ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 29 agosto 2002, presso la sede della Aspiag Service srl di Bolzano si sono incontrati:

la Società ASPIAG SERVICE S.r.l. rappresentata dai Signori: Robert Spiegel, Antonio Fucci, Angelo Pigatto, Robert Hillebrand, Stefano Maggio.

le Organizzazioni sindacali Territoriali SGB/CISL Fisascat rappresentata dalla Sig.a Tila Mair, AGB/CGIL Filcams rappresentata dalla Sig.a Christine Walzl SGK/UIL Uiltucs rappresentata dal Sig. Remigio Servadio.

PREMESSO:

- che con comunicazione dell'11 aprile 2001 le Organizzazioni sindacali sopra riportate hanno presentato una piattaforma per la stipula di un contratto integrativo aziendale territoriale valevole per il personale Aspiag Service srl della Provincia di Bolzano,
- che in data 20 agosto 2002, l'azienda ha disdettato la contrattazione collettiva aziendale precedente.
- che in data 17 novembre 1999 le Parti stipulavano un accordo sul salario variabile successivamente modificato in data 30.6.2000 a causa delle incoerenze fra il risultato economico dei Punti di vendita e il raggiungimento degli indicatori di performance stabiliti e, più in generale, delle difficoltà dell'azienda impegnata in un consistente piano di riorganizzazione e ristrutturazione ,
- che in data 7 giugno 2001 le Parti stipulavano un ulteriore accordo modificativo del precedente del 30.6.2000 ,
- che nonostante il processo riorganizzativo sia ancora in corso le Parti ritengono opportuno regolamentare unitariamente il rapporto di lavoro del personale dipendente nell'area territoriale relativa alla Provincia di Bolzano nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo Governativo del 23 luglio 1993 e dal c.c.n.l. terziario distribuzione e servizi in materia di contrattazione aziendale.

ART. 1 INFORMAZIONI E RELAZIONI SINDACALI

Le informazioni e l'eventuale trattazione delle stesse avranno carattere preventivo salvo il limite posto dalle esigenze di riservatezza connesse ad attività precontrattuali di carattere commerciale.

L'eventuale confronto sui problemi posti avrà comunque carattere di massima riservatezza e sarà attuato con spirito costruttivo nella ricerca di soluzioni idonee per ambo le Parti .

a) **Informazioni e confronto semestrale provinciale**: le Parti si incontreranno per una informativa e un confronto riguardante i seguenti argomenti:

- andamento occupazionale, utilizzo dei contratti a termine e riflessi di eventuali processi di riorganizzazione;
- interventi di formazione del personale
- utilizzo della flessibilità
- eventuali piani di sviluppo
- aggiornamenti della politica commerciale
- pari opportunità uomo donna

b) **Informazioni e confronto a livello di filiale**:
è prevista l'informazione ed il confronto con le r.s.a. al verificarsi di eventi che investono l'assetto della filiale e che concernono:

- l'organizzazione del lavoro: il programma annuale della flessibilità, il ricorso allo straordinario, l'orario di lavoro, il programma annuale delle ferie, gli organici;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione del Punto vendita;
- variazione al programma annuale di flessibilità e delle ferie.
- sicurezza sul lavoro

Per il caso in cui la r.s.a. (r.s.u.) non sia stata costituita e per i Punti di vendita con meno di 15 dipendenti, si informeranno le Segreterie provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

ART. 2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - ORARI

Si conferma l'attuazione dell'articolazione dell'orario di lavoro su 38 ore settimanali come previsto dall'art.32 punto c) , ccnl 3.11.94.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa , l'azienda realizzerà diversi regimi di orario rispetto all'articolazione prescelta con il superamento dell'orario contrattuale fino ad un massimo di 44 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati una pari entità di ore di riduzione oraria di lavoro. Tale monte ore potrà essere utilizzato, *di norma*, a gruppi di 4 o 8 ore.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto mediante affissione alla bacheca della filiale il programma annuale di applicazione della flessibilità entro il 31 dicembre di ogni anno. Il programma varrà per l'esercizio commerciale di riferimento.

In presenza delle seguenti ragioni tecnico organizzative, che saranno oggetto di informativa alle rsa/rsu, l'azienda potrà variare tale programma:

- assenze per malattia e/o infortunio
- riorganizzazioni/ristrutturazioni
- ragioni di sicurezza sul lavoro

Il recupero delle ore aggiuntive dovrà avvenire entro il termine dell'esercizio commerciale. In caso contrario, il residuo non goduto al 31 dicembre andrà a costituire una banca delle ore che verrà gestita a tutti gli effetti come un incremento individuale del monte ore permessi (con la relativa rivalutazione economica per il caso di successivo aumento della retribuzione individuale).

ART. 3 MAGGIORAZIONI LAVORO DOMENICALE/FESTIVO

L'orientamento sempre più diffuso del legislatore (D.Lgs. 31.3.1998 n.114) e delle amministrazioni locali di autorizzare l'apertura degli esercizi commerciali nelle giornate domenicali per assicurare ai consumatori la possibilità di effettuare i propri acquisti , richiede un impegno organizzativo mediante l'adozione di soluzioni idonee che consentano una corretta pianificazione degli orari ed un adeguato presidio del Punto di vendita.

Al personale in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato , agli apprendisti, ai contratti di formazione e lavoro vengono riconosciute, le seguenti maggiorazioni per prestazione lavorativa domenicale:

- Le ore di lavoro prestate nella giornata di riposo settimanale della domenica d'oro (domenica antecedente il 25 dicembre) dovranno essere retribuite con la maggiorazione del 130% .
- Le ore di lavoro prestate nella giornata di riposo settimanale della domenica d'argento (domenica antecedente la domenica d'oro) e l'8 dicembre dovranno essere retribuite con la maggiorazione del 75%.
- Le ore di lavoro domenicali e festive negli altri casi verranno retribuite con la maggiorazione del 50% ad esclusione del giorno dell'inventario cadente di domenica/festività.

Per i lavoratori per i quali la prestazione nella giornata domenicale rientra nel normale orario di lavoro, essendo il riposo settimanale fissato in altra giornata, è prevista la maggiorazione del 30%.

Le Parti concordano che per il caso di deroghe al lavoro domenicale si attiverà un confronto a livello di singola filiale con l'obiettivo di addivenire ad una soluzione che contemperi le esigenze individuali con le esigenze economiche e organizzative dell'azienda, nonché il servizio al consumatore.

ART. 4 PART TIME

Al fine dell'applicazione del presente accordo le Parti confermano che per i lavoratori impiegati a tempo parziale vale il principio della proporzionalità.

In considerazione delle specifiche esigenze aziendali che devono consentire una elasticità tale da sopperire sia ai picchi dell'attività sia alle assenze del Personale, per assicurare un'equa ripartizione dei carichi di lavoro è ammessa la prestazione di lavoro supplementare, previa la volontarietà del lavoratore interessato.

Precedenza criteri oggettivi: in occasione di nuove assunzioni o di passaggio da full time a part time o viceversa, il criterio che verrà seguito sarà quello del rispetto dell'ordine cronologico di presentazione della domanda di assunzione o di trasformazione a parità di mansione svolta.

ART. 5 PART TIME POST MATERNITA'

La richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore di cui all'art.57 bis ccnl terziario del 20.9.99 viene elevata dal 2 al 3% della forza occupata nell'Unità produttiva (per Unità produttiva si intende sia la singola filiale che la sede centrale) .

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 45 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

In aggiunta a quanto previsto dal ccnl vigente (secondo comma art.57 bis), anche nelle Unità produttive che occupano da 5 a 29 addetti è consentita tale richiesta nei limiti di un solo collaboratore nel corso dell'anno nel rispetto dell'ordine cronologico delle richieste.

Per far fronte alla minore prestazione lavorativa che si determina in tal modo, l'azienda potrà fare ricorso a contratti a termine di pari durata.

Ai fini dell'accoglimento della richiesta si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione della medesima.

ART. 6 PIANO FERIE

Si concorda che all'inizio dell'anno si proceda alla programmazione delle ferie: i lavoratori presenteranno il loro programma ferie estive entro il 10 marzo.
L'azienda stabilirà il programma definitivo delle ferie estive e lo esporrà entro il 31 marzo .
L'azienda si impegna a garantire almeno due settimane di ferie nel periodo estivo (da giugno a settembre) con la sola eccezione dei Punti di vendita situati in località turistica che registrano un significativo aumento delle vendite nel medesimo periodo.

ART. 7 DIRITTI SINDACALI

- **Albi** : sarà consentito l'utilizzo di albi anche nelle *realtà minori. In queste ultime l'affissione all'albo avverrà per il tramite della Direzione della filiale. Negli altri casi l'affissione avverrà per il tramite delle RSU/RSA previa informativa alla Direzione della filiale..*

- **Assemblee fuori orario di lavoro**: *fermo restando che di norma le assemblee si tengono in orario di lavoro, è consentito* lo svolgimento di assemblee retribuite anche fuori dell'orario di lavoro entro il limite e alle condizioni previste dal CCNL.

- **Disponibilità locali**:

Sede Centrale: sarà allestita una stanza con scrivania, armadio, sedie.

Filiali: verranno utilizzati i locali dell'Unità produttiva. Le assemblee sono consentite solo ove previsto dalla Legge o CCNL vigente.

ART. 8 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- **Preventiva consultazione**: è prevista la preventiva consultazione con le R.S.A. (o R.S.U.) per il caso di importanti trasformazioni dell'organizzazione del lavoro che coinvolgano l'intero assetto della filiale. Per il caso di assenza delle rappresentanze sindacali e per le realtà produttive al di sotto dei 15 dipendenti, verrà data comunicazione alle Organizzazioni sindacali provinciali; su eventuale richiesta di queste ultime, l'azienda aprirà un confronto sulla riorganizzazione.

- **Orari:** si conferma la disposizione di cui all'art.38 CCNL: l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

- **Pausa**: per ogni giornata di lavoro con prestazione effettiva di almeno 4 ore di lavoro sarà consentito il godimento di una pausa retribuita di 15 minuti che non darà comunque facoltà di abbandonare i locali dell'Unità produttiva. Dove non esiste all'interno di quest'ultima una attrezzatura idonea , verrà messa a disposizione una macchinetta distributrice di bevande. Per la sede centrale la pausa è regolamentata dall'accordo mensa che rimane eccezionalmente in vigore.

- **Registrazione delle presenze**: l'azienda dichiara l'intenzione di procedere all'installazione di rilevatori delle presenze mediante tessere magnetiche. *L'obiettivo dichiarato è la realizzazione del nuovo sistema di rilevazione entro il 31.12.2003.* Nell'immediato, inizierà un programma di formazione sulla normativa e, in particolare, sulle disposizioni aziendali vigenti in materia.

- **Richieste permessi**: i permessi dovranno essere richiesti con sei giorni di preavviso *e potranno essere fruiti compatibilmente con le esigenze di normale funzionamento dell'attività.*

ART. 9 SALUTE , AMBIENTE DI LAVORO E RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.

Soluzioni tecniche: l'azienda si impegna a ricercare soluzioni tecniche per migliorare l'ambiente di lavoro e tutelare la salute dei lavoratori.

Indumenti protettivi: si evidenzia l'obbligo dei lavoratori di indossare gli indumenti protettivi forniti dall'azienda nei casi previsti dalla normativa in vigore.

Visite periodiche: verrà sottoposto a visita medica periodica il personale eventualmente tenuto a tali accertamenti dal documento aziendale di valutazione dei rischi nonché della normativa in materia.

Libretti sanitari: l'azienda rimborserà il ticket per il rinnovo del libretto sanitario, qualora quest'ultimo sia richiesto dalla normativa vigente.

Visite mediche in orario coincidente con l'orario di lavoro: le assenze dovute a visite mediche saranno riconosciute e retribuite al personale se comprovate da idonea giustificazione , nel limite massimo di due ore a visita.
Tale diritto spetta esclusivamente ai collaboratori il cui orario di lavoro coincide con l'apertura degli ambulatori e degli Uffici sanitari e non sia, pertanto, oggettivamente possibile effettuare la visita in orario non coincidente con l'orario di lavoro. Sono escluse da tale diritto le sedute terapeutiche, riabilitative e le cure dentarie.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: in materia trova applicazione l'ipotesi di accordo interconfederale del 18 novembre 1996 stipulata da Confcommercio e Filcams-Fisascat-Uiltucs in applicazione del D.Lgs. 626/94 che prevede, tra l'altro, n.40 ore di formazione obbligatoria..

Per tali rappresentanti sono previste, inoltre, otto ore di formazione in materia evacuazione / antincendio e otto ore di formazione in materia di pronto soccorso.

ART. 10 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A parziale deroga della normativa vigente, verrà concesso il pagamento dell'anticipo del TFR al personale con almeno cinque anni di servizio per le motivazioni previste dalla legge e dal CCNL.

In secondo luogo, in aggiunta alle ipotesi previste dall'art.2120 in materia, l'anticipo del trattamento di fine rapporto potrà essere richiesto anche per la ristrutturazione della prima casa, a condizione che il collaboratore dimostri di essersi impegnato per un costo di almeno Euro 7.740,00.

ART. 11 VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto entra in vigore l'1.9.2002 e scade il 31.8.2006.
Si applica al personale dipendente Aspiag Service srl limitatamente alla Provincia di Bolzano e con esclusione del personale addetto al magazzino centrale di Bolzano via Buozzi 30.
Tale contratto, supera i precedenti accordi aziendali che pertanto si intendono tutti abrogati ed assorbiti dal contratto medesimo che li sostituisce in ogni parte. Per le materie non regolate dal presente accordo troverà applicazione quanto disposto dall'Accordo integrativo territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano. Per le materie regolate dal presente accordo trova esclusiva applicazione l'accordo medesimo.

Il c.d. premio fisso aziendale di cui alle contrattazioni integrative precedenti :

Livello di inquadramento	Premio fisso aziendale lordo in EURO
Quadro	**126,98**
1 livello	**110,14**
2 livello	**96,01**
3 livello	**82,74**
4 livello	**72,30**
5 livello	**65,81**
6 livello	**59,64**
7 livello	**51,79**

verrà erogato ai nuovi assunti per il periodo 1.1.2001 – 31.8.2002 secondo le modalità di cui all'accordo 17.11.1999. A far data dal 1.9.2002 tale istituto verrà così regolamentato:

1. **Personale di nuova assunzione in Unità operative di nuova apertura o acquisite ex art.2112 c.c. e Personale di nuova assunzione in generale:**

dopo 12 mesi di effettivo servizio 25%
dopo 24 mesi di effettivo servizio 50%
dopo 36 mesi di effettivo servizio 75%
dopo 48 mesi di effettivo servizio 100%

Per il caso di acquisizioni ex art.2112 c.c. il premio non è in ogni caso cumulabile con eventuali istituti analoghi, comunque denominati, già corrisposti dall'azienda cedente.

Clausola di salvaguardia:
qualora durante la vigenza del presente accordo intervengano accordi nazionali di categoria o confederali, Leggi in materia di mercato del lavoro attinenti alle materie regolate dal contratto integrativo aziendale , le Parti si incontreranno per procedere ad una armonizzazione della nuova normativa con il presente accordo integrativo.

ART. 12 SALARIO VARIABILE ADDETTI VENDITA

Il salario variabile è previsto per il personale impiegato presso i Punti di vendita.

Obiettivo fondamentale del sistema di salario variabile per il personale di vendita è quello di consentire di corrispondere eventuali importi variabili e legati esclusivamente ai risultati oggettivi dei Punti di vendita corrispondenti ad effettivi miglioramenti di produttività , efficienza , risultati di gestione.

Tale sistema premiante è, pertanto, coerente con le finalità dell'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 e i relativi importi rientrano nel regime contributivo definito in sede governativa (L.23.5.1997 n.135 art.2).

Resta inteso che tutti gli importi di cui al presente titolo non concorrono agli effetti di alcun istituto , non sono computabili agli effetti dell'art.2120 c.c. e sono al lordo delle ritenute di legge.

1) Obiettivo Produttività Oraria

L'incremento della produttività oraria della singola filiale (dato di fine anno commerciale) , rispetto alla produttività oraria media realizzata dalla linea di vendita di appartenenza (Despar/Eurospar/Interspar) nel corso del medesimo anno commerciale darà diritto ai seguenti importi annui lordi:

incremento produttività su media di linea	*Importo lordo (EURO)*
Maggiore del 3%	*180,94*
Maggiore del 20%	*258,23*

2) Obiettivo Risultato economico positivo di filiale

Qualora il Risultato economico della filiale sia positivo, verrà erogato un premio alle seguenti condizioni:

Incidenza R.E. su vendite nette	*Importo lordo (EURO)*
Maggiore di 0 e fino a 4%	*232,58*
Da 4,1% a 5%	*258,23*
Oltre il 5%	*335,87*

Il premio è calcolato sull'incidenza del risultato economico rispetto alle vendite al netto dell'i.v.a.

Nota: per risultato economico di filiale si intende " la differenza tra totale ricavi e totale costi diretti e indiretti inclusi i costi di affitto e per ammortamenti".

Condizioni generali per avere accesso ai premi di cui ai punti 1) 2) :

- *Gli importi corrisposti saranno riproporzionati in base* ***all'orario effettivo*** *di lavoro (part time) e con riferimento* ***ai mesi di prestazione effettiva*** *(non concorrono le assenze per malattia, infortunio, maternità, aspettative retribuite e non, assenze a qualsiasi altro titolo superiori ai 15 giorni nel mese) presso la filiale avente diritto al premio.*
- *Per poter accedere al sistema premiante relativo all'anno commerciale di riferimento occorre in ogni caso la condizione essenziale di una anzianità di* **servizio aziendale di almeno tre mesi.**
- *L'importo verrà erogato con il foglio paga di aprile successivo all'esercizio commerciale di riferimento* ***esclusivamente al personale in forza all'atto della corresponsione.***
- *Gli importi verranno inoltre così riproporzionati :*

Margine operativo Gruppo Aspiag relativo all'esercizio commerciale di riferimento	*Percentuale premio erogato*
Da 0 a 4 punti percentuali su vendite nette	*50%*
Oltre 4 e fino a 5 punti percentuali su vendite nette	*75%*
Oltre 5 punti percentuali su vendite nette	*100%*

Nota: ai fini di cui sopra per margine operativo si intende "la differenza tra totale ricavi e il totale dei costi esclusi fitti e ammortamenti del gruppo Aspiag".

Bolzano,
Letto, confermato e sottoscritto

Contratto Integrativo OmnisCom S.p.A.

Il giorno .....

tra l'Azienda rappresentata dal Rag. Silvio Malfatti e assistita dal Dr. Giuliano Righi

e

le OO.SS. CGIL/AGB Filcams, CISL/SGB Fisascat, UIL/SGK Uiltucs
nelle persone dei Sigg.: Walzl Christine, Marianucci Daniela, Tila Mair, Brotto Gianfranco, Servadio Remigio.
con le le R.S.A e le R.S.U. Chieregato Donatella, Lidia Veronese, Bovo Elena, Zanetti Adelina..

viene stipulato quanto segue

Art. 1 **Validità e sfera di applicazione**

Il presente contratto entra in vigore il 01/01/2002 e scade il 31/12/2005 e si applica a tutto il personale OmnisCom (Alimentarpilota, ex Coin, ex Meinl).
Il presente accordo aziendale costituisce condizioni di miglior favore ed è globalmente migliorativo rispetto a precedenti accordi aziendali che pertanto s'intendono tutti assorbiti dal presente accordo.

Art. 2 **Informazioni e relazioni sindacali**

Le Parti confermano la validità delle relazioni sindacali in atto e l'impegno al loro consolidamento anche in rapporto alla completa gestione degli accordi stessi.
In particolare, si riconferma essenziale il principio di relazioni basate sullo scambio preventivo e reciproco delle informazioni (almeno una volta l'anno) sulle principali materie quali: strategie aziendali, innovazioni, ambiente e salute, investimenti, occupazione, organizzazione del lavoro, utilizzo della flessibilità, mobilità aziendale.

Art. 3 **Mobilità aziendale**

Nello specifico della flessibilità e mobilità aziendale, si conviene che le sostituzioni programmate (ferie) siano comunicate di norma con almeno 5 (cinque) giorni di anticipo.
Tenuto conto delle specificità e degli aspetti dimensionali (piccole unità produttive), e la conseguente difficoltà a trovare eventuali sostituzioni all'interno del proprio organico, in caso di assenze non programmate, si conviene che potrà essere utilizzato personale da altre unità produttive con comunicazione immediata in base a criteri organizzativi, di rotazione e di vicinanza.

Art. 4 **Rappresentanze sindacali**

Le parti confermano l'intesa raggiunta a livello interconfederale in data 27 luglio 1994; Riconoscono le R.S.U. ed R.S.A. attualmente in carica e si impegnano a favorirne l'elezione in altri Punti Vendita dell'azienda.

Art. 5 **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)**

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo, procederanno in tempi ristretti al rinnovo delle nomine dei rappresentanti dei lavoratori R.L.S., così come previsto dal D. Lgs. 626/94.
In relazione all'incarico assunto, si conviene che ciascun R.L.S. potrà avere a disposizione, in aggiunta a quanto previsto dalla Legge o dal contratto per lo stesso titolo, ulteriori 12 (dodici) ore annue.
Per la formazione verranno utilizzati i permessi come da accordo interconfederale del 20.11.1996.

Art. 6 **Part Time post maternità**

Si conviene l'innalzamento al 3% (art. 57 bis CCNL 20/09/1999), per tutte le unità produttive, della percentuale delle lavoratrici / lavoratori che a seguito della maternità possono trasformare il loro rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale; la richiesta dovrà essere presentata con almeno 30 giorni di anticipo.

Art. 7 **Pausa**

All'interno del normale turno di servizio di almeno 4 (quattro) ore continuative, il dipendente potrà usufruire di una pausa giornaliera di 10 (dieci) minuti; tale pausa andrà fruita a rotazione ed in modo da non pregiudicare il buon andamento del servizio alla clientela.

Art. 8 **Ferie**

Fermo restando quanto già previsto dalla normativa contrattuale (TITOLO X), e secondo criteri organizzativi aziendali, il piano ferie verrà predisposto dalla Direzione aziendale tenendo conto delle specifiche richieste giunte dai dipendenti relativamente ai periodi gennaio/maggio e giugno/novembre; in casi di sovrapposizioni, l'azienda ricercherà soluzioni consensuali tra gli interessati, in mancanza delle quali l'azienda deciderà applicando criteri imparziali.
La pubblicazione definitiva del piano avverrà almeno un mese prima della relativa decorrenza.
Eventuali godimenti delle ferie in soluzioni diverse da quanto previsto dalla normativa generale non saranno contrastati se compatibili nell'ambito del piano ferie predisposto.

Art. 9 **Permessi Individuali Retribuiti (P.I.R.)**

L'Azienda si impegna a favorire la regolare fruizione di tutti i P.I.R. richiesti dai lavoratori/lavoratrici, mediante rotazione che non ostacoli il normale andamento dell'attività delle unità produttive.

Art. 10 **Assenze per visite mediche**

Le assenze per visite mediche, con esclusione di quelle dentarie, delle terapie in genere e di quelle efferenti la medicina sportiva, comprovate da idonea giustificazione, saranno riconosciute e retribuite con un massimo di 7,30 (setteetrenta) ore annue.

Art. 11 **Azioni positive**

A fronte richiesta documentata (motivi sanitari propri o di familiari) l'azienda si impegna a promuovere azioni positive, anche provvisorie, a favore di lavoratrici/ori per ricercare particolari forme di flessibilità, attraverso molteplici strumenti (modifica o variazione del contratto individuale, turnazione unica, part time eventualmente reversibile ecc.)

Art. 12 **Anticipo T.F.R.**

In conformità al dettato della Legge 297/1982 e nel rispetto della finalità previste (spese mediche o acquisto della prima casa), l'azienda acconsentirà ad eventuali richieste dell'erogazione di anticipi anche a collaboratori con anzianità di almeno cinque anni.

Art. 13 **Indennità di Trasferta**

A far data dal 01/07/2002, si conviene di riconoscere a tutti i dipendenti OmnisCom, comandati a svolgere la propria attività, sulla base dei criteri e delle modalità di cui all'art. 3, presso un Punto Vendita situato in un comune diverso da quello per il quale è stato assunto e diverso dal proprio comune di residenza, una indennità di trasferta giornaliera(*) differenziata per distanza dell'unità produttiva e senza ulteriori rimborsi a piè di lista:

a)	**Bolzano – Laives**	**indenn. giorn.**	**€ 10**
b)	**Bolzano – Ora/Lana**	**indenn. giorn.**	**€ 20**
c)	**Bolzano – Merano/Bressanone**	**indenn. giorn.**	**€ 24**
d)	**Bolzano – Trento**	**indenn. giorn.**	**€ 24**
e)	**Bolzano – Brunico**	**indenn. giorn.**	**€ 36**

(*) L'indennità è stata fissata considerando turni di servizio spezzati che comportano il rientro al proprio domicilio, mentre in caso contrario la stessa verrà dimezzata.

Art. 14 **Aperture domenicali o festive – periodo natalizio**

Le ore di lavoro prestate nelle giornate festive dal 20 novembre al 31 dicembre, fatto salvo il regolare recupero in base alle norme di legge vigenti, verranno retribuite con la sola maggiorazione del 95% (novantacinquepercento) sulla quota oraria, così determinata all'art. 118 seconda parte del CCNL Terziario 1994, della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 seconda parte CCNL Terziario.

Le eventuali altre prestazioni lavorative festive e/o domenicali nell'arco dell'anno, fatto salvo il regolare recupero in base alle norme di legge vigenti, saranno retribuite con la sola maggiorazione del 50% (cinquantapercento) sulla quota oraria, così determinata all'art. 118 seconda parte del CCNL Terziario, della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 seconda parte CCNL Terziario.

Art. 15 **Parte economica**

Sulla base di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del luglio 1993, le parti si danno atto ad applicare un sistema di salario variabile.
Si individuano i seguenti indicatori e criteri per il calcolo e la determinazione del premio:

1) **Redditività:**
L'indicatore di redditività è individuato nel rapporto tra margine operativo lordo e fatturato (MOL/fatturato), dove per MOL s'intende la differenza tra valore e costi della produzione escludendo i soli ammortamenti anticipati.

2) **Produttività:**
L'indicatore di produttività è dato dal rapporto tra il valore della produzione e il totale delle ore lavorate (VP/nr. ore).

3) **Presenza:**
Tale premio viene erogato a condizione che il totale dei giorni di assenza per qualsiasi motivo (escluso ferie e permessi retribuiti), nell'arco di un anno di calendario (gen./dic.) non superi i limiti prefissati.
L'assenza per infortunio viene calcolata al 50%.

Il valore complessivo lordo massimo erogabile del Premio sarà di **600 (seicento) EURO** per il 2002 e sarà rivalutato per gli anni successivi in misura pari alla percentuale dell'indice inflattivo.

Gli indicatori **(1 – 2 – 3)** sopra riportati concorrono alla determinazione del premio di risultato secondo i seguenti pesi (espressi in percentuale):

a) indicatore di redditività: **35 %**
b) indicatore di produttività: **35 %**
c) indicatore di presenza: **30 %**

Schema di calcolo per la determinazione del premio da erogare ogni anno

a) Premio collettivo di redditività

Performance aziendale		Percentuale erogata del premio teorico
MOL/fatturato	tra 0,01 % e 0,75 %	0 %
MOL/fatturato	tra 0,75 % e 1,50 %	25 %
MOL/fatturato	tra 1,51 % e 3,00 %	50 %
MOL/fatturato	tra 3,01 % e 4,50%	75 %
MOL/fatturato	oltre 4,50 %	100 %

** Il calcolo della parte relativa alla redditività avverrà sulla base dell'analisi di Bilancio Aziendale anno 2001*

b) Premio collettivo di produttività

Performance aziendale		Percentuale erogata del premio teorico
VP/nr. Ore lavorate	valore pari anno precedente	0 %
VP/nr. Ore lavorate	con incremento pari all'indice inflattivo	25 %
VP/nr. Ore lavorate	oltre 1,0 % dell'indice inflattivo	50 %
VP/nr. Ore lavorate	oltre 2.0 % dell'indice inflattivo	75 %
VP/nr. Ore lavorate	oltre 3.0 % dell'indice inflattivo	100 %

** Gli importi di riferimento saranno fissati sulla base dell'analisi di Bilancio Aziendale anno 2001*

c) Premio individuale di presenza

Giorni di assenza individuali	Percentuale erogata del premio teorico
Fino ad 1 (una) settimana di assenza	100 %
Fino a 2 (due) settimane di assenza	50 %
Oltre 2 (due) settimane di assenza	0%

Calcolo ed erogazione

Il premio verrà calcolato per i dipendenti (teste intere) che hanno maturato almeno 3 (tre) mesi di servizio nell'anno di riferimento e sarà rapportato ai mesi effettivi di servizio.
L'erogazione avverrà con la busta paga del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ai dipendenti ancora in forza alla data di erogazione.

26/09/2002