SEGRETERIA SINDACALE 12 settembre 2001

373/4178 PG/as terziario/standcomm/cinc091.doc

Standa Commerciale – Accordo.-

ALLE STRUTTURE REGIONALI E
COMPRENSORIALI FISASCAT

ALLE STRUTTURE FISASCAT
COLLEGATE CON FIRST CLASS
L o r o S e d i

Carissimi,

dopo mesi di negoziato e dopo anni (1989) dall'ultimo AIA Standa, il 10 u.s. si è raggiunta l'Ipotesi di Accordo (allegata) con Standa Commerciale, su cui le Segreterie Nazionali e le strutture presenti hanno dato un giudizio complessivamente positivo.

Nel corso del Coordinamento riunitosi precedentemente all'inizio della trattativa, alcune strutture hanno segnalato la necessità di rafforzare il testo su alcuni punti, in particolare sull'organizzazione del lavoro, turni, ecc. perché alcuni direttori di filiale andavano affermando che a seguito dell'accordo avrebbero modificato unilateralmente gli orari.

Ultimata la discussione, è iniziato il confronto con l'azienda che ha chiarito che le voci sono infondate perché gli orari di lavoro, ecc. si modificheranno solo a seguito di accordi territoriali e-o di filiale. Nel testo troverete rafforzata anche questa parte. In particolare rispetto al testo consegnatovi il 2 maggio u.s. segnaliamo:

a) L'area d'applicazione si estende con gradualità (escluso il premio aziendale) anche alla società Atlanta Market
b) RSU/RSA l'accordo recepisce la posizione unitaria espressa in materia e che ha visto le OO.SS. contrapposte a Esselunga ed a Confcommercio e recepita dalla Confesercenti.
c) Contratti a termine: indipendentemente dal decreto che sarà pubblicato sulla Gazzetta ufficiale nei prossimi giorni, il testo concordato (vedi CCNL) varrà sino alla scadenza dell'integrativo; le tematiche relative al mercato del lavoro in generale sono demandate dalla contrattazione territoriale
d) Part-time: supplementare 200 ore, possibile consolidamento confronti territoriali, introduzione delle clausole elastiche con maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale di fatto e tra le causali di denuncia del patto sono stati inseriti i motivi di studio e formazione;
e) Orario di lavoro: (oggi diverso, tra chi a 38 ore settimanali con 32 ore di PIR annui; 37,5 ore settimanali realizzate con il riconoscimento di ulteriori 24 ore di PIR annue; 36 ore settimanali con il riassorbimento parziale delle pause e dei PIR) per chi è già oggi a 38 ore nulla cambia,

con altresì la contrattualizzazione della pausa in misura di 20 minuti giornalieri per giornata piena di lavoro e 10 minuti per le mezze giornate. Questo regime di orario varrà in futuro anche per tutti i nuovi assunti. Per tutti gli altri si torna al regime di 37,5 ore con 56 ore di PIR annue (32+24) e 20 minuti di pausa giornaliera per giornata piena di lavoro. Per i vecchi part-time si realizzerà – oltre al ripristino delle ore di PIR annue spettanti in rapporto alla durata dell'orario settimanale previsto dal loro contratto individuale – un'indennità nella misura di 480.000 lire annue lorde. Il prolungamento d'orario da 36 ore a 37,5 dovrà avvenire (in assenza di futuri accordi innovativi a livello territoriale o di punto vendita) nel rispetto delle intese sottoscritte e vigenti in materia di distribuzione di orario e turni.

f) Organizzazione del lavoro, confronti/intese a livello territoriale;
g) Orari commerciali/lavoro domenicale: confronti/intese a livello territoriale al fine di individuare gli interventi organizzativi necessari ai fini del presidio del punto vendita ricorrendo eventualmente a quanto previsto nel capitolo mercato del lavoro in materia di assunzioni con contratto part-time, a tempo determinato e/o interinale. Per le deroghe natalizie conferma precedente integrativo, per le altre domeniche (in 60 filiali su 120 esistevano trattamenti diversi ricontrattati di anno in anno) è prevista una maggiorazione del 65% più compensativo.
h) Salario fisso: introduzione salario di ingresso (vedi accordo Rinascente) che si applica anche per le nuove aperture, ristrutturazioni, e acquisizioni nel caso delle ristrutturazioni previo confronto da realizzarsi a livello territoriale.
i) Salario variabile: in sostituzione di quanto previsto su questa materia nell'accordo del 1989 è stata introdotta una quota legata all'ammanco inventariale min. £. 300.000 max 600.000 (istituita commissione tecnica per definire le voci che lo compongono) e media per il personale della sede centrale, una quota £. 500.000 da erogarsi il prossimo anno collegato al raggiungimento/superamento di obiettivi convenuti in sede di filiale (compreso la sede); una quota £. 300.000 di "solidarietà" generale al raggiungimento di un attivo pari ad almeno il 2% del fatturato totale.

L'accordo, se approvato dalle lavoratrici e dai lavoratori decorrerà dal 1 ottobre 2001, pertanto la consultazione dovrà essere effettuata entro fine settembre, si allega verbale di assemblea che dovrà essere inviato alle segreteria nazionali.

S'invitano le strutture a convocare attivi unitari territoriali e-o regionali al fine di illustrare alle RSU-RSA i contenuti dell'ipotesi e convocare le assemblee; le segreteria nazionali di Filcams, Fisascat e Uiltucs si rendono disponibili a partecipare.

V'informiamo inoltre che le parti s'incontreranno entro alcuni mesi al fine di approfondire e verificare il piano di investimenti e rilancio dell'azienda (da non dimenticare che il bilancio 2001 chiuderà presumibilmente con 70 miliardi di passivo). L'azienda ha peraltro annunciato l'intenzione del gruppo Rewe di potenziare la presenza in *Italia attraverso l'acquisizione di altre catene e nuovi ipermercati.*

Cari saluti

IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Pietro Giordano)

Il SEGRETARIO GENERALE
(Gianni Baratta)

All. Ipotesi di Accordo del 10/9/2001
Verbale di consultazione Ipotesi Accordo

VERBALE DI INCONTRO

In data 10 settembre 2001, presso il Centro Congressi Conte di Cavour in Roma, si sono incontrati:

per la **STANDA COMMERCIALE** S.p.A.
i Sig.ri: F. Rivolta
M. Sassi
M. Lepore
V. Toia
C. Zavatti

Per le Organizzazioni Sindacali

F.I.L.C.A.M.S. – C.G.I.L. la Sig.ra M. Meschieri

F.I.S.A.S.C.A.T. – C.I.S.L. il Sig. P. Giordano

U.I.L.T.U.C.S. – U.I.L. il Sig. M. Marroni
la Sig.ra C. Fulciniti

unitamente ai componenti le rispettive delegazioni ed alla presenza del coordinamento nazionale dei componenti le rappresentanze sindacali delle filiali di STANDA Commerciale, per esaminare le problematiche evidenziate dalla Società, a seguito dell'acquisizione da parte del Gruppo REWE.

IPOTESI DI ACCORDO

PREMESSA

Nel corso degli incontri succedutisi a partire dal 12 febbraio 2001 Standa Commerciale S.p.A. ha fornito, sulla scorta di un'ampia documentazione che è stata fatta oggetto di analisi approfondita ad opera delle Parti, il quadro della grave situazione di crisi economica, gestionale ed organizzativa consolidatasi nell'azienda nel corso degli ultimi anni. Tale situazione si è tradotta, nei fatti, in un ulteriore passivo di bilancio d'esercizio quantificabile, per l'anno 2000, in oltre 100 miliardi di lire. In tale situazione, conseguentemente, la Società non è più in grado unicamente con le proprie risorse di portare a compimento un piano di risanamento economico.

Le parti convengono che tale situazione complessiva di crisi gestionale, finanziaria e commerciale affonda, peraltro, le proprie radici lontano nel tempo e che solo un intervento organico, rapido e determinato può consentire di creare le premesse indispensabili per il rilancio dell'Azienda.

In questa situazione l'acquisizione di Standa Commerciale da parte del Gruppo REWE attraverso la sua controllata BILLA Italia S.p.A., perfezionatasi nel dicembre del 2000, rappresenta un'opportunità irrinunciabile per perseguire l'obiettivo del risanamento della Società al fine di creare i presupposti economici per il suo successivo e necessario sviluppo. Le OO.SS. registrano la dichiarata volontà della nuova proprietà di invertire rotta rispetto a politiche che si sono rivelate inadeguate. Tale mutamento di strategia emerge anche dalla volontà di confermare il perimetro attuale dell'azienda e l'obiettivo del mantenimento della Sede Centrale a Milano.

Conseguentemente, il presente accordo e gli interventi previsti si caratterizzano come un insieme di misure straordinarie ed eccezionali che fuoriescono dalla precedente logica di ricorso esclusivo agli ammortizzatori sociali e pone quale proprio obiettivo prioritario e inderogabile la salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi ed il carattere unitario dell'impresa nel suo attuale perimetro. Tali misure e la coerenza dei comportamenti che le Parti dimostreranno al fine di garantirne la tempestiva attuazione, rappresentano il necessario supporto all'obiettivo di porre rapidamente in sicurezza l'azienda, che è premessa necessaria di un suo futuro rilancio.

INVESTIMENTI E POLITICHE COMMERCIALI

Nel corso degli incontri svoltisi nei mesi passati l'Azienda ha illustrato i propri piani d'investimenti che prevedono un impegno in sole ristrutturazioni di 50 miliardi di lire per l'anno in corso ed un impegno analogo per il biennio successivo, unitamente alle linee di politica commerciale che puntano al rilancio del marchio "Standa" attraverso un deciso rafforzamento dell'offerta commerciale sui prodotti freschi.

Affrontati e avviati a una rapida normalizzazione i rapporti con i fornitori, avendo attuato una decisa svolta nel settore della logistica finalizzata al raggiungimento di più elevati standard di efficienza, l'Azienda sta procedendo ad una revisione degli assortimenti e del posizionamento commerciale dell'offerta, che prevede anche l'introduzione di una linea di prodotti biologici che sta incontrando i favori del mercato.

A ciò si affianca la progressiva revisione della struttura commerciale e organizzativa attraverso una prima suddivisione tra Ipermercati e Supermercati, cui si lega necessariamente una diversa politica commerciale in funzione del mercato di riferimento. Rientrano in tale logica la ristrutturazione già avviata dell'Ipermercato di Rivoli, che - unitamente all'intervento in programma su Castellanza - dovrebbe ridefinire la caratterizzazione della presenza di Standa in questa fascia di mercato.

L'Azienda ha descritto infine il nuovo assetto organizzativo della rete di vendita.

AREA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo trova applicazione sull'intero perimetro della Società Standa Commerciale S.p.A., compresa ATLANTA MARKET S.R.L..

RELAZIONI SINDACALI

a) Diritti d'informazione
La complessità della situazione, esposta in PREMESSA, impone che la realizzazione degli obiettivi di risanamento descritti diventi oggetto di un continuo e fattivo confronto tra le Parti ai diversi livelli, con lo scopo di rivitalizzare un modello di relazioni sindacali coerente ed al passo con i tempi.

Livello Nazionale
Competono a questo livello l'informazione, la verifica e il confronto su:

- l'andamento economico dell'azienda e l'evoluzione del processo di risanamento;
- le politiche commerciali;
- i piani di sviluppo e di investimento;
- i progetti di riorganizzazione, ristrutturazione, terziarizzazioni ed appalti;
- i piani di formazione, qualificazione e riqualificazione professionali, anche con riferimento alle questioni riconducibili alle pari opportunità e alle azioni positive nei confronti della manodopera femminile;
- la struttura dell'occupazione e le sue dinamiche quantitative e qualitative;
- obiettivi, la verifica dei dati e dei risultati conseguiti per quel che attiene i meccanismi d'incentivazione previsti dal presente accordo.

Livello Regionale
Competono a questo livello l'informazione, la verifica e il confronto su:
- le materie previste per il livello nazionale, per le loro ricadute a livello regionale;
- i temi riconducibili al mercato del lavoro;
- gli adempimenti derivanti dalle norme legislative e amministrative in materia commerciale.

Livello Territoriale/Punto Vendita
Competono a questo livello l'informazione, la verifica e il confronto su:
- l'attuazione dei piani d'investimenti a livello territoriale;
- organici e loro composizione qualitativa e quantitativa;
- l'attuazione dei programmi di addestramento, formazione, qualificazione e riqualificazione professionali, con particolare riferimento ad apprendisti e CFL;
- le misure idonee a ottimizzare l'utilizzo degli impianti, la gestione degli orari commerciali e la programmazione dell'attività lavorativa,
- l'organizzazione del lavoro;
- ristrutturazioni, riconversioni, ampliamenti;
- gli strumenti contrattuali di flessibilità nella prestazione lavorativa (lavoro straordinario e supplementare, contratti a tempo determinato, lavoro interinale, ecc.);
- la sicurezza sul posto di lavoro;
- gli interventi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi ed i risultati conseguiti in materia di produttività e le altre competenze attribuite a tale livello su questi temi dal presente accordo.

Gli incontri ai diversi livelli dovranno realizzarsi almeno una volta l'anno, di regola entro il mese di aprile, e comunque su richiesta di una delle Parti con un preavviso minimo di due settimane per le materie assegnate al rispettivo livello di competenza.

b) Rappresentanze Sindacali
Le Parti confermano lo spirito autentico dell'intesa raggiunta a livello interconfederale in data 27 luglio 1994.

Su tale base, in attesa che venga risolto a livello confederale il contenzioso attualmente in corso su tale specifico argomento, le Parti convengono:

- **di riconoscere le RSU attualmente in carica, che permarranno nella pienezza dei propri poteri fino alla naturale scadenza del proprio mandato e che potranno essere in seguito rielette su iniziativa delle strutture territoriali competenti di Filcams, Fisascat e Uiltucs applicando quanto previsto dall'Accordo del 27 luglio 1994, ivi compreso il numero di RSU eleggibili stabilito dall'Articolo 7 per la prima fase di applicazione dell'Accordo;**
- **in tutti gli altri casi l'azienda riconosce il diritto delle OO. SS. firmatarie del presente accordo di procedere alla nomina di RSA ai sensi e nelle quantità stabilite dalla citata Legge n.300/1970. Qualora successivamente le strutture territoriali di Filcams, Fisascat e UILTuCS decidano di attivare la procedura di elezione delle RSU in un'unità produttiva in cui tale rappresentanza non sia presente, esse rinunciano formalmente ed espressamente alla costituzione delle RSA e/o CdA solo in quella stessa unità produttiva e al momento dell'insediamento della RSU eletta dichiareranno automaticamente decadute le RSA e/o CdA precedentemente costituite nell'unità produttiva medesima.**

c) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
Le Parti si impegnano a definire entro il I° semestre del 2002 un apposito accordo idoneo a permettere l'elezione di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ai sensi delle vigenti norme di legge in materia, garantendo anche da questo punto di vista copertura per l'intero perimetro dell'azienda.

A tale scopo viene istituita una Commissione Tecnica Bilaterale, composta da 6 persone, che dovrà approfondire tale argomento e predisporre ipotesi di attuazione da sottoporre alle Parti entro il 30 novembre 2001.

MERCATO DEL LAVORO

L'Azienda riconosce e privilegia lo sviluppo delle professionalità già esistenti al proprio interno. Nell'ambito delle disponibilità ed esigenze che dovessero nascere dal suo riassetto organizzativo e dallo sviluppo di ruoli e figure professionali specialistici essa prenderà prioritariamente in considerazione le candidature interne che i suoi collaboratori avranno fatto pervenire. In tale contesto dovranno essere definite a livello territoriale le opportune iniziative nel campo della formazione professionale finalizzate all'aggiornamento e riqualificazione professionale dei lavoratori con particolare riferimento agli addetti all'area del "fresco".

a) Apprendistato

La particolare situazione di carenza di alcune figure professionali specialistiche rappresenta uno dei punti critici che le Parti convengono di affrontare riconoscendo nell'istituto dell'apprendistato uno degli strumenti idonei a risolvere problemi quali la necessità di elevare rapidamente la disponibilità di risorse professionali a costo unitario inferiore con particolare riferimento ai settori del "fresco" e soprattutto alle merceologie dell'ittico e della panetteria/pasticceria.

In tale ottica, fermo restando l'integrale rispetto delle disposizioni contenute con riferimento a tale materia nell'Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi siglato il 20 settembre 1999, ivi compresa la corresponsione del contributo previsto in favore degli Enti Bilaterali, le Parti si impegnano a promuovere in tempi brevi iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di definire un percorso privilegiato in grado di ovviare ad eventuali intoppi burocratici legati alle procedure attualmente in atto, valorizzando anche da tale punto di vista il ruolo degli Enti Bilaterali e delle competenze ad essi assegnate.

A tale riguardo - con l'obiettivo di garantire il corretto e positivo svolgimento della formazione prevista e il conseguimento della necessaria competenza e qualificazione professionale - le Parti convengono che l'attività formativa venga preferibilmente svolta con un corso apposito programmato in concorso con e/o presso l'Ente Bilaterale competente per territorio, anche ricorrendo ai fondi stanziati per il supporto di tali iniziative dalle Regioni. Tali iniziative dovranno prevedere - per quanto possibile - il concentramento dell'attività formativa nel primo anno di assunzione e favorire l'avvio in parallelo dell'inserimento degli apprendisti nell'organico operativo dei punti di vendita.

b) Contratti di formazione-lavoro

Le Parti confermano la validità del contratto di formazione-lavoro quale ulteriore strumento utile all'inserimento stabile dei giovani in azienda e per la formazione di quelle professionalità carenti sul mercato, ovvero per la formazione delle figure professionali emergenti e/o ad alto livello di qualificazione.

Le Parti confermano pertanto quanto contenuto su tale materia nel Contratto Integrativo Aziendale della Standa S.p.A. del 3 giugno 1989, ad eccezione del suo quinto paragrafo. A tale specifico riguardo per tutti i rapporti di formazione che comportino un inserimento iniziale al 2°, 3°, 4° o 5° livello d'inquadramento contrattuale l'Azienda procederà ad una verifica anticipata dei risultati formativi raggiunti dal lavoratore al compimento del 12° mese di servizio.

In caso di esito positivo di tale verifica, fermo restando il regime contributivo e gli adempimenti di legge, l'Azienda confermerà anticipatamente in servizio il lavoratore. Gli esiti della suddetta verifica dovranno essere comunicati per iscritto al lavoratore e alla rappresentanza sindacale aziendale, o in mancanza di questa, alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

c) Lavoro interinale

Con riferimento a questo istituto previsto dalla Legge n.196 del 24 giugno 1997 e regolato dal successivo Accordo Interconfederale del 27 maggio 1998 e dal Contratto Collettivo Nazionale 10/9/99, fermi restando i diritti d'informazione preventiva attribuiti su tale materia alle OO.SS. a livello aziendale e/o territoriale dalla Legge nonché le percentuali massime di utilizzo in rapporto alla forza-lavoro a tempo indeterminato stabilite nell'Accordo, le Parti convengono sulla possibilità di fare ricorso al lavoro interinale, oltre che nei casi espressamente previsti dalla Legge e dalla contrattazione sindacale ai vari livelli, anche per fare fronte a particolari situazioni contingenti derivanti dalla difficoltà di reperimento di personale specializzato, con particolare riferimento all'area del "fresco".

d) Contratti a tempo determinato

Le Parti convengono che, per tutta la vigenza del presente accordo - a livello regionale e/o territoriale - possano essere stipulati accordi tesi a incrementare la percentuale di ricorso ad assunzioni con contratto a tempo determinato fissata dal vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, nel rispetto dei limiti di durata minima e massima in esso stabiliti e di tutte le altre norme contenute a tale riguardo. I lavoratori che abbiano prestato attività con contratto a tempo determinato presso l'Azienda, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la
medesima qualifica a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione.

Le Parti convengono che - nell'ambito degli accordi suddetti - il ricorso alle assunzioni con contratto a tempo determinato, sia con orario full-time che con orario part-time, possa avvenire anche per casistiche ulteriori e situazioni diverse rispetto a quelle espressamente indicate nel succitato CCNL e in particolare in relazione ad eventuali nuove aperture o ad altre esigenze di carattere temporaneo (es. ristrutturazioni)

e) Part-Time

Con riferimento alle materie assegnate alla contrattazione di secondo livello dalle nuove norme sui contratti di lavoro a tempo parziale contenute nel d.lgs n.61/2000, come modificato dal d.lgs. n° 100/01, le parti convengono quanto segue:

- **fermo restando il carattere volontario della prestazione supplementare, il numero di ore di lavoro supplementare effettuabili è fissato nella misura di 200 ore annue. Tale limite è riproporzionato per i lavoratori part-time con contratto a termine in base al numero di mesi di lavoro previsti nella lettera di assunzione;**
- **nella singola giornata lavorativa le ore di lavoro supplementare effettuabili non potranno determinare una prestazione lavorativa complessiva eccedente quella contrattualmente prevista per un lavoratore a tempo pieno;**
- **a livello territoriale, su richiesta di una delle parti, si attiveranno incontri al fine di valutare le problematiche connesse al consolidamento delle ore di lavoro supplementare ai sensi dell'Art. 3, 6° comma del d.lgs n. 61/2000, così come modificato dal d.lgs n° 100/01;**
- **in ordine alla possibilità di sottoscrizione delle "clausole elastiche" previste dal citato Decreto Legislativo n°61/2000 (Art. 3, comma 7° e dal d.lgs n°100/2001), che deve avvenire per mezzo di un apposito patto sottoscritto dal lavoratore e dall'azienda anche contestualmente ma disgiuntamente dal contratto di lavoro individuale, ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro a tempo parziale della distribuzione normale dell'orario di lavoro in rapporto al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, l'Azienda potrà variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa con un preavviso minimo di 10 giorni limitatamente all'arco di giornate lavorative comprese dal lunedì al sabato inclusi e con l'esclusione della domenica;**
- **a fronte di tale disponibilità, a partire dal momento in cui il lavoratore con contratto a part-time sottoscrive la clausola in forza della quale conferisce all'Azienda la possibilità di variare, secondo quanto sopra descritto, la collocazione temporale della sua prestazione lavorativa, al lavoratore deve essere riconosciuta una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto pari al 20 % ;**
- **a integrazione dei casi previsti per la successiva denuncia del patto concernente la possibilità di variare la collocazione dell'orario lavorativo da parte del lavoratore (Art. 3, 10° comma, d.l.gs N.61/2000 e successive modificazioni) tale possibilità viene riconosciuta anche per documentate esigenze di studio e frequenza di corsi scolastici, di formazione, di corsi universitari e post-universitari, fermo restando il limite temporale minimo di 5 mesi e ogni altra disposizione contenuta nella normativa di legge sopra richiamata.**

ORARIO DI LAVORO

- **A decorrere dal 1° Ottobre 2001 l'orario di lavoro settimanale per i lavoratori assunti in data successiva a quella di stipula del presente accordo è fissato in**

38 ore settimanali, con il riconoscimento di 32 ore di PIR annuali (da riproporzionarsi per i lavoratori part-time in base alla durata settimanale dell'orario di lavoro prevista dal loro contratto), con il riconoscimento di 10 minuti di pausa per ogni mezza giornata di lavoro inferiore a 4,5 ore;

- Il medesimo regime di orario sopra descritto continuerà ad essere applicato ai lavoratori dipendenti di Standa Commerciale S.p.A. e delle Società da essa controllate che alla data di stipula del presente accordo già operino nell'ambito di un orario di lavoro settimanale di 38 ore, in applicazione dell'art. 33 "Orario medio settimanale per specifiche tipologie" del vigente CCNL, primo comma;
- Per tutto il personale restante in forza nell'Azienda alla data di stipula del presente accordo con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di formazione-lavoro e con contratto di apprendistato, a decorrere dal 1° Ottobre 2001 l'orario effettivo di lavoro rimane o torna ad essere fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali. Per il solo personale dipendente dalle unità che ritornano all'orario di 37 ore e 30 minuti ci sarà il riconoscimento di ulteriori 24 ore di PIR annuali, da assorbire in caso di ulteriori future riduzioni di orario di lavoro, per un totale di 56 ore, da riproporzionarsi in caso di prestazione lavorativa a part-time. Anche in tal caso si ha diritto al riconoscimento di 10 minuti di pausa per ogni mezza giornata di lavoro;
- L'orario di lavoro dei lavoratori con contratto a part-time in organico alla data di stipula del presente accordo presso le filiali operanti con un orario di lavoro settimanale di 36 ore verrà riproporzionato a decorrere dal 1° Ottobre 2001 in rapporto al ripristinato orario settimanale di 37 ore e 30 minuti dei full-time sopra descritto con il riconoscimento dei relativi PIR.

A questi lavoratori viene riconosciuta, inoltre, un'indennità annuale di Lit. 480.000 lorde da suddividere su dodici mensilità a titolo di anticipazione rispetto a future riduzioni di orario di lavoro previste dalla contrattazione collettiva di categoria, indennità che verrà a cessare in caso di passaggio a full time.

- In mancanza di specifici accordi innovativi stipulati a livello territoriale o di singola unità produttiva, il prolungamento dell'orario di lavoro settimanale derivante dall'applicazione del presente accordo per i lavoratori operanti presso le sole filiali con un orario di lavoro pari a 36 ore settimanali avverrà nel rispetto delle intese sull'organizzazione del lavoro e sulla distribuzione dell'orario lavorativo vigenti alla stipula del presente accordo a livello territoriale o di singola unità produttiva.
- Sempre a livello territoriale potranno essere realizzati accordi finalizzati all'introduzione dei regimi di flessibilità plurisettimanale dell'orario di lavoro previsti dal vigente CCNL e innovati da ultimo nel quadro dell'Accordo di rinnovo del CCNL medesimo sottoscritto il 20 settembre 1999.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per le specificità che contraddistinguono le diverse aree del Paese e le diverse collocazioni commerciali ed esigenze dei punti vendita la definizione delle materie riconducibili ai temi dell'organizzazione del lavoro è naturalmente connessa alla realizzazione di un proficuo confronto e delle relative intese a livello territoriale, di cui tra l'altro al capitolo "Diritti d'informazione" del presente accordo.

Alla luce della situazione di criticità descritta in PREMESSA le Parti si danno atto della necessità di riavviare urgentemente un confronto fattivo e la realizzazione di intese su tali temi a livello territoriale procedendo, anche alla luce di quanto esposto nei capitoli "Mercato del Lavoro" e "Orario di lavoro":

- **alla definizione dei regimi di orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno in funzione della distribuzione delle attività nei vari settori, anche attraverso il ricorso allo strumento della flessibilità d'orario plurisettimanale prevista dal vigente CCNL (Art.35);**
- **all'adeguamento del monte delle ore lavorative in ordine alle variazioni delle esigenze scaturenti dai flussi di clientela e dall'andamento delle vendite;**
- **alla mobilità interna dei punti vendita, salvaguardando la professionalità, anche alla luce delle evoluzioni organizzative in atto con particolare riferimento al settore dei prodotti freschi;**
- **alla mobilità territoriale su piazza, nell'ambito di criteri e modalità da convenirsi a livello territoriale in ordine alle specifiche situazioni contingenti, ai tempi di spostamento e alla composizione della forza lavoro.**

ORARI COMMERCIALI, UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, DEROGHE

Le modificazioni subite dall'attività commerciale nel corso degli ultimi anni, con particolare riferimento all'attività della grande distribuzione alimentare, alle quali Standa Commerciale per molteplici cause non è riuscita ad adeguarsi, impone la realizzazione di interventi finalizzati a un maggiore e più efficiente utilizzo degli impianti, che si deve congiungere agli interventi da adottare in tempi ristretti sul versante dell'organizzazione del lavoro e degli orari.

Sulla scorta di tali considerazioni, e tenuto conto della crescente rilevanza che le aperture nelle giornate di deroga stabilite dalle amministrazioni locali per le domeniche e per le festività infrasettimanali rivestono quale elemento indispensabile alla tenuta concorrenziale dell'Azienda, le Parti convengono che a livello territoriale debbano essere tempestivamente definiti - sulla scorta dei diversi regimi di deroghe adottati dagli Enti Locali - interventi organizzativi tesi a garantire in tutte tali occasioni un presidio del punto di vendita quantitativamente e qualitativamente adeguato alle esigenze del servizio alla

clientela ricorrendo agli strumenti previsti nel capitolo "Mercato del lavoro" e "Organizzazione del Lavoro" del presente accordo.

Per quanto concerne il trattamento economico nelle aperture domenicali in deroga, a superamento di ogni intesa precedentemente raggiunta in materia e fermo restando quanto previsto nel capitolo "Mercato del lavoro", le Parti convengono quanto segue:

- conferma del trattamento previsto dal Contratto Integrativo Aziendale del 3 giugno 1989 per le deroghe Natalizie,
- per le altre apertura in deroga, riconoscimento di una maggiorazione della retribuzione oraria del 65% riferita alle ore di effettiva presenza al lavoro,

fermo restando che detti trattamenti sono da intendersi comprensivi di tutti gli istituti contrattuali e di legge a maturazione differita (mensilità supplementari, ferie, permessi, TFR) che pertanto s'intendono anticipatamente corrisposti.
Relativamente ad ATLANTA MARKET S.p.a., il trattamento di cui al presente titolo avrà applicazione con le seguenti scadenze:

- 50% a decorrere dal luglio 2002
- 100% a decorrere dal luglio 2003

FERIE

Di norma entro il mese di febbraio di ogni anno dovrà essere definito previo confronto tra le parti e tenuto conto della curva di attività della filiale il calendario annuo contenente la pianificazione dei periodi di ferie in maturazione nell'anno e lo smaltimento degli eventuali residui di ferie e permessi maturati nel corso dell'anno precedente. Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, le parti convengono che l'articolazione delle ferie:

- debba garantire un periodo di almeno due settimane consecutive di ferie nel periodo estivo (giugno-settembre); a livello territoriale e di singola filiale, in funzione delle esigenze tecnico organizzative, verranno valutate sia la possibilità di estendere a tre settimane consecutive il periodo succitato sia le problematiche emergenti nelle filiali ad alta affluenza turistica;
- sia distribuita su tutti i mesi dell'anno, con l'unica eccezione del mese di dicembre;
- sia esclusa - tranne esplicita richiesta in tal senso da parte del lavoratore - la fruizione anticipata delle ferie in maturazione per l'anno in corso.

PARTE ECONOMICA

Salario di ingresso.

Con riferimento al contenuto dell'Art. 113 del vigente CCNL le Parti convengono che per tutto il personale di nuova assunzione in data successiva alla stipula del presente accordo, sia a tempo determinato che a tempo

indeterminato, gli importi retributivi fissi e mensilizzati derivanti dalla pregressa Contrattazione Integrativa Aziendale delle rispettive Aziende di appartenenza, giungano a maturazione nella misura del 50% a partire dal superamento del 12° mese di effettivo servizio e del 100% al superamento del 24° mese di effettivo servizio. Resta inteso che in caso di conferma a Tempo Indeterminato di lavoratori oggi in forza a Tempo Determinato, il periodo di lavoro pregresso resta utile ai fini del salario di ingresso.

Nuove aperture, ristrutturazioni e acquisizioni

Le Parti convengono che, in deroga a quanto previsto al precedente paragrafo, per le assunzioni effettuate ad opera di Standa Commerciale S.p.A. nell'ambito di nuove aperture di punti vendita, ovvero di acquisizioni di punti vendita, nonché per le assunzioni connesse alla realizzazione di rilevanti interventi di ristrutturazione e/o ampliamento dei punti vendita già oggi operanti, in quest'ultimo caso previo confronto con le OO. SS. a livello territoriale, gli importi retributivi fissi e mensilizzati derivanti dalla pregressa Contrattazione Integrativa Aziendale giungano a maturazione:

- **per tutti i nuovi assunti nei primi 12 mesi dalla realizzazione della nuova apertura, dell'acquisizione o della ristrutturazione/ampliamento:**
  1. **nella misura del 50% dopo 36 mesi dall'assunzione,**
  2. **nella misura del 100% dopo ulteriori 12 mesi;**
- **per tutti i nuovi assunti tra il 13° e il 24° mese dalla realizzazione della nuova apertura, dell'acquisizione o della ristrutturazione/ampliamento:**
  3. **nella misura del 25% dopo 24 mesi dall'assunzione,**
  4. **nella misura del 50% dopo ulteriori 12 mesi,**
  5. **nella misura del 100% dopo ulteriori 12 mesi;**
- **per tutti i nuovi assunti tra il 25° e il 36° mese dalla realizzazione della nuova apertura, dell'acquisizione o della ristrutturazione/ampliamento:**
  6. **nella misura del 25% dopo 12 mesi dall'assunzione,**
  7. **nella misura del 50% dopo ulteriori 12 mesi,**
  8. **nella misura del 100% dopo ulteriori 12 mesi;**

- **per tutti i nuovi assunti a partire dal 37° mese dalla realizzazione della nuova apertura, dell'acquisizione o della ristrutturazione/ampliamento:**
  1. **nella misura del 50% dopo 12 mesi dall'assunzione,**
  2. **nella misura del 100% dopo ulteriori 12 mesi.**

Salario variabile

In sostituzione dell'intero punto 8° "Quota salariale legata alla produttività" del Contratto Integrativo Aziendale Standa del 3 giugno 1989 le Parti convengono quanto segue:

- **Viene attivato a partire dall'anno corrente un progetto d'intervento speciale finalizzato a una rapida e consistente diminuzione del fenomeno delle differenze inventariali, che ha raggiunto oramai dimensioni patologiche. In**

tale contesto viene istituita una commissione tecnica che entro il mese di ottobre definirà le componenti della voce differenze inventariali da considerare ai fini del sistema premiante di seguito specificato, con particolare riferimento alla nuova classificazione commerciale dei settori merceologici dell'unità di vendita

1. **i lavoratori dei punti vendita che registreranno nell'anno in corso e negli anni seguenti una riduzione almeno pari al 10% e fino al 19,99% dell'incidenza percentuale delle differenze inventariali (valore a vendita) sul fatturato (lordo I.V.A.) , rispetto ai parametri che saranno individuati dalla commissione tecnica, si vedranno riconosciuto a titolo di premio la somma di Lit. 300.000 lorde annue pro-capite;**
2. **i lavoratori dei punti vendita che registreranno nell'anno in corso e negli anni seguenti una riduzione pari o superiore al 20% dell'incidenza percentuale delle differenze inventariali (valore a vendita) sul fatturato (lordo I.V.A.), rispetto ai parametri che saranno individuati dalla commissione tecnica, si vedranno riconosciuto a titolo di premio la somma di Lit. 600.000 lorde annue pro-capite;**
3. **i lavoratori dei punti vendita che registreranno un'incidenza percentuale delle differenze inventariali (valore a vendita) sul fatturato (lordo I.V.A.) pari o inferiore all'1,20% si vedranno riconosciuto a titolo di premio la somma di Lit. 300.000 lorde annue pro-capite, non cumulabile agli importi di cui ai precedenti punti 1. e 2., indipendentemente dal fatto che tale incidenza sia risultata inferiore o meno a quella registrata l'anno precedente;**
4. **ai lavoratori della Sede Centrale verrà riconosciuto un premio pari alla media dei premi percepiti dal totale dei punti vendita della Società.**

- **Sempre con riferimento all'attuale perimetro, con decorrenza da quest'anno, ma con erogazione da effettuarsi a partire dal prossimo anno di esercizio, sarà riconosciuta una somma di Lit. 500.000 lorde annue pro-capite da collegarsi al raggiungimento/superamento di obiettivi convenuti a livello di Filiale. Nell'ambito degli accordi realizzati in tema di organizzazione del lavoro, utilizzo degli impianti, orari commerciali e altre materie connesse, gli obiettivi potranno essere costruiti sul raffronto di indicatori quali: resa oraria, fatturato di Filiale con il relativo budget. Eventuali altri parametri legati alla specificità del punto vendita, saranno individuati localmente.**
- **Al raggiungimento di un attivo pari almeno al 2% del fatturato totale, inteso come "risultante" della "differenza tra i ricavi ed i costi di produzione", contenuta nel conto economico annuale di Standa Commerciale S.p.A. , come da fac-simile allegato, tutti i lavoratori dipendenti da detta Società, intesa riferita all'attuale perimetro, si vedranno riconosciuto a titolo di premio la somma di Lit. 300.000 annue lorde pro-capite. Relativamente a nuovi investimenti e/o nuove acquisizioni, il relativo personale addetto, parteciperà al presente "premio" a decorrere dal I° esercizio completo di ogni singola Filiale.**

Tutti gli importi fissati nel presente paragrafo "Salario variabile" non sono soggetti a parametrazione e sono da intendersi riferiti ai lavoratori con contratto a tempo pieno. Essi andranno perciò riproporzionati per quel che attiene i lavoratori con contratto a tempo parziale in rapporto all'estensione della prestazione lavorativa settimanale prevista per essi dal contratto individuale di assunzione.

Gli importi in maturazione verranno corrisposti unitamente alle spettanze del mese di aprile, previa comunicazione e fornitura dei dati ad essi relativi alle OO. SS. Nazionali nell'ambito di un apposito incontro informativo annuale, che potrà anche svolgersi congiuntamente con l'incontro annuale previsto dal precedente capitolo "Diritti d'informazione".
Relativamente alla Società ATLANTA MARKET S.p.a., quanto previsto a titolo di "salario variabile", verrà riconosciuto con decorrenza dal prossimo esercizio 2002.

I suddetti importi hanno carattere di una tantum e sono pertanto esclusi dal computo del TFR ai sensi dell'Art. 2120 Codice Civile così come modificato dalla Legge 297/1982 e successive Leggi in materia.

Dato il carattere intrinseco di indeterminatezza ed aleatorietà che contraddistingue gli importi succitati, essi risultano soggetti al particolare regime contributivo previsto dalle vigenti norme di legge in tema di erogazioni variabili collegate alla contrattazione collettiva integrativa e di secondo livello. A tal fine l'Azienda provvederà alla trasmissione del presente accordo alle competenti sedi pubbliche entro i termini previsti dalle norme vigenti.

DECORRENZA E DURATA
Il presente accordo, che integra la contrattazione integrativa aziendale oggi vigente all'interno di Standa Commerciale S.p.A., scade il 31 luglio 2004. Esso sarà da intendersi come tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato entro il 31 gennaio dell'anno 2004 o degli ulteriori anni seguenti.

FAC-SIMILE CONTO ECONOMICO

Vendite netto I.V.A. -

Costo del venduto -

Differenze inventariali =

MARGINE MERCI -

Logistica e trasporti =

MARGINE "1" -

Costo del lavoro -

Spese Generali =

MARGINE "2" -

Costi Sede e affitti =

UTILE "C" -

Sopravvenienze, Tasse ed Oneri finanziari =

RISULTATO AZIENDALE

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL

VERBALE DI CONSULTAZIONE IPOTESI DI ACCORDO STANDA COMMERCIALE

Assemblea effettuata il giorno _____

Assemblea tenuta da _____

FILIALE _____

CITTA'_____
REGIONE _____

N. DIPENDENTI_____

N. PARTECIPANTI ALLA ASSEMBLEA_____

HANNO VOTATO A FAVORE N. _____

HANNO VOTATO CONTRO N. _____

SI SONO ASTENUTI/E N. _____

Osservazioni emerse nel corso della assemblea:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____