con atteggiamento non collaborativo con le altre partecipanti. L'adesione può essere interrotta da ambo le parti in qualunque momento e senza necessità di motivazione, con preavviso di almeno 6 giorni lavorativi;

2) Il sistema ad 'isole di lavoro ad orario sociale' viene applicato negli Ipermercati in cui vi sono condizioni compatibili con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. Verrà mantenuto in base ai risultati raggiunti in termini di soddisfacimento della migliore qualità del servizio offerto ai Soci e ai consumatori, dei costi sostenuti, dell'effetto dell'assenteismo sul costo del lavoro e del gradimento diffuso tra il personale;

3) L'organizzazione ad 'isole di lavoro ad orario sociale' prevede la divisione del personale in forza alla barriera casse, al box informazioni ed alla cassa centrale in gruppi di lavoro definiti 'isole del tempo', in numero variabile in funzione del numero dei partecipanti;

4) Ciascuna 'isola del tempo' sarà organizzata in modo tale da perseguire la massima complementarità sociale, con ciò intendendo che si cercherà di rendere omogenea la composizione di ognuna di esse rispetto all'incidenza delle situazioni individuali (a titolo esemplificativo: contratto individuale di lavoro, mansione, situazione famigliare di fatto, tempi e mezzi per il tragitto casa/lavoro, situazioni che rilevano rispetto alle c. d. 'questioni sociali', aspirazioni ed esigenze individuali rispetto ai tempi di lavoro, ecc.);

5) La Direzione dell'Ipermercato comunicherà, di norma con un anticipo di quattro settimane, il fabbisogno settimanale di copertura oraria, c.d. 'curva', per giornata lavorativa e fascia oraria suddiviso tra le varie 'isole del tempo';

6) I partecipanti di ciascuna 'isola del tempo' riconcilieranno i bisogni organizzativi determinati dalla necessità di copertura delle posizioni di lavoro corrispondenti ai flussi di vendita previsti dalla Direzione dell'Ipermercato con i propri bisogni individuali, con ciò intendendo che ogni singolo appartenente a ciascuna 'isola del tempo' potrà scegliersi il proprio orario di lavoro su base plurisettimanale, in termini sia di quantità di lavoro prestato che di sua distribuzione, tenendo conto delle esigenze personali conciliate e condivise con le esigenze personali degli altri componenti l''isola del tempo' e fatte salve le regole organizzative proprie dell'organizzazione ad 'isole di lavoro ad orario sociale' ed il rispetto delle norme imprescindibili di Legge in materia di orario di lavoro;

7) L'attività propedeutica alla creazione del proprio orario di lavoro (determinazione e concertazione) non costituisce tempo di lavoro;

8) La quantità oraria settimanale prevista da ciascun contratto individuale di lavoro, sarà presa a riferimento a tutti i fini contrattuali, ivi compresi i fini retributivi (retribuzione diretta, indiretta e differita) e previdenziali, e dovrà corrispondere alla media settimanale di lavoro su base annua (orario settimanale di lavoro moltiplicato per 52 settimane) tra ore di presenza ordinaria ed ore di assenza da calcolarsi e compensarsi di norma nell'ambito di ciascun anno civile, attraverso la registrazione delle ore di 'flessibilità positiva' (ore in più rispetto all'orario settimanale contrattuale di lavoro) e di 'flessibilità negativa' (ore in meno rispetto all'orario settimanale contrattuale di lavoro) da contabilizzarsi e retribuire senza corresponsione di maggiorazioni ove non espressamente prestate sotto forma di lavoro straordinario e/o supplementare e ove non prestate nell'ambito di giornate e/o fasce orarie per le quali è prevista una maggiorazione contrattuale (lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro domenicale);

9) Il sistema di ‘isole di lavoro ad orario sociale’ costituisce ragione tecnica obiettiva in base alla quale il limite di cui al comma 3 dell’art. 4 del DLgs 8 aprile 2003 n° 66 viene elevato a 12 mesi, in applicazione di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

10) Nell’autodeterminazione del proprio orario di lavoro, ogni partecipante non potrà programmare più di 8 ore in più rispetto all’orario settimanale contrattuale di lavoro;

11) Le ore settimanalmente programmate ed effettivamente svolte in più o in meno rispetto alla quantità delle ore settimanali previste dal contratto individuale di lavoro, verranno compensate all’interno di un contatore individuale, c. d. ‘calza’, gestito direttamente dal partecipante all’’isola del tempo’;

12) Il contenuto della ‘calza’ individuale di cui al precedente articolo deve essere ricondotto a saldo zero nell’ambito di ciascun anno civile. In presenza di un saldo eccezionalmente diverso da zero, le eventuali ore in più verranno retribuite come lavoro supplementare, con la relativa maggiorazione contrattualmente prevista, le eventuali ore in meno verranno riportate quale saldo negativo da compensare nel corso dell’anno successivo;

13) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di uscita dal presente sistema di organizzazione ad ‘isole di lavoro ad orario sociale’, l’eventuale saldo diverso da zero della ‘calza’ verrà contestualmente compensato con la prima retribuzione utile successiva, attraverso la retribuzione, con la relativa maggiorazione contrattuale prevista, delle eventuali ore in più e la trattenuta in busta paga delle eventuali ore in meno (ove possibile conguagliabili anche con il saldo delle ferie e degli rf maturati);

14) Per ogni tipo di assenza, l’orario settimanale è da intendersi comunque corrispondente alla quantità delle ore settimanali medie previste dal contratto individuale di lavoro, da rideterminarsi pro-quota in ragione di 1/6° per ciascun giorno isolato;

15) All’interno di ogni ‘isola del tempo’ due ‘animatrici’ di cui una ‘titolare’ ed una di supporto, individuate anche con l’aiuto dei partecipanti all’’isola’ stessa, coadiuveranno il gruppo nello svolgimento della concertazione. Il ruolo di ‘animatrice’ è pro-tempore, non è in alcun modo un ruolo gerarchico, non prevede tassativamente alcuna funzione di coordinamento e viene svolto all’interno del normale orario di lavoro;

16) Le parti si danno espressamente e reciprocamente atto che la funzione di ‘animatrice’ non corrisponde ad attribuzione di mansioni diverse e che non è prevista alcuna maggiorazione retributiva né il riconoscimento di alcuna indennità. La distribuzione dell’orario necessario per lo svolgimento di tale funzione, non oltre 4 ore settimanali complessive, è concordata con la direzione dell’ipermercato in base alle esigenze tecnico produttive ed organizzative del reparto casse;

17) Al fine di facilitare la concertazione interna all’’isola’, ciascuna animatrice potrà variare autonomamente la proposta individuale di orario di lavoro di ciascun partecipante sino ad un massimo, in valore assoluto, di un’ora;

18) L’organizzazione ad ‘isole di lavoro ad orario sociale’ è compatibile con il lavoro a tempo determinato e, ove richiesto ed autorizzato, con il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario;

19) Le parti si danno reciprocamente ed esplicitamente atto che nell’organizzazione ad ‘isole di lavoro ad orario sociale’, relativamente al personale con contratto a tempo parziale, non si configura l’applicazione delle c. d. ‘clausole elastiche’ né delle c. d. ‘clausole flessibili’, costituendo, al contrario, condizione di miglior favore per il personale che aderisce volontariamente a tale organizzazione, ottenendo, attraverso l’autodeterminazione del proprio orario di lavoro, una disponibilità del proprio tempo nell’ambito di un gruppo di lavoro omogeneo ed una conseguente flessibilità a proprio prevalente vantaggio dell’orario di lavoro;

20) Limitatamente alla previsione di cui al presente accordo, secondo la quale i lavoratori che aderiscono al sistema organizzativo ad ‘isole di lavoro ad orario sociale’ si co-obbligano solidalmente per una prestazione lavorativa, riservandosi di distribuirsene il carico mediante accordo tra di loro, senza necessità di un consenso della direzione aziendale circa le loro mutevoli scelte, le parti individuano - con particolare riferimento al rapporto di lavoro a tempo parziale - nel tipo legale del ‘contratto di lavoro ripartito’ argomento sistematico a sostegno della legittimità dell’organizzazione del tempo di lavoro secondo il modello delle ‘isole di orario’, in quanto in analogia a tale forma è consentito ai prestatori di lavoro di variare liberamente mediante accordo tra di loro la distribuzione del carico di lavoro, nel rispetto dei vincoli legali e contrattuali circa la prestazione complessivamente dovuta;

21) Le parti si danno reciprocamente ed esplicitamente atto che il presente accordo rappresenta una importante ed innovativa azione volta a conciliare tempo di vita attraverso azioni positive per la

flessibilità, incidendo, tra l'altro, su di una popolazione composta quasi esclusivamente da personale femminile.

22) Il presente accordo ha natura di Contratto Collettivo Aziendale, stipulato nella prerogativa dell'autonomia collettiva ai sensi del 3° comma dell'art. 1 del Dlgs 25 febbraio 2000 n° 61 così come modificato dall'art. 46 del Dlgs 10 settembre 2003 n° 276;

23) Il presente Accordo Collettivo ha validità annuale a decorrere dalla data di stipula e, se non disdetto da una qualunque delle parti, viene tacitamente rinnovato di anno in anno.

LA&S